



# Dimensión regional de las diferencias entre hombres y mujeres según las escalas de prestigio ocupacionales

**Autores y e-mail de la persona de contacto:** Inmaculada García Mainar y Víctor M. Montuenga Gómez      [vimontue@unizar.es](mailto:vimontue@unizar.es)

**Departamento:** Análisis Económico

**Universidad:** Zaragoza

**Área Temática:** Mercado de trabajo, salarios y productividad

**Resumen:** En este artículo presentamos un breve estudio descriptivo acerca de la distribución de las escalas de prestigio ocupacional entre hombres y mujeres de acuerdo con diversas características personales y laborales de los individuos. A tal fin utilizamos los datos agrupados de las olas 2007 a 2010 de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo y la escala de prestigio social conocida como PRESCA2. Cuando consideramos la dimensión regional observamos que la relación entre el porcentaje de mujeres existente en cada categoría ocupacional y el valor en la escala de prestigio a ella asignado es negativa y claramente significativa, indicando que las ocupaciones en las que hay proporcionalmente más mujeres son menos reconocidas socialmente.

**Palabras Clave:** prestigio, ocupación, diferencias por sexo

**Clasificación JEL:** J31, J60, J64



## 1. Introducción

La evidencia empírica existente tiende a mostrar que las mujeres participan en el mercado de trabajo en ocupaciones con peores condiciones laborales, incluyendo salarios más bajos que las de los hombres (Reskin, 1993; Blau and Kahn, 2000; Bayard et al., 2004; Shauman, 2006). De acuerdo con Treiman y Roos (1983) y Mayordomo y Carrasco (1997) la participación de las mujeres en el mercado de trabajo se caracteriza por tres rasgos distintivos: i) alto nivel de trabajo a tiempo parcial; ii) periodos de retirada del empleo; y iii) menores oportunidades de cualificación y promoción y salarios más bajos. Sin embargo, no es infrecuente observar que las mujeres declaran una mayor satisfacción con el trabajo. Este resultado ha dado en llamarse la “paradoja de la trabajadora contenta” (Mueller y Wallace, 1996; Phelan, 1994). Algunas posibles explicaciones residen en unas menores expectativas a priori que tienen las mujeres sobre su situación y logros laborales (Clark, 1997), o en unas preferencias diferentes entre hombres y mujeres. En esta segunda línea, se puede argüir que las mujeres y hombres son diferentes por causas innatas (Diener et al., 1999; England, 2010), o también que hombres y mujeres tienen diferentes gustos por las características de los puestos de trabajo, o percibir de diferente forma unas mismas características. Bajo esta premisa, las mujeres estarían dispuestas a trabajar en puestos, aunque ofrecieran menores salarios, si éstos ofrecen ciertas condiciones, objetivas y subjetivas, que son preferidas por las mujeres (Groot y Maasen and van den Brink, 1999; Sloane y Williams, 2000).

Una de esas posibles circunstancias que las mujeres suelen preferir es poder trabajar con otras mujeres o en ocupaciones donde es habitual que trabajen las mujeres. Clark (1997) y Sloane y Williams (2000) fueron los primeros en proporcionar evidencia de que la satisfacción laboral de las mujeres aumentaba con la proporción de mujeres en el puesto de trabajo. Donohue y Heywood (2004) observan que trabajar en ocupaciones femeninas, aquellas donde la proporción de mujeres es superior a la media, está asociado con una mayor satisfacción laboral de las mujeres. Los modelos de identidad de Akerlof y Kranton (2000, 2010) pueden explicar esta posibilidad. Así, el apego que tienen las mujeres a normas tradicionales o a estereotipos puede reforzar sus



preferencias por trabajar en ocupaciones donde las mujeres son mayoría. Dado que pueden existir ocupaciones que son tradicionalmente identificadas como femeninas, el desviarse del comportamiento esperado puede llevar a una reducción en su utilidad. Alternativamente, la sobrerrepresentación de mujeres en determinadas ocupaciones puede ser debido a las características específicas de cada ocupación que pueden resultar más atractivas para las mujeres (Becker, 1985; Bender et al., 2005).

En este artículo vamos a explorar una posibilidad ligada a este último caso que es la preferencia que puedan tener las mujeres por trabajar en ocupaciones que denoten cierto prestigio social. Es decir, vamos a considerar que dado que la segregación ocupacional es un hecho a escala mundial (Anker, 1998; Bettio y Veraschagina, 2009), ésta podría tener alguna relación con la preferencia de mujeres (y hombres) con determinadas ocupaciones que les proporcionara cierto reconocimiento o prestigio social. Nos vamos, por tanto, a referir al concepto sociológico de prestigio ocupacional en su acepción colectiva de posición social, que consiste en la valoración social de las características de una determinada ocupación (remuneración, seguridad, requisitos educativos, limpieza, autoridad, etc.....). Si bien con variables como el nivel de estudios, rama de actividad, trabajo por cuenta propia o ajena, ingresos, equipamiento doméstico, hábitos de ocio, etc. se puede determinar la posición social de los individuos, si se quiere tener en cuenta la ocupación o profesión, es necesario disponer también una escala de prestigio profesional. Idealmente, una escala de prestigio profesional cuantifica el valor social de las profesiones. Nos dice cuáles son los mejores y cuáles peores y transforma en una sola variable continua todos sus caracteres socialmente importantes (Goldthorpe y Hope, 1974). El uso de la variable de prestigio ocupacional permite a los investigadores concentrarse en una variable que trata de captar el fenómeno total de la estratificación ocupacional. Representa, por tanto, el consenso de la sociedad sobre la utilidad o bondad relativa de una ocupación y, por lo tanto, su deseabilidad general por parte de la población.

En este trabajo se va a analizar la relación existente entre el grado de feminidad de las ocupaciones y su valoración en la escala de prestigio ocupacional en el caso español. Trataremos de ver si se puede explicar la segregación ocupacional por este motivo o hay que recurrir a otras explicaciones. En primer lugar, llevaremos a cabo un análisis descriptivo, a partir de la escala de prestigio ocupacional diseñada para España, la



PRESCA2 (Carabaña y Gómez-Bueno, 1996), de cómo se distribuye atendiendo a diferentes características personales y laborales de las personas. Para ello, haremos uso de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT de ahora en adelante) que proporciona información para una muestra de unas 8.000 personas cada año, incluyendo su categoría ocupacional. Posteriormente, procederemos a realizar un análisis de regresión que nos permita valorar la relación existente entre el grado de feminidad de una ocupación y el prestigio social que tiene esa ocupación según la escala PRESCA2, controlando por otras posibles cualidades o atributos. Para concluir, consideraremos la dimensión regional, por un lado, realizando un análisis descriptivo, y, por otro, estudiando dicha relación para cada una de las regiones.

La estructura del artículo es como sigue. En la sección segunda, presentamos las nociones de prestigio social y segregación ocupacional, así como revisamos la literatura sobre ambos temas. En la sección tercera presentamos las fuentes de datos, así como el análisis descriptivo. En la cuarta sección se lleva a cabo el análisis de regresión, mientras que la sección quinta se centra en la dimensión regional. La sección sexta concluye.

## **2. Escalas de prestigio ocupacionales y el género**

Las ocupaciones se hallan profundamente institucionalizadas en la sociedad. Mientras que la noción de clase social, de raigambre marxista, hace referencia a agrupaciones definidas por posiciones que ocupa un individuo en la estructura productiva de una economía (asalariado, empleador, etc.), la ocupación (o profesión) define a conglomerados para cuyo establecimiento se tiene en cuenta la naturaleza del trabajo realizado por un trabajador, más que con las características de éste. La clasificación de ocupaciones que vamos a utilizar es la ISCO-88 (Internacional Standard Classification of Occupations), propugnada por la ONU y la OIT, y que en España se materializó en la Clasificación Nacional de Ocupaciones de 1994 (CNO-1994). La ISCO-88 sustituyó a la ISCO-68 y ha sido recientemente sustituida por la ISCO-2008, que ha dado lugar en España a la CNO-2011. Sin embargo, tanto la PRESCA2 como la ECVT se basan en la CNO-1994 de ocupaciones, por lo que será la que utilizemos en el trabajo.

De forma sintética, se puede hablar de un esquema de clasificación de 10 grupos principales que integra en la naturaleza de la ocupación los niveles educativos



requeridos normalmente para el desarrollo del empleo. Estos grupos principales (1 dígito de código) se subdividen en 28 grupos secundarios (2 dígitos), que se subdividen a la vez en 116 grupos menores (3 dígitos) y a su vez en 390 grupos unitarios (4 dígitos), siendo un grupo unitario aquel que comparte las mismas capacitaciones, que es el que permitirá en mayor detalle establecer distancias, diferencias y estratificaciones entre los sujetos. Nosotros nos quedaremos con la clasificación a tres dígitos, puesto que es la mayor desagregación a la que se llega en la ECVT. Los grupos principales serían:

- 1 Legisladores, directivos y ejecutivos
- 2 Profesionales con título superior
- 3 Técnicos y profesionales de apoyo
- 4 Empleados administrativos y dependientes
- 5 Trabajadores de servicios y comerciales
- 6 Agricultores y pescadores cualificados
- 7 Artesanos, trabajadores cualificados de la industria, minería y construcción
- 8 Operarios de planta y maquinaria
- 9 Ocupaciones elementales/ no cualificados.
- 0 Fuerzas armadas

Por lo que se refiere a la escala de prestigio ocupacional, señalar que existen multitud de maneras de medir la estratificación social, y para elegir la adecuada hay que tener en cuenta los objetivos que se pretenden alcanzar. En este camino, lo primero es tomar tres decisiones esenciales en el diseño y construcción de las herramientas de medición de la estratificación. Una primera decisión se tomará en función de la *elección de las medidas*, que podrán ser continuas o categóricas. La segunda decisión hace referencia a la *naturaleza de la información* sobre la que vamos a elaborar las mediciones, es decir, si ésta es de carácter subjetivo o por el contrario se trata de una información objetiva. La tercera decisión se centra en el *objeto de la medición*, es decir, qué es lo que realmente queremos medir a través de las herramientas que construimos, en nuestro caso, el prestigio o estatus de una categoría ocupacional.

De acuerdo con está, las posiciones individuales dentro de la estructura social dependen en gran medida de la ocupación, puesto que de ésta se puede realizar una inferencia de actitudes, experiencias y estilos de vida derivados de las cotas de prestigio





que poseen, y que son reconocidas por el resto de individuos de la sociedad. En la escala elaborada por Treiman (1977) se alcanza una alta fiabilidad de la puntuación de prestigio ya que tiene tres grandes propiedades: en primer lugar, los resultados son los mismos a pesar de las diferencias en la redacción de los cuestionarios en distintos estudios; en segundo lugar, a pesar de las diferencias de los encuestados (ricos o pobres, urbanos o rurales, jóvenes o ancianos), todos ellos tienen la misma percepción acerca del prestigio ocupacional; en tercer lugar, las puntuaciones de prestigio son semejantes en cualquier parte del mundo. La razón de esta fiabilidad es la siguiente: la puntuación de prestigio representa el grado diferencial de la importancia funcional de las ocupaciones para la sociedad. La PRESCA2 sigue los esquemas de la escala de prestigio de Treiman (1977), es continua, subjetiva y trata de medir el prestigio social. Sin embargo, una diferencia de la PRESCA2 con respecto a la escala de Treiman, es que en ésta última, el prestigio es medido directamente desde los títulos ocupacionales, y las puntuaciones poseen un rango que va desde 0 (menor prestigio) hasta 100 (mayor prestigio), lo que permite generar escalas cuantitativas susceptibles de recoger distancias y diferencias en la posición social de los sujetos, pero no razones. Es decir, la numeración asignada permite ordenar, pero no cuantificar cómo de mayor o menor es el prestigio de una ocupación con respecto a otra. Esto es lo que trata de superar la PRESCA2.<sup>1</sup>

La escala PRESCA2 se construyó pidiendo a los encuestados, una selección de la muestra utilizada para la realización de la Encuesta de Estructura, Conciencia y Biografía de Clase, que puntuaran a diversas ocupaciones (hasta 450), tomando como referencia la de Dependiente de Comercio cuyo valor arbitrariamente se fijó en 100 puntos, de acuerdo con el prestigio o consideración que el encuestado creía que la sociedad tenía de esa ocupación. Así, si el encuestado pensaba que una ocupación estaba doblemente mejor considerada por la sociedad que la de referencia, podría asignarle 200 puntos; si estaba dos veces peor considerada, 50 puntos; si estaba un poco mejor, 105 ó 110, o un poco peor, 90 ó 95. De esta forma se construye una escala que va desde 0 y no tiene límite superior.<sup>2</sup> Es por tanto, un método directo de medición del

<sup>1</sup> Carabaña y Gómez-Bueno (1996) construyen una escala de prestigio ocupacional siguiendo la escala Treiman y la llaman PRESCA1, pero no la utilizan porque prefieren la PRESCA2.

<sup>2</sup> Es una descripción muy sintética. Para más información sobre la escala PRESCA2 ver Carabaña y Gómez-Bueno (1996), así como la de otras escalas desarrolladas en el texto.





1998). En España, las mujeres se concentran en un número reducido de ocupaciones (todos ellos del sector servicios): dependienta de comercio, limpiadora, empleada administrativa, servicios personales, servicios de restauración, trabajadora cualificada del sector servicios (educación) y profesiones de grado medio de apoyo administrativo.<sup>5</sup> García et al. (2014) muestran con datos de la ECVT de 2010 que las diez ocupaciones más feminizadas (donde la proporción de mujeres es mayor) concentran al 63% del empleo entre las mujeres (más del 50% únicamente la seis más feminizadas). Entre los hombres la distribución ocupacional es más homogénea (las diez ocupaciones más masculinizadas concentran a un 44% del total de hombres trabajadores).

Gómez-Bueno (1996) con la escala de prestigio PRESCA2 realiza un análisis sobre si las ocupaciones desempeñadas mayoritariamente por mujeres presentan menor prestigio en el caso español. Para contrastarla, primeramente, compara las puntuaciones de prestigio de las profesiones más feminizadas con las profesiones altamente masculinizadas. Con los valores medios no puede observarse ningún patrón de comportamiento respecto del cual las ocupaciones que tienen un mayor porcentaje de mujeres (hombres) tengan asociados unos niveles menores de prestigio, ni tampoco lo contrario. Así, en primera instancia, parece que el grado de feminización no influye ni positiva ni negativamente en el prestigio de la ocupación. Seguidamente, lleva a cabo una regresión en la que incluye el grado de feminización como regresor en el nivel de prestigio, además de los años de educación. Sus resultados, con datos de la Encuesta Sociodemográfica de 1991, incluyendo el porcentaje de mujeres en cada ocupación y los años de escolarización medios, confirman que la importancia del grado de feminización es muy escasa, concluyendo que el grado de feminización de una ocupación no influye en el prestigio de la misma, es decir, que una ocupación mayoritariamente desarrollada por mujeres no incrementa ni disminuye el prestigio de la misma. Este resultado coincide con el obtenido por England (1979) y Sewell et al. (1980). Esta conclusión contradice el tópico del menor prestigio de las ocupaciones feminizadas. En las siguientes secciones llevaremos un análisis similar, pero mucho más completo al incorporar todas las variables de las que disponemos en la ECVT.

---

<sup>5</sup> Estudios sobre la segregación ocupacional en España hay muchos, entre los cuales citamos, Alonso-Villar y del Rio (2010), Otero y Gradín 2001; Mora y Ruiz-Castillo 2003; Cebrián y Moreno 2008; Iglesias y Llorente 2010; del Rio y Alonso-Villar 2010; Ibañez-Pascual (2008).





### 3. Análisis descriptivo

La base de datos utilizada para obtener información de características personales y laborales de los individuos es obtenida de las cuatro últimas olas de la ECVT correspondientes a los años 2007 a 2010. El nivel de ocupación está desagregado a tres dígitos, lo que hace que en algunos casos tengamos que recalcular el prestigio asignado a las ocupaciones a cuatro dígitos que proporciona PRESCA2. La información disponible se plasma en las siguientes variables: sexo, edad, nivel educativo, jornada, ingresos, tipo de contrato, sector, antigüedad en el puesto, si es un primer empleo, tamaño de la empresa, sector, estatus laboral y si es o no supervisor. Para el cálculo de la proporción de mujeres en cada ocupación, éstas las consideramos a tres dígitos, si bien en las estimaciones de la siguiente sección consideraremos también los grupos principales (un dígito). Respecto a la variable que capta el porcentaje de empleo femenino en una determinada ocupación señalar que lo hemos introducido en forma de variables discretas de acuerdo con los siguientes intervalos: 0%, menor de 24%; entre 25% y 49%; entre 50% y 74%; mayor de 75%; y 100%.

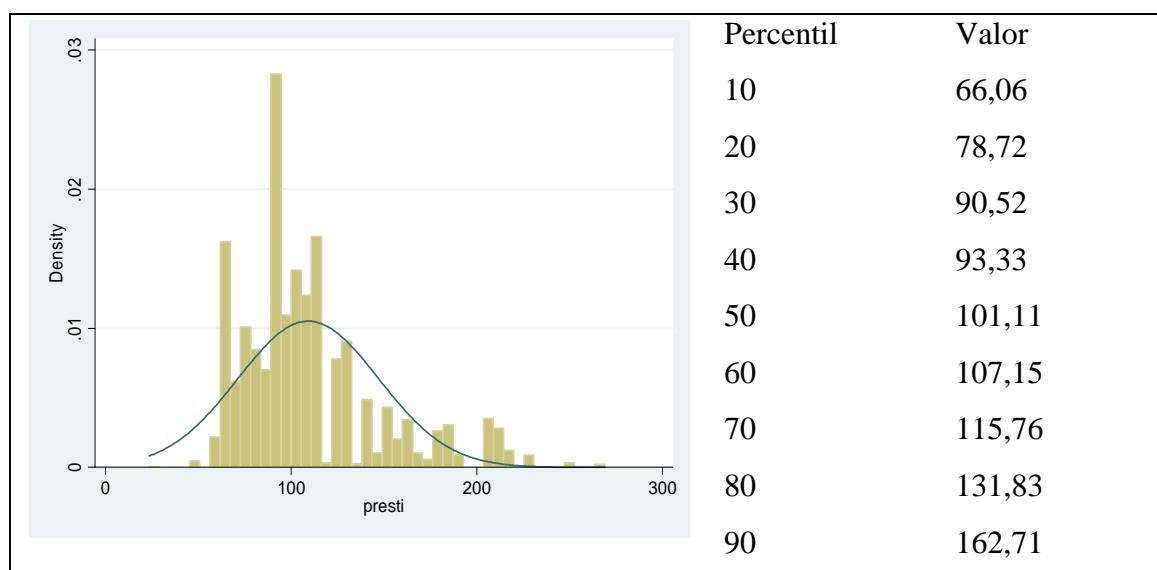
La Figura 1 representa el histograma de la distribución de la variable del prestigio ocupacional PRESCA2 para el conjunto de observaciones en el periodo agrupado 2007-2010. A efectos de comparación se dibuja la distribución normal, lo que permite comprobar que se asemeja bastante a ésta, si bien un poco desplazada hacia la izquierda. El valor medio es ligeramente superior a 109 (ver Tabla 1a). En el lado derecho de la Figura 1 aparecen los valores correspondientes a los percentiles. El valor mediano es de 101,11, con un 30% de la distribución de ocupaciones siendo valorada con menos de 90 puntos y otro 30% con una puntuación superior a 115. Por tanto, casi la mitad de la distribución, se concentra en torno a la media.

La Tabla 1a recoge los valores medios, totales y distinguiendo entre hombres y mujeres, de prestigio ocupacional para cada una de las características consideradas, personales y laborales, de los trabajadores. Se puede observar que el prestigio percibido es mayor en el sector público, entre los autoempleados, los que trabajan a jornada completa, los que tienen un contrato fijo, cuanto mayor es la antigüedad, el nivel de



estudios y los ingresos,<sup>6</sup> los que están en empresas más grandes, los que tienen un puesto de supervisor y los que trabajan en equipo.<sup>7</sup>

Figura 1. Histograma y percentiles de la variable prestigio ocupacional



Las diferencias entre hombres y mujeres no son muy marcadas, si bien hay algunas excepciones. Primero, el prestigio de realizar un trabajo que no es a jornada completa es casi 10 puntos inferior para las mujeres, las cuales son las que fundamentalmente ocupan este tipo de puestos de trabajo en España. Segundo, para cada nivel de estudios, el prestigio que se les asigna a las mujeres de esas ocupaciones está entre 6 y 7 puntos por debajo del de los hombres, llegando a ser de más de 10 puntos en los niveles educativos superiores (estudios universitarios). Tercero, contrariamente al caso anterior, para un mismo nivel de rango de ingresos, el prestigio es mucho mayor, entre 10 y 15 puntos, entre las mujeres de dichas ocupaciones.

Tabla 1a. Media de la variable prestigio, por diferentes grupos de trabajadores

	Total	Hombres	Mujeres
Prestigio	109,245	109,739	108,564
spublico	124,485	125,173	123,906
sprivado	103,392	104,538	101,717
asalariado	108,638	108,726	108,525

<sup>6</sup> Obviamente, y de acuerdo con la teoría del capital humano, una mayor educación y más tiempo en el empleo llevan consigo unos mayores ingresos.

<sup>7</sup> En la Tabla A del anexo aparece la descripción de las variables y su valor medio.



autoempleado	111,815	113,367	108,779
jorcomp	110,828	109,967	112,259
nojorcomp	98,841	106,402	95,891
antigg1	101,044	100,797	101,318
antigg2	106,754	107,582	105,825
antigg3	112,039	111,969	112,142
antigg4	115,168	115,104	115,296
estudi1	77,894	80,867	73,347
estud2	81,852	83,837	77,833
estud3	87,268	89,886	82,105
estud4	89,966	92,089	86,359
estud5	103,423	106,402	99,291
estud6	109,609	111,47	106,671
estud7	107,699	110,471	104,227
estud8	132,651	139,818	127,309
estud9	156,737	161,754	151,744
ingtt1	92,045	93,672	91,106
ingtt2	100,043	96,812	105,344
ingtt3	110,441	105,605	121,207
ingtt4	128,779	123,001	140,731
ingtt5	151,079	148,339	159,258
fijo	111,653	112,137	111,007
no fijo	98,263	95,756	100,952
primer	111,752	111,985	111,462
noprimer	108,43	109,051	107,546
superv	127,401	127,06	128,178
nosuperv	103,259	102,411	104,259
equipo	112,723	112,342	113,257
noequipo	99,558	102,268	96,017
tamemp1	100,607	104,623	94,651
tamemp2	104,263	104,004	104,637
tamemp3	105,929	104,886	107,667
tamemp4	108,517	109,106	107,683
tamemp5	118,688	120,574	116,531

En la tabla 1b se presenta una información similar, pero fijándonos exclusivamente en los grandes conglomerados de ocupaciones y de sectores de actividad de los trabajadores. En primer lugar, tanto los cinco grandes grupos de ocupaciones como los 10 grupos principales nos muestran que la valoración social está muy vinculada con el grado de cualificación y el nivel de estudios necesarios para cada ocupación. Así, las ocupaciones con más requerimientos, y que suelen llevar aparejados mayores ingresos, como son las de profesionales, directivos y técnicos (ocupaciones no manuales) tienen asignados valores muy por encima de 120 (están en el percentil 80 o superior).<sup>8</sup> Las

<sup>8</sup> Destacar que, en estos tres casos, las puntuaciones obtenidas entre los hombres son claramente superiores a las de las mujeres.



profesiones correspondientes a cualificados manuales y a servicios, están bastante menos valoradas (en torno a 85 y 95, claramente por debajo de la media), con los no cualificados siendo los menos considerados, apenas 67 (el percentil 10). Un comportamiento diferente sigue la ocupación de Fuerzas Armadas, donde la heterogeneidad en cuanto a nivel educativo e ingresos es vastísima, pero donde la valoración en promedio es superior a 200 puntos. En las ramas de actividad, son las profesiones de servicios las que proporcionan una mayor valoración, seguida de la industria, aunque una de la mayores puntuaciones son obtenidas por las mujeres que trabajan en el sector de la construcción, posiblemente porque sólo estén ocupadas en puestos de elevada categoría, mientras que los hombres estarán más homogéneamente distribuidos entre todas las ocupaciones correspondientes a este sector.

Tabla 1b. Media de la variable prestigio, según ocupación de los trabajadores y sector de actividad

	Propm	Total	Hombres	Mujeres
Presti		109,245	109,739	108,564
Manual	11,83	90,631	91,128	86,904
No manual	50,31	138,421	144,951	132,182
Servicios	66,91	94,378	97,995	92,394
No cualificado	53,59	66,919	68,98	65,195
F armadas	0	203,441	202,879	208,778
ocup0		203,441	202,879	208,778
ocup1		148,703	151,419	143,402
ocup2		168,944	179,157	160,301
ocup3		125,063	129,334	121,028
ocup4		95,837	93,665	97,169
ocup5		94,378	97,995	92,394
ocup6		83,814	83,043	86,687
ocup7		92,12	92,422	88,948
ocup8		91,029	91,962	84,76
ocup9		66,919	68,98	65,195
agricultura		85,474	85,464	85,507
industria		105,406	106,43	102,413
construccion		95,741	94,06	118,47
servicios		114,186	119,165	109,826

La Tabla 1c presenta una información similar pero referida también al porcentaje de mujeres existente en las ocupaciones. En primer lugar, separamos las diez ocupaciones en las que la proporción de mujeres es la más elevada, de las diez en las que lo es la proporción de hombres. Comenzando por el caso de las ocupaciones más feminizadas,



no se aprecia ninguna relación con el prestigio social de las ocupaciones. Encontramos algunas muy bien valoradas (profesionales de la enseñanza de primer ciclo y de sanidad), con una puntuación por encima del percentil 75, frente a otras muy poco consideradas, como las relacionadas con el trabajo doméstico y la limpieza (percentil 10) y otras un poco mejor (dependientes y servicios personales) que aún están por debajo del percentil 30. Por lo que se refiere a las ocupaciones masculinizadas, la heterogeneidad es mucho menor, puesto que aunque hay ocupaciones muy poco valoradas (peones, albañiles), por debajo del percentil 20, solamente dos (encargados de talleres y mecánicos) alcanzan una valoración por encima de la media. Atendiendo a estos datos, es bastante más apropiado decir que las ocupaciones en las que el porcentaje de hombres sobre el total de la ocupación es muy elevado suelen ser de bajo prestigio social. A similar conclusión llegamos si nos fijamos en la parte inferior de la tabla donde se recoge el valor promedio según el porcentaje de mujeres. Los datos nos dicen que no hay una relación clara entre este porcentaje y el grado de prestigio social, observándose no obstante, que la valoración es mayor en aquellas ocupaciones donde la paridad entre hombres y mujeres es mayor.

Tabla 1c. Media de la variable prestigio, por el porcentaje de mujeres en cada ocupación

	Total	Hombres	Mujeres
Presti	109,245	109,739	108,564
ocup91		64,182	ocup70 107,15
ocup51		86,877	ocup71 79,781
ocup27		127,781	ocup75 97,089
ocup44		101,22	ocup76 110,837
ocup28		141,776	ocup74 83,116
ocup43		101,11	ocup72 92,285
ocup46		80,38	ocup73 110,303
ocup45		106,413	ocup85 88,996
ocup53		93,388	ocup86 94,344
ocup32		128,82	ocup96 64,56
			ocup95 75,73
Prop 0	113,659		
Pupo 1-25	101,48		
Prop 25-49	124,122		
Prop 50-74	118,018		
Prop 75-99	95,284		
Prop 100	111,74		

El último análisis se refiere a las CC.AA., el cual se muestra en la Tabla 1d. En este caso, las valoraciones totales van a depender mucho de cómo sea la estructura





ocupacional de cada región, por lo que no podemos hablar de regiones con mayor o menor prestigio sino de regiones en las que predominan ocupaciones más o menos valoradas. En valores absolutos la región que destaca con mayor valoración es la Comunidad de Madrid, casi 120 puntos, 10 más que la media. El hecho de ser la capital de España y, por tanto, albergar a numerosas instituciones públicas, así como de centros de mando de empresas permite explicar el alto valor alcanzado, muy lejos de las más inmediatas seguidoras (La Rioja y Asturias) con valores ligeramente por encima de los 110. Un conjunto de regiones tienen valores en torno a la media nacional que geográficamente son aquellas que se sitúan en la zona nororiental. Las que menos valoración alcanzan son aquellas situadas en las zonas centro y sur, siendo la única excepción el País Vasco. Si bien las diferencias entre hombres y mujeres no son muy elevadas, lo cierto es que en algunas regiones la diferencia es favorable a los hombres y en otras a las mujeres. Las distancias más marcadas en el caso de las mujeres son Cantabria y Castilla-La Mancha y, a favor de los hombres, los dos archipiélagos, Extremadura y Galicia.

Tabla 1d. Media de la variable prestigio por Comunidad Autónoma

	Total	Hombres	Mujeres
Presti	109,245	109,739	108,564
Andalucía	104,83	104,31	105,65
Aragón	108,32	109,17	107,18
Asturias	110,94	111,53	110,24
Baleares	108,32	107,97	108,76
Canarias	105,4	106,87	103,54
Cantabria	109,61	111,36	107,38
C_LaMancha	104,95	103,10	108,02
C_León	105,49	104,42	107,27
Cataluña	109,40	109,74	108,95
Valencia	108,19	109,39	106,60
Extremadura	103,40	102,88	104,34
Galicia	109,09	111,02	106,51
Madrid	119,91	123,31	115,70
Murcia	101,69	102,29	100,66
Navarra	108,57	108,91	108,14
País Vasco	105,01	116,23	113,42
Rioja	111,52	112,74	109,75

#### 4. Análisis de regresión

Como se adelantaba en la sección anterior, a continuación llevamos a cabo un análisis de regresión para poder establecer algún tipo de asociación entre diversos atributos o



cualidades de los individuos y de los puestos de trabajo que ocupan y el índice de valoración del prestigio social de acuerdo con la escala PRESCA2. En un primer ejercicio relacionamos esta escala con el nivel educativo y con los ingresos, tal y como vienen definidos en la ECVT; es decir, nueve niveles educativos y cinco tramos de ingresos. Los resultados son los esperados, cuanto mayor es el nivel educativo promedio en la educación y cuantos mayores sean los ingresos que en ella se obtienen la valoración social de la ocupación es mayor (ver Tabla2a). Hemos realizado una estimación similar, pero expresando la educación alcanzada en años (para lo cual imputamos para cada nivel de estudios el número esperado medio de años necesarios para alcanzar dicho nivel educativo) y los ingresos también de forma lineal (para lo que hemos asignado para cada tramo salarial el valor medio) obteniendo la misma conclusión (Tabla 2b).

Estimación MCO de la variable prestigio ocupacional

Tabla 2a

presti	Coef.	Std. Err.	t
estud2	1,774	4,363	0,41
estud3	5,576	4,288	1,3
estud4	7,887	4,284	1,84
estud5	19,734	4,299	4,59
estud6	24,374	4,299	5,67
estud7	22,545	4,293	5,25
estud8	42,597	4,301	9,9
estud9	62,713	4,298	14,59
ingtt2	5,715	0,437	13,06
ingtt3	11,120	0,435	25,55
ingtt4	20,066	0,528	37,98
ingtt5	33,313	0,605	55,05
_cons	75,380	427025,000	17,65

Tabla 2b

presti	Coef.	Std. Err.	t
anos	4,491	0,043	105
ling	23,934	0,374	64,07
_cons	-108,991	2,526	-43,15

En la Tabla 3a,b se realiza el mismo análisis con la única diferencia de que se ha añadido como regresor la variable de la proporción de mujeres en la ocupación. Se ha introducido de forma continua, variando por tanto entre 0 y 100%. El coeficiente estimado es significativo y negativo indicando que en las ocupaciones en que es mayor la proporción de trabajadoras, y una vez controlado por los factores de educación e ingresos, la valoración social concedida a esas ocupaciones es menor. Este resultado es diferente al obtenido por Gómez-Bueno (1996), y otros estudios, en el que obtenían que



apenas existía relación entre ambas variables. Como es muy posible que las variables de ingresos estén muy correlacionadas con las de nivel educativo en la Tabla 3c,d se realiza el mismo análisis sin incluir las variables de ingresos. El coeficiente de la variable de proporción de trabajadoras es de nuevo negativo y significativo (tanto en tramos de educación como de forma lineal).

#### Estimación MCO de la variable prestigio ocupacional

Tabla 3a.

presti	Coef.	Std. Err.	t
estud2	1,900	4,232	0,45
estud3	5,823	4,159	1,4
estud4	8,190	4,155	1,97
estud5	20,594	4,171	4,94
estud6	24,907	4,171	5,97
estud7	23,232	4,165	5,58
estud8	45,079	4,175	10,8
estud9	64,956	4,171	15,57
ingtt2	4,427	0,435	10,19
ingtt3	9,426	0,440	21,44
ingtt4	17,851	0,530	33,65
ingtt5	30,997	0,606	51,13
propm	-0,076	0,005	-14,36
_cons	78,582	4,148	18,95

Tabla 3b

presti	Coef.	Std. Err.	t
anos	4,574	0,044	104,68
ling	22,957	0,384	59,8
propm	-0,038	0,005	-7
_cons	-101,632	2,639	-38,51

#### Estimación MCO de la variable prestigio ocupacional

Tabla 3c

presti	Coef.	Std. Err.	t
estud2	3,624	4,426	0,82
estud3	8,974	4,348	2,06
estud4	11,876	4,344	2,73
estud5	25,988	4,359	5,96
estud6	31,536	4,358	7,24
estud7	30,291	4,353	6,96
estud8	57,300	4,359	13,15
estud9	80,640	4,351	18,53
propm	-0,147	0,005	-28,18
_cons	83,283	4,335	19,21

Tabla 3d

presti	Coef,	Std, Err,	t
anos	5,663	0,042	135,21
propm	-0,137	0,005	-25,15
_cons	53,672	0,495	108,35



Para asegurarnos de que el problema de variables omitidas sea lo menor posible introducimos a continuación un amplio conjunto de variables, tanto de características individuales como del puesto de trabajo, con el fin de poder controlar por otros posibles factores que afecten a la valoración social de las ocupaciones. De nuevo, consideramos dos posibles alternativas: educación e ingresos por tramos y de forma lineal. Los resultados aparecen en las Tablas 4a,b. Asimismo, en la Tabla 5a,b presentamos el mismo análisis pero sin la variable de ingresos. En todos los casos, los resultados se mantienen: una mayor valoración de una ocupación se asocia positivamente con mayor nivel educativo y mayores ingresos, y negativamente con la proporción de mujeres trabajadoras en esa ocupación. Respecto de esta última variable, el coeficiente estimado es cada vez mayor y mucho más significativo.

#### Estimación MCO de la variable prestigio ocupacional

Tabla 4a				Tabla 4b			
presti	Coef,	Std, Err,	t	presti	Coef,	Std, Err,	t
estud2	-0,350	3,757	-0,09	anos	2,177	0,048	44,92
estud3	1,770	3,687	0,48	ling	14,754	0,446	33,1
estud4	1,847	3,686	0,5	propm	-0,270	0,007	-39,15
estud5	5,170	3,703	1,4	sexo	-1,216	0,361	-3,37
estud6	6,768	3,703	1,83	edad	0,314	0,024	13,16
estud7	4,444	3,698	1,2	spub	2,857	0,360	7,93
estud8	16,814	3,712	4,53	jorcomp	-4,545	0,450	-10,1
estud9	32,935	3,713	8,87	exp	-0,392	0,049	-7,95
ingtt2	0,086	0,398	0,22	expp	0,525	0,099	5,33
ingtt3	2,605	0,426	6,11	antig	-0,099	0,050	-1,96
ingtt4	8,397	0,528	15,92	antigg	-0,069	0,136	-0,5
ingtt5	19,896	0,636	31,28	fijo	0,618	0,379	1,63
propm	-0,279	0,007	-42,41	formemp	0,683	0,307	2,23
sexo	-0,659	0,345	-1,91	primer	0,423	0,403	1,05
edad	0,121	0,023	5,26	superv	4,365	0,351	12,45
spub	1,740	0,347	5,01	equipo	-0,466	0,378	-1,23
jorcomp	-1,171	0,423	-2,77	sindicato	-2,050	0,358	-5,72
exp	-0,243	0,047	-5,13	tamemp3	-0,478	0,416	-1,15
expp	0,369	0,095	3,9	tamemp4	-0,542	0,462	-1,17
antig	-0,040	0,048	-0,84	tamemp5	-1,082	0,415	-2,61
antigg	-0,079	0,130	-0,61	manual	-50,538	3,820	-13,23
fijo	1,274	0,363	3,51	nomanual	-8,838	3,823	-2,31
formemp	0,560	0,293	1,91	servicios	-33,050	3,838	-8,61



primer	0,307	0,385	0,8	nocualif	-58,167	3,841	-15,15
superv	3,156	0,337	9,38	<u>_cons</u>	<u>18,795</u>	<u>4,716</u>	<u>3,99</u>
equipo	-0,307	0,361	-0,85				
sindicato	-0,934	0,343	-2,72				
tamemp3	0,071	0,398	0,18				
tamemp4	-0,241	0,441	-0,55				
tamemp5	-0,750	0,396	-1,89				
manual	-13,340	3,648	-14,84				
nomanual	-35,897	3,651	-3,65				
servicios	-35,897	3,665	-9,79				
nocualif	-63,893	3,668	-17,42				
<u>_cons</u>	<u>140,217</u>	<u>5,249</u>	<u>26,71</u>				

Estimación MCO de la variable prestigio ocupacional

Tabla 5a.

presti	Coef,	Std, Err,	t	presti	Coef,	Std, Err,	t
estud2	-0,286	3,847	-0,07	anos	2,590	0,048	54,17
estud3	2,159	3,774	0,57	propm	-0,299	0,007	-42,89
estud4	2,737	3,772	0,73	sexo	0,877	0,363	2,42
estud5	6,211	3,790	1,64	edad	0,382	0,024	15,74
estud6	8,178	3,789	2,16	spub	3,419	0,368	9,3
estud7	6,117	3,784	1,62	jorcomp	0,075	0,437	0,17
estud8	20,632	3,796	5,43	exp	-0,284	0,050	-5,65
estud9	38,990	3,795	10,27	expp	0,286	0,100	2,85
propm	-0,295	0,007	-44,17	antig	0,006	0,051	0,12
sexo	0,965	0,347	2,78	antigg	-0,165	0,139	-1,18
edad	0,183	0,024	7,78	fijo	1,361	0,387	3,52
spub	1,822	0,354	5,14	formemp	1,563	0,312	5,01
jorcomp	-0,343	0,418	-0,82	primer	0,410	0,412	1
exp	-0,158	0,048	-3,27	superv	6,616	0,351	18,84
expp	0,175	0,097	1,81	equipo	-0,266	0,386	-0,69
antig	0,035	0,049	0,71	sindicato	-1,804	0,366	-4,93
antigg	-0,094	0,133	-0,71	tamemp3	-0,002	0,425	0
fijo	1,534	0,370	4,14	tamemp4	0,279	0,471	0,59
formemp	1,238	0,299	4,14	tamemp5	0,276	0,421	0,66
primer	0,381	0,394	0,97	manual	-48,263	3,899	-12,38
superv	5,556	0,337	16,48	nomanual	-4,654	3,901	-1,19
equipo	-0,288	0,370	-0,78	servicios	-30,697	3,918	-7,83
sindicato	-0,905	0,351	-2,58	nocualif	-57,096	3,921	-14,56
tamemp3	0,116	0,407	0,29	<u>_cons</u>	<u>104,840</u>	<u>4,018</u>	<u>26,1</u>
tamemp4	0,245	0,451	0,54				





tamemp5	0,404	0,403	1
manual	-52,298	3,734	-14,01
nomannual	-9,762	3,736	-2,61
servicios	-33,473	3,751	-8,92
nocualif	-61,898	3,755	-16,49
_cons	132,544	5,368	24,69

El resto de variables consideradas presentan asimismo signos esperados. Así, el prestigio social aumenta en el caso de los hombres, conforme mayor es la edad, si se trabaja en el sector público, o se tiene contrato fijo, si se recibe formación o se tiene puesto de trabajo que supervisa a otros compañeros. El prestigio disminuye cuanto mayor es la experiencia laboral y si se está sindicado. En cuanto a los cinco grandes grupos de ocupaciones, apenas hay diferencias entre trabajar en las Fuerzas Armadas o en ocupaciones manuales, son las mejor consideradas, por encima, en este orden de ocupaciones en los servicios, no manuales y, las menos valoradas, ocupaciones no cualificadas.

## 5. Análisis regional

La Tabla 6 presenta un resumen con las estimaciones de la variable proporción de mujeres para cada una de las 17 Comunidades Autónomas cuando se realiza un análisis de regresión similar al presentado para el conjunto nacional en el que se incluyen todas las variables descritas salvo la de ingresos. Los resultados completos para cada Comunidad Autónoma no se muestran por ahorrar espacio, pero están a disposición del lector interesado previa petición a los autores. Las estimaciones presentan un patrón muy similar al nacional. De nuevo, una mayor educación y una menor participación de mujeres en el empleo de la ocupación llevan consigo un mayor reconocimiento social de dicha ocupación.

Tabla 6. Coeficiente estimado de la variable “proporción de mujeres en la ocupación” en estimaciones separadas por CCAA

Andalucía	-0,255
Aragón	-0,284
Asturias	-0,343
Baleares	-0,262
Canarias	-0,229
Cantabria	-0,309
C_LaMancha	-0,237



C_León	-0,309
Cataluña	-0,276
Valencia	-0,284
Extremadura	-0,279
Galicia	-0,333
Madrid	-0,408
Murcia	-0,192
Navarra	-0,352
País Vasco	-0,374
Rioja	-0,302

Antes de entrar en la variable que expresa la proporción de mujeres, señalar que, a escala regional, muy pocas variables resultan significativas, aparte del nivel educativo. Únicamente la variable de tener responsabilidades como supervisor es consistentemente hallada como significativa (con signo positivo) en todas las comunidades. En muchas de ellas también lo es (y también con signo positivo) trabajar en el sector público, y en algunas regiones tener contrato fijo, o una mayor edad. El coeficiente de la variable que recoge la proporción de mujeres trabajadoras en una ocupación es encontrado siempre significativo y negativo con valores (en términos absolutos) comprendidos entre 0,19 (el menor, para Murcia) y 0,41 (el mayor, para Madrid). Curiosamente, Madrid era la región que presentaba una mayor valoración media del prestigio ocupacional (casi 120 puntos) y Murcia la menor (menos de 102). Calculado el coeficiente de correlación entre ambas magnitudes (PRESCA2 y valor estimado) arroja un valor de -0,7, con lo que se puede hablar de que cuanto mayor es la proporción de mujeres trabajadores en una ocupación en una región, mayor es la asociación negativa en esa región entre dicha proporción y el reconocimiento social de dicha ocupación.

Madrid	119,91	-0,408
Rioja	111,52	-0,302
Asturias	110,94	-0,343
Cantabria	109,61	-0,309
Cataluña	109,4	-0,276
Galicia	109,09	-0,333
Navarra	108,57	-0,352
Baleares	108,32	-0,262
Aragón	108,32	-0,284
Valencia	108,19	-0,284
C_León	105,49	-0,309
Canarias	105,4	-0,229
País Vasco	105,01	-0,374
C_LaMancha	104,95	-0,237



Andalucía	104,83	-0,255
Extremadura	103,4	-0,279
Murcia	101,69	-0,192
Coef. correla	-0,68866514	

## 6. Conclusiones

El prestigio social es una forma alternativa de medir la calidad del puesto de trabajo. Carabaña y Gómez-Bueno (1996) construyeron una escala de prestigio social (PRESCA2) para las ocupaciones en España a partir de la Clasificación Nacional de Ocupaciones de 1994. Con base en esa escala y con los datos más actualizados sobre condiciones personales y laborales de los trabajadores recogidos en la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo, el objetivo de este trabajo ha sido analizar si el hecho de que en una ocupación haya un porcentaje de mujeres trabajadoras más elevado está relacionado de alguna forma con un mayor o menor prestigio social.

Comenzamos realizando un análisis descriptivo que nos muestra que no puede observarse a priori ningún tipo de relación. Más al contrario, parece que las ocupaciones donde hay mayor paridad entre hombres y mujeres están más reconocidas socialmente. Como hay que tener en cuenta el posible efecto que pueden tener otras variables, posteriormente llevamos a cabo un análisis de regresión en el que terminamos encontrando que la variable que expresa la proporción de mujeres en una ocupación está relacionada negativamente con la valoración social que se le atribuye a dicha ocupación. Este resultado nos sugiere que una mayor presencia de mujeres en una determinada ocupación está asociada a un menor reconocimiento social de dicha ocupación, lo que puede significar una mayor dificultad en la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el mercado laboral.

Repetido el análisis a escala regional, los resultados son idénticos, por lo que no puede decirse que la conclusión anterior se deba únicamente a lo que ocurra en unas determinadas regiones, sino que se corresponde con un funcionamiento sincrónico en todos los territorios del agregado nacional. Además, cuanto mayor es la proporción de mujeres trabajadores en una ocupación en una región, mayor es la asociación negativa en esa región entre dicha proporción y el reconocimiento social de dicha ocupación.



## Referencias

- Akerlof, G., & Kranton, R. (2000). Economics and identity. *Quarterly Journal of Economics*, 115(3), 715-752.
- Akerlof, G. and Kranton, R. (2010), *Identity Economics: How Our Identities Shape Our Work, Wages, and Well-Being*, University Press, Princeton.
- Alonso-Villar, O., & del Río, C. (2010a). Segregation of female and male workers in Spain: Occupations and industries. *Hacienda Pública Española / Revista de Economía Pública*, 194 (3), 91-121.
- Anker, R. (1998). *Gender and jobs: Sex segregation of occupations in the world*. Geneva: International Labor Office Press.
- Bayard, K., Hellerstein, J., Neumark, D., & Troske, R. (2003). New evidence on sex segregation and sex differences in wages from matched employee–employer data. *Journal of Labor Economics*, 21(4), 887–922.
- Becker, G. (1985). Human capital, effort, and the sexual division of labor. *Journal of Labor Economics*, 3, 533-558.
- Bender, K., Donohue, S. and Heywood, J. (2005), “Job satisfaction and gender segregation”, *Oxford Economic Papers*, Vol. 57, pp. 479–496.
- Bergmann, B. (1974), “Occupational segregation, wages and profits when employers discriminate by race or sex”, *Eastern Economic Journal*, Vol. 1, pp. 103-110.
- Bettio, F. & Verashchagina, A. (2009). *Frontiers in the economics of gender*. London: Routledge.
- Blau, F. and Kahn, L. (2000), “Gender differences in pay”, *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 14, pp. 75-99.
- Carabaña, J. y Gómez-Bueno, C. (1996) Escalas de prestigio profesional. Cuadernos Metodológicos CIS, n 19. Madrid.
- Carrasco, C. (1996) El estado de bienestar desde una perspectiva de género. Ponencia, V Jornadas de Economía Crítica, Santiago de Compostela.
- Casas, J. I. (1994) Indicadores sobre la situación laboral de la mujer, en Mariano Álvaro (comp.), Propuesta de un sistema de indicadores sociales de igualdad entre géneros, Ministerio de Asuntos Sociales-Instituto de la Mujer 39, 208-246.
- Cebrián, I., & Moreno, G. (2008). La situación de las mujeres en el mercado de trabajo español. Desajustes y retos. *Economía Industrial*, 367, 121-37.



- Clark, A. (1997), "Job satisfaction and gender: why are women so happy at work?" *Labour Economics*, Vol. 4, pp. 341-372.
- Crompton, R. (1994) *Clase y Estratificación*. Madrid, Tecnos.
- Crompton, R. y Sanderson, (1990)
- Del Río, C., & Alonso-Villar, O. (2010). Gender segregation in the Spanish labor market: An alternative approach. *Social Indicators Research*, 98(2), 337-362.
- Diener, E., Suh, E.M., Lucas, R.E. and Smith, H.L. (1999), "Subjective well-being: three decades of progress", *Psychological Bulletin*, Vol. 125, pp. 276–302.
- Donohue, S. and Heywood, J. (2004), "Job satisfaction and gender: An expanded specification from the NLSY", *International Journal of Manpower*, Vol. 25, pp. 211–234.
- Duncan, O.,
- England, P. (1979) Women and occupational prestige: A case of vacuous sex equality. *Social Forces*, 5, 252-265.
- England, P. (2010). The gender revolutions. Uneven and stalled. *Gender and Society*, 24, 149-166.
- García, I. García, & Montuenga, V. (2012). *El capital humano en la empresa aragonesa*. Consejo Económico y Social de Aragón, Zaragoza (Spain).
- Goldthorpe, J. y Hope, K. (1974) *The Social Grading of Occupations*. Oxford, Oxford University Press.
- Gómez Bueno, C. (1996) El género y el prestigio profesional. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* 75, 215-233.
- Groot, W. and Maasen van den Brink, H. (1999), "Job satisfaction and preference drift", *Economics Letters*, Vol. 633, pp. 363-367.
- Ibáñez-Pascual, M. (2008). La segregación ocupacional por sexo a examen. Características personales, de los puestos y de las empresas asociadas a las ocupaciones masculinas y femeninas. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (Reis)*, 123, 87-122.
- Iglesias, C., & Llorente, R. (2010). Evolución reciente de la segregación laboral por género en España. *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, 11: 81-105.





- Mayordomo, M. y Carrasco, C. (1997). La doble segmentación de las mujeres en el mercado laboral español. *Información Comercial Española, ICE: Revista de economía*, nº 760, 43-59
- Mora, R., & Ruiz-Castillo, J. (2003). Additively decomposable segregation indexes. The case of gender segregation by occupations in Spain. *Journal of Economic Inequality*, 12, 147-179.
- Mueller, C.W. and Wallace, J.E. (1996), “Justice and the paradox of the contented female worker”, *Social Psychology Quarterly*, Vol. 59, pp. 338–349.
- Otero, S., & Gradín, C. (2001). Segregación ocupacional en España, una perspectiva territorial. *Hacienda Pública Española*, 159(4), 163-190.
- Phelan, J. (1994), “The paradox of the contented female worker: an assessment of alternative explanations”, *Social Psychology Quarterly*, Vol. 57, pp. 95–107.
- Reskin, B. (1993), “Sex segregation in the workplace”, *Annual Review of Sociology*, Vol. 19, pp. 241–270.
- Shauman, K. (2006), “Occupational sex segregation and the earnings of occupations: What causes the link among college-educated workers?”, *Social Sciences Research*, Vol. 35(3), pp. 577-619.
- Sloane, P. and Williams, H. (2000), “Job satisfaction, comparison earnings and gender”, *Labour*, Vol. 14, pp. 473-501.
- Treiman, D. J., 1977. *Occupational Prestige in Comparative Perspective*. New York: Academic Publishers.
- Treiman, D. J. y Roos, P. (1983) Sex and earnings in industrial society: A nine nation comparison. *American Journal of Sociology* 89 (3), 612-650.

## ANEXO

Tabla A. Definición y valores medios de las variables

Variable	Definición	Mean
presti	Nivel de prestigio de la ocupación PRESCA2 (de 23,58 a 269,5)	109,245
ling	Logaritmo del ingreso mensual por rentas del trabajo	7,095
ingtt1	Dummy que toma valor 1 si los ingresos mensuales netos son hasta 1000 euros	0,308
ingtt2	Dummy que toma valor 1 si los ingresos mensuales netos son de 1001 a 1200	0,219



	euros	
ingtt3	Dummy que toma valor 1 si los ingresos mensuales netos son de 1201 a 1600 euros	0,232
ingtt4	Dummy que toma valor 1 si los ingresos mensuales netos son de 1601 a 2100 euros	0,138
ingtt5	Dummy que toma valor 1 si los ingresos mensuales netos son superiores a 1200 euros	0,104
estud1	Dummy que toma valor 1 si no sabe leer ni escribir	0,001
estud2	Dummy que toma valor 1 si tiene estudios inferiores a primarios	0,030
estud3	Dummy que toma valor 1 si tiene estudios primarios	0,166
estud4	Dummy que toma valor 1 si tiene estudios secundarios	0,212
estud5	Dummy que toma valor 1 si tiene estudios de ciclos formativos de grado medio	0,101
estud6	Dummy que toma valor 1 si tiene estudios de ciclos formativos de grado superior	0,105
estud7	Dummy que toma valor 1 si tiene estudios de bachiller superior, BUP, COU o equivalentes	0,133
estud8	Dummy que toma valor 1 si tiene estudios universitarios de grado medio	0,108
estud9	Dummy que toma valor 1 si tiene estudios universitarios de grado superior	0,144
anos	Años de estudios, calculados a partir de la edad y el nivel de estudios	10,783
propm	Proporción de mujeres en la ocupación (0-100)	42,081
sexo	Dummy que toma valor 1 si es varón y 0 si es mujer	0,579
edad	Número de años del trabajador	42,128
spub	Dummy que toma valor 1 si trabaja en el sector público y 0 en el privado	0,249
jorcomp	Dummy que toma valor 1 si trabaja en jornada completa y 0 en parcial	0,868
exp	Años de experiencia laboral	20,512
expp	Experiencia <sup>2</sup> /100	5,670
antig	Antigüedad en el empleo actual	10,877
antigg	Antigüedad <sup>2</sup> /100	2,318
fijo	Dummy que toma valor 1 si es fijo y 0 si es temporal	0,775
formemp	Dummy que toma valor 1 si ha recibido formación para el empleo	0,446
primer	Dummy que toma valor 1 si es el primer empleo	0,245
superv	Dummy que toma valor 1 si supervisa a otros trabajadores	0,248
equipo	Dummy que toma valor 1 si trabaja en equipo	0,736
sindicato	Dummy que toma valor 1 si está afiliado a un sindicato	0,179
Tamemp1	Dummy que toma valor 1 si la empresa tiene menos de 10 trabajadores	0,363
Tamemp2	Dummy que toma valor 1 si la empresa tiene de 10 a 49 trabajadores	0,190
Tamemp3	Dummy que toma valor 1 si la empresa tiene de 50 a 249 trabajadores	0,133
Tamemp4	Dummy que toma valor 1 si la empresa tiene 250 o más trabajadores	0,314
farmadas	Dummy que toma valor 1 si trabaja en las fuerzas armadas	0,003
manual	Dummy que toma valor 1 si tiene una ocupación manual	0,291
nomanual	Dummy que toma valor 1 si tiene una ocupación no manual	0,429
servicios	Dummy que toma valor 1 si trabaja en una ocupación de servicios	0,158
nocualif	Dummy que toma valor 1 si tiene una ocupación no cualificada	0,119
	Número de observaciones	32175

Jueves 20 y Viernes 21 de Noviembre de 2014

# International Conference on Regional Science: FINANCING AND THE ROLE OF THE REGIONS AND TOWNS IN ECONOMIC RECOVERY

Facultad de Economía y Empresa y Paraninfo de la Universidad de Zaragoza



Asociación  
española  
de ciencias  
regionales



Universidad  
Zaragoza



Facultad de  
Economía y Empresa  
Universidad Zaragoza



ERSA  
RSAI