

# ESTUDIO DE LA BRECHA SALARIAL AJUSTADA DE GÉNERO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN ESPAÑA EN LOS SECTORES DE ACTIVIDAD A TRAVÉS DEL ANÁLISIS DE CONGLOMERADOS

LECHUGA GÓMEZ, MARÍA JOSÉ

*Universidad de Sevilla*  
[mariajlechuga@hotmail.com](mailto:mariajlechuga@hotmail.com)

MASERO MORENO, INMACULADA  
CONCEPCIÓN

*Universidad de Sevilla*  
[imasero@us.es](mailto:imasero@us.es)

ASIÁN CHAVES, ROSARIO

*Universidad de Sevilla*  
[rasian@us.es](mailto:rasian@us.es)

## RESUMEN

Entender el comportamiento de los sectores de actividad facilita conocer la estructura del mercado laboral y con ello la segregación ocupacional de género. Este trabajo se centra en el análisis de la estructura del mercado laboral a partir de los datos procedentes de la Encuesta de Condiciones de Vida de España referentes al mercado laboral en 2013 y 2018. La metodología que se ha seguido para generar datos con la mayor comparabilidad, en cuanto al sexo, fue propuesta por Perugini y Vladisavljević basada en el método de dos pasos de Heckman. El estudio de los datos se hace en función de las actividades económicas mediante la metodología de conglomerados, o clúster, analizando la brecha salarial de género y la satisfacción laboral. El análisis pone de manifiesto que la división tradicional de los sectores de actividad en dos tipos, feminizados y masculinizados, se sigue dando, por lo que la segregación ocupacional se sigue manteniendo y con ello los roles de género aprendidos.

**PALABRAS CLAVE:** Sector de actividad, Género, Condiciones de vida, Clúster

## **ABSTRACT**

Understanding the behavior of the activity sectors makes it easier to know the structure of the labor market and with it the occupational segregation of gender. This work focuses on the analysis of the structure of the labor market based on data from the Living Conditions Survey of Spain referring to the labor market in 2013 and 2018. The methodology that has been followed to generate data with the greatest comparability, regarding sex, was proposed by Perugini and Vladislavjević based on Heckman's two-step method. The study of the data is done based on the economic activities through the conglomerate methodology, or cluster, analyzing the gender wage gap and job satisfaction. The analysis shows that the traditional division of the activity sectors into two types, feminized and masculinized, continues to exist, so that occupational segregation continues to be maintained and with it the learned gender roles.

**KEYWORDS:** Activity sector, Gender, Living conditions, Cluster

## **1. Introducción**

Entender el comportamiento de los sectores de actividad facilita conocer la estructura del mercado laboral y cómo es la segregación ocupacional de género que ha existido tradicionalmente. En dicha segregación, las mujeres se mantienen en una lista limitada de ocupaciones, de tal forma que en estas actividades hay una gran oferta de mano de obra en relación con los puestos de trabajos disponibles, contribuyendo a establecer una estructura de salarios femenina inferior a la masculina (Anker, 1997; Ibáñez, 2008). A lo largo de los años, se ha mantenido el interés por el estudio de la diferencia salarial entre hombres y mujeres (Ballester, 2018:9), poniendo de relevancia la necesidad de poder controlar el mayor número de características socioeconómicas y laborales que puede influir en ésta, como la satisfacción laboral. Aumentar el nivel de satisfacción laboral pasa por generar entornos de trabajo con relaciones igualitarias, esto es, espacios de trabajo más sanos, ya que los entornos de trabajo son considerados lugares donde se construyen, refinan y se ponen a prueba las masculinidades y las feminidades (Lupton, 2000:34 en Aguilar-Cunill, 2016:5). Todo ello pasa por librar a las personas de los roles de

género aprendidos, de lo masculino y de lo femenino, y por tanto de los estereotipos. Ésta es la clave de la diversidad.

Para ello, es necesario romper con la realidad en la que tradicionalmente se diferencian dos tipos de trabajos. Esto son, aquellos donde la proporción de hombres es muy superior a la de mujeres y en los que las características que habitualmente se les atribuyen a los hombres se tienen en cuenta de forma favorable en la selección de personal y en la capacidad de ascenso, determinando la trayectoria laboral de la persona. Por otro lado, se encuentran los trabajos llamados feminizados, con características que se entienden como innatas en las mujeres y que hacen que la plantilla sea mayoritariamente femenina (Téllez, 2002 en Aguilar-Cunill y Brunet-Icart, 2018:124). Con esta división, el mercado laboral favorece a quienes se ajusten a la construcción de la feminidad o masculinidad imperante en un determinado entorno laboral, lo cual hace que no se discrimine de la misma manera a todas las personas, sino que se haga en función de su ajuste a los cánones tradicionales de género (Aguilar-Cunill y Brunet-Icart, 2018:124), llevando a muchas personas hacia la insatisfacción por la falta de identidad con lo establecido. La identidad de cada persona, según recoge Salguero-Velásquez (2007:430) no es una propiedad intrínseca, sino que es subjetiva y relacional, por lo que no solo se crea de la concepción propia, sino que está muy determinada por la interacción que dicha persona tiene con diversos grupos, lo que conlleva que el entorno social sea muy importante. Por ello, es necesario ir hacia la no discriminación por diferencia con las identidades establecidas tradicionalmente y que pasa por el reconocimiento de las llamadas nuevas masculinidades. Esto es un gran desafío y debe conllevar un cambio social en materia de igualdad, según comenta Vargas-Uría (2020:9).

Este estudio se centra en cómo es la segregación ocupacional de género a partir del análisis de la estructura del mercado laboral. Los datos proceden de la Encuesta de Condiciones de Vida (ECV) de España referentes al mercado laboral en 2013 y 2018. La metodología que se ha seguido parte de la generación de dos submuestras, con características similares, a partir de la técnica del vecino más cercano aplicada a los subconjuntos de datos de hombres y de mujeres, para tener la mayor comparabilidad entre ambas. Partiendo de estas submuestras se sigue la

metodología propuesta por Perugini y Vladislavjević basada en el método de dos pasos de Heckman. El análisis de los datos emparejados se hace mediante la metodología de conglomerados, o clúster. El estudio de la afinidad de los sectores de actividad se va a hacer en función de la brecha salarial ajustada de género y del nivel de satisfacción laboral. Este trabajo es una primera aproximación al estudio de la segregación ocupacional sectorial de género en función de las variables personales y laborales que son recogidas en la ECV. Con él se pretende conocer la influencia de la brecha salarial ajustada de género y del nivel de satisfacción laboral en la conformación de una estructura de las actividades según el sexo.

## 2. Hipótesis

La estructura sexuada de las actividades económicas presenta poca diferencia en el año 2008 respecto al año 2013, por lo que se mantiene la segregación ocupacional de género que tradicionalmente se viene dando en España.

## 3. Datos y variables

Los datos del presente estudio pertenecen a la Encuesta de Condiciones de Vida para España (ECV) publicada en los años 2013 y 2018 [los datos salariales de 2013 hacen referencia a diciembre de 2012 y los de 2018 a diciembre de 2017. Estos últimos han sido deflactados según el Índice de Precios al Consumo desde diciembre de 2012 a diciembre de 2017]. Las variables que recogen las características personales y laborales de las personas trabajadoras se exponen en la Tabla 1.

*Tabla 1: Variables en el Estudio de la Brecha Salarial Ajustada de Género.*

Características	Variable	Acrónimo	Rango
<b>Personales</b>			
Proporción de mujeres	Sexo	mujer	0=hombre 1=mujer
Rasgos personal	Edad	edad_c	1=19-24 2=25-34 3=35-44 4=45-54 5=55-64
	Nivel de estudio	estu	1=primaria 2=secundaria 3=superior
<b>Laborales</b>			
Brecha salarial	Logaritmo neperiano del salario bruto por hora	lsalhorabruto	Continua

Satisfacción en el empleo	Satisfacción laboral	pw100_c	1=0-2 2=3-8 3=9-10
Segregación laboral	Clasificación Nacional Ocupaciones (no 6)	cno_no6	CNO: 1-9 (no 6)
	Clasificación Nacional Actividades (no Grupo A)	cnace_reg	1=B-E 2=F 3=G 4=H-I 5=J-K 6=L-N 7=O 8=P 9=Q 10=R-U
Tamaño empresa	Tamaño de la empresa	tam_empresa	1=0-10 2=11-19 3=20-49 4= ≥50
	Factor de elevación del individuo	pb040	Continua
		Comando Stata	qreg (Rcuantiles)
		Statgraphics	Conglomerado

Fuente: INE\_ECV2013\_ECV2018. Elaboración propia.

Las variables que se van a tener en cuenta son la brecha salarial ajustada y el nivel de satisfacción laboral. La primera mide la diferencia salarial entre mujeres y hombres, teniendo en cuenta las diferencias socioeconómicas de las personas trabajadoras, es decir, a partir de las características personales (sexo, edad, nivel educativo, etc.) y laborales (nivel de satisfacción, duración del contrato, tipo de jornada, etc.), donde se incluirán las características de la empresa (sector de actividad, tamaño de la empresa, etc.) (Larraz et al., 2019:18). Para su análisis, se intenta controlar el máximo número de características socioeconómicas y laborales. Otra variable en el estudio es el nivel de satisfacción laboral de mujeres y hombres, el rango de valores de esta variable va desde 0 puntos, nivel mínimo, hasta 10.

#### 4. Metodología

Para el cálculo de la brecha salarial ajustada de género, el método de análisis que se va a seguir es la Regresión por Cuantiles (Koenker y Basset, 1978). Previamente se realiza una selección de los datos con el fin de minimizar el sesgo que se puede producir en los resultados, contribuyendo a una mayor comparabilidad entre los resultados de hombres y mujeres. Para tratar de minimizar el sesgo se va a realizar una corrección basada en la propuesta de Heckman (1977, 1979) planteada por Perugini y Vladislavljević (2019). Primero se dividen los datos en dos subconjuntos, en función de la variable que hace referencia al sexo, después se procede a emparejarlos en función de características personales y laborales de tal manera que se consiga el mayor grado de comparabilidad. El emparejamiento se hace en un

proceso que se admiten varios elementos con las mismas características en cada grupo. El segundo paso, consiste en generar cuatro grupos de selección, con características excluyentes, donde se pueda diferenciar el hecho de que una persona pueda estar, o no, desempleada o ser una persona inactiva. Según el método de Bourguignon et al. (2004, 2007), aplicando el método Logit Multinomial se van a controlar varios efectos de selección simultáneamente.

Teniendo en cuenta solo los datos emparejados de hombres y mujeres se calculan, para la variable salario por hora, los percentiles (1, 5, 10, 20, ..., 90, 95, 99) con las características recogidas en la Tabla 1, en los sectores de actividad. La brecha salarial calculada se corresponde con el coeficiente de regresión de la variable mujer. Estos valores calculados son las nuevas variables del estudio. Junto a estas se generan otras variables que provienen de los percentiles de la variable satisfacción laboral, también por actividades.

Por último, siguiendo el trabajo presentado por Carrasquer et al. (2016), se realiza un análisis de conglomerados o clúster de los distintos sectores con el objetivo de establecer similitudes entre ellos en función de las características de observación, es decir, entre las personas trabajadoras que lo integran. Cuantas más características se tienen en cuenta, más específicos son los conglomerados que se forman.

Para aglutinar los datos, el procedimiento de agrupamiento que se elige es el jerárquico, los grupos se van formando progresivamente de manera que la homogeneidad entre grupos va decreciendo. Esto es, mediante una selección de aglomeración que va de lo particular a lo general, por medio de árboles llamados dendogramas. Después se selecciona el procedimiento, éste va a consistir en elegir la medida de distancia que se va a usar para generar la aglomeración, en este caso es la euclidiana cuadrada. Se establecerá un enlace único entre elementos mediante la distancia más corta.

La validación de los resultados se realiza comparando entre distintos tipos de aglomeración.

## 5. Resultados

Los datos proceden de una muestra con la mayor comparabilidad entre las características de mujeres y de hombres, tanto para el año 2013 como para el 2018. Antes de comenzar con la agrupación de actividades mediante el método de conglomerados o clúster, se va analizar la evolución de la brecha salarial en los dos años estudiados.

### 5.1. Brecha Salarial de Género

#### 5.1.1 Comparativa de los valores de brecha salarial

Los valores de la brecha salarial ajustada de género en las distintas actividades proceden del método de regresión por cuantiles. Los resultados están recogidos en la Tabla 2.

En los sectores más feminizados, en función de su alto porcentaje de mujeres trabajadoras, como Educación, se tiene un leve incremento de la brecha salarial a lo largo de la distribución salarial por hora en 2018 respecto a 2013. En contraposición, en las actividades sanitarias se da un decrecimiento de ésta.

En los sectores tradicionalmente masculinizados, como el caso de la construcción, se tiene un incremento de la brecha salarial en los tramos salariales inferiores y un decrecimiento en los altos. En el caso de las actividades relacionadas con la industria y suministros se produjeron descensos en los primeros tramos salariales e incrementos en los mayores.

Tabla 2: Evolución de la Brecha Salarial Ajustada de Género en 2018 respecto a 2013 en los grupos de actividades por percentiles del salario hora.

Actividades	P1	P5	P10	P20	P30	P40	P50	P60	P70	P80	P90	P95	P99	↓	↑
B: Industrias extractivas															
1 C: Industria manufacturera	↓↓	↓	↓	↑	↓	↓	↓	↑	↑	↑	↑	↓	↑	7	6
D: Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado															

	E: Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación.																	
2	F: Construcción.	0	↑	↑	↑	↑	↑	↑	↑	↓	↓	↓	↓	0	4	7		
3	G: Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas.	↓	↓	↑	↑	↑	↑	↑	↓	↓	↓	↓	↓	↓	8	5		
4	H: Transporte y almacenamiento I: Hostelería.	↓↓	↓↓	↓↓	↓	↑	↑	↑	↑	↑	↑	↑	↓	↑	5	8		
5	J: Información y comunicaciones K: Actividades financieras y de seguros.	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	13	0		
6	L: Actividades inmobiliarias M: Actividades profesionales, científicas y técnicas N: Actividades administrativas y servicios auxiliares.	↓	↓	↑	↓	↑	↑	↑	↑	↑	↑	↑	↑	↑	3	10		
7	O: Administración pública y defensa; Seguridad Social obligatoria.	↑	↑	↑	↑	↑	↓	↓	↓	↓	↓	↑	↑	↑	5	8		
8	P: Educación.	↓	↑	↓	↑	↑	↑	↓	↑	↑	↑	↑	↑	↑	3	10		
9	Q: Actividades sanitarias y de servicios sociales.	↑	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	12	1		
10	R: Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento S: Otros servicios T: Actividades de los hogares U: Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales.	↑	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	12	1		

Leyenda: ↓ decremento de la brecha salarial en 2018 respecto a 2013 ↑ incremento de dicha brecha.

Fuente: Elaboración propia.



En las actividades en la que más descendió la brecha salarial de género fue en las relacionadas con la información y comunicaciones, así como en las actividades financieras y de seguros. Estas actividades se caracterizan por tener porcentajes similares de mujeres y de hombres, por lo tanto, no son considerados ni femeninos ni masculinos.

### *5.1.2. Afinidad entre las actividades*

Realizando el estudio de las actividades en función de los valores de la brecha salarial (Figura A1 y A2, Anexo) se tiene que, en el año 2013, los sectores más afines en valores de brecha salarial son los que hacen referencia a información y comunicaciones, actividades financieras y de seguros, así como, actividades inmobiliarias, actividades profesionales, científicas y técnicas, y actividades administrativas y servicios auxiliares. Este grupo se caracteriza por tener un valor de la brecha alto en el tramo inferior, respecto a los restantes sectores de actividad, y valores medio-altos en el resto de la distribución, a excepción del tramo salarial superior donde presenta los menores valores de brecha.

El siguiente grupo es el correspondiente a la Administración pública y defensa; Seguridad Social obligatoria y Educación. La característica propia del grupo es que presenta la menor brecha salarial, en general. A ellos les sigue el sector de Actividades sanitarias y de servicios sociales que presenta baja brecha salarial en los tramos inferiores, aunque se va incrementando. El sector que más se diferencia es el de la construcción, con la mayor brecha salarial, principalmente en los tramos salariales medios y altos.

En el año 2018, respecto a los sectores de actividad, la situación es diferente, los sectores más similares son educación y actividades sanitarias y de servicios sociales, aunque no son los menores valores de la brecha salarial. El sector más próximo a ellos es el que recoge las actividades de información y comunicaciones, así como, actividades financieras y de seguros, es el sector en el que mujeres y hombres presentan valores salariales hora más igualados, a veces en favor de ellas y, otras, en favor de ellos. El siguiente grupo más homogéneo es el formado por las industrias extractivas, manufacturera, suministros y actividades de saneamiento.

También, actividades inmobiliarias y profesionales. Presentando valores de brecha salarial altos en toda la distribución salarial. El sector que más se diferencia es el de la construcción, con la mayor brecha salarial, principalmente en los tramos salariales bajos y medios.

## 5.2. Característica Laboral: Satisfacción Laboral

### 5.2.1. Comparativa del nivel de satisfacción laboral

Antes de comenzar con el estudio por afinidad entre las actividades comentaremos que, si se realiza una comparación del nivel de satisfacción en los trece puntos correspondientes a los percentiles ya indicados, se tiene que en los hombres en 2018 el nivel de satisfacción es superior o igual al nivel de satisfacción en 2013 (Tabla 3).

Tabla 3: Evolución del Nivel de Satisfacción Laboral de los hombres en los grupos de actividades entre 2013 y 2018 por percentiles.

	P1	P5	P10	P20	P30	P40	P50	P60	P70	P80	P90	P95	P99	↓	↑
1	↑↑	↑	↑	0	0	0	↑	0	0	0	0	0	0	0	4
2	↑	↑	0	0	↑	0	0	↑	0	0	↑	↑	↑	0	7
3	0	0	0	↑	↑	0	↑	↑	0	0	0	0	0	0	4
4	↑	↑↑	↑	↑	↑	↑	↑	↑	0	0	0	0	0	0	8
5	↑↑	↑	↑	0	↑	0	↑	0	0	↑	0	0	0	0	6
6	↑↑	0	0	↑	0	0	↑	0	0	↑	0	0	0	0	4
7	↑↑↑	↑	↑	↑	0	↑	0	0	↑	0	↑	0	0	0	7

8	↑	↑	↑	0	↑	0	0	↑	↑	0	↑	0	0	0	7
9	0	↑	↑	↑	↑	↑	0	↑	↑	0	↑	0	0	0	8
10	↑↑	0	0	0	↑	0	↑	0	0	0	0	0	0	0	3

Legenda: ↓ decremento de la brecha salarial en 2018 respecto a 2013 ↑ incremento de dicha brecha. Fuente: Elaboración propia.

En las mujeres no se obtienen los mismos resultados, alcanzándose valores inferiores de satisfacción laboral en 2018, principalmente en el sector de la construcción (Tabla 4).

Tabla 4: Evolución del Nivel de Satisfacción Laboral de las mujeres en los grupos de actividades entre 2013 y 2018 por percentiles.

	P1	P5	P10	P20	P30	P40	P50	P60	P70	P80	P90	P95	P99	↓	↑
1	↑↑	↑	0	0	↑	0	↑	0	0	↑	0	0	0	0	5
2	0	↓↓↓	0	0	↓	↓	0	0	0	↑	↑	↓	0	4	2
3	↑	0	0	↑	0	↑	0	↑	↑	0	0	0	0	0	5
4	↑	↑↑	↑↑	↑	0	0	0	0	0	0	↓	0	0	1	4
5	0	0	↑	↑	↑	0	↑	0	0	↑	0	0	0	0	5
6	↓	0	↑	↑	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2
7	↑↑	↑	↑	↑	0	↑	0	0	0	0	0	0	0	0	5

8	↑↑	↑	↑	↑	↑	0	0	↑	↑	0	0	0	0	0	7
9	↑↑	↑↑	↑	↑	0	↑	↑	0	↑	0	↑	0	0	0	8
10	↓	↑↑	↑↑	↑	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3

Legenda: ↓ decremento de la brecha salarial en 2018 respecto a 2013 ↑ incremento de dicha brecha. Fuente: Elaboración propia.

Atendiendo a la comparación entre el nivel de satisfacción laboral de mujeres y hombres, se tiene que en 2013 (Tabla A1, en Anexo), los hombres presentan mayor, o igual, nivel en las actividades relacionadas con las industrias, suministros energéticos y actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación, seguido por las actividades relacionadas con el comercio al por mayor y al por menor y la reparación de vehículos de motor y motocicletas. Al igual que en estas actividades, las actividades relacionadas con el transporte, almacenamiento y la hostelería, donde el valor más pequeño de satisfacción de los hombres es superior al valor mínimo de las mujeres. Cabe destacar el sector de la construcción, donde también se tiene que el valor mínimo es superior en los hombres, pero después alcanza valores superiores en las mujeres en prácticamente todos los puntos analizados. Este es el sector considerado más masculinizado en función del porcentaje de hombres, se pone de relieve que las mujeres, aunque en minoría, están más satisfechas con su desempeño laboral. También se tienen valores mínimos superiores en hombres en los trabajos que tradicionalmente se consideran feminizados por su alto porcentaje de mujeres, esto es, educación y actividades sanitarias, pero después estos niveles pasan a ser más similares en mujeres y hombres. Estos sectores se caracterizan por tener una alta participación pública. Respecto al nivel de satisfacción son los que presentan una proporción menor de personas con bajos niveles de satisfacción laboral. También se da que en los valores medios se alcanzan los más altos niveles de satisfacción, siendo dichos valores ligeramente superiores en hombres.

En las restantes actividades, el valor mínimo de la satisfacción laboral es superior en las mujeres, con especial incidencia en las actividades de la información y comunicaciones y las actividades financieras y de seguros, donde se tiene que el nivel de las mujeres es superior al de los hombres en valores medios.

Esta situación cambia en 2018 (Tabla A2) mostrándose el nivel de satisfacción en los hombres mayor o igual que en las mujeres en prácticamente todas las actividades, a excepción de la construcción. En este sector ha descendido mucho la diferencia de los niveles entre mujeres y hombres en valores medios, ya que en ellos ha aumentado respecto a 2013 y en ellas ha disminuido ligeramente. Este fue el sector con mayor pérdida de puestos de trabajo durante estos años, con mayor repercusión en los hombres. Se observa que aquellos que siguen en el sector se muestran ahora más satisfechos.

Las actividades de la información, comunicaciones, financieras y de seguros son las únicas que mantienen el nivel mínimo superior en las mujeres. A partir de aquí, prácticamente se igualan los niveles de satisfacción en hombres y mujeres, de tal manera que, en valores medios, se pasa a tener menor nivel de satisfacción en las mujeres, en contraposición al año 2013.

En los sectores tradicionalmente feminizados se tiene que siguen manteniendo los mayores niveles de satisfacción laboral. Respecto a la comparación de hombres y mujeres hay una leve diferencia en educación en favor de los hombres, tal vez porque son los que presentan el valor mínimo algo superior. En las actividades sanitarias, pese a estar bastante igualados los niveles en mujeres y hombres, la diferencia en favor de estos últimos se ha incrementado respecto al año 2013.

### *5.2.2. Afinidad entre las actividades*

En la afinidad entre las actividades atendiendo a los valores proporcionados por los percentiles de la variable satisfacción laboral en 2013 y 2018 (Figura A3) se tiene que, para las mujeres, los niveles son más similares en los sectores con mayor proporción de éstas, que coinciden con los que tienen mayor participación pública, esto es, administración pública y actividades sanitarias, seguidos de educación. Esta situación se da tanto en 2013 como en 2018. Para los hombres también se da en

2018, lo que supone un cambio respecto a 2013 donde la educación se alejaba algo más de los dos primeros ya que el nivel de satisfacción tomaba valores algo superiores.

Los sectores que hacen referencia a actividades de la información y comunicaciones, actividades financieras y de seguros, así como, las actividades inmobiliarias, profesionales, científicas, técnicas, administrativas y servicios auxiliares, presentan en 2013 características afines tanto en hombres como en mujeres. En el caso de las mujeres es porque presentan los valores mínimos más altos de todas las actividades y en el caso de los hombres por todo lo contrario, sus valores mínimos son los más bajos. Sin embargo, esta afinidad no se mantiene en 2018 ya que, en el caso de los hombres, aunque ambos casos se toman valores mínimos no excesivamente bajos, las actividades relacionadas con la información y financieras presentan valores algo superiores, en general. Para las mujeres la situación es distinta, las actividades de la información y financieras presentan los mayores valores mínimos y las actividades relacionadas con las actividades inmobiliarias y profesionales presentan los valores iniciales más bajos, manteniéndose esta tendencia en general.

### *5.3. Brecha Salarial de Género y Satisfacción Laboral*

En este apartado se va a establecer las actividades que en función de los valores de la brecha salarial y el nivel de satisfacción presentan mayores similitudes. Según se puede ver en la Figura A4, las actividades relacionadas con la información y las comunicaciones, actividades financieras y de seguros, así como, las actividades inmobiliarias, profesionales, científicas, técnicas, administrativas y servicios auxiliares, presentan en 2013 características afines tanto en valores de brecha salarial como de niveles de satisfacción laboral, tanto en mujeres como hombres. Estos sectores presentan porcentajes de hombres y mujeres similares, por ello no se tipifican según la tradicional división sexuada. Estas actividades se caracterizan por tener un valor de la brecha alto en el tramo salarial hora inferior y en el tramo superior presentar los menores valores para dicha brecha. Se completan las características con los niveles menores de satisfacción laboral de todas las actividades en las mujeres y los superiores en los hombres.

Esta situación cambia en 2018, en cuanto a nivel de satisfacción de las mujeres tiene un mínimo incremento, en valores medios, en las actividades inmobiliarias, profesionales, científicas, técnicas, administrativas y servicios auxiliares. Esto no se da en los niveles de los hombres ya que si han aumentado. Respecto a la brecha salarial se tiene un incremento respecto a 2013, a excepción de los tramos salariales muy bajos. Por lo tanto, estas mujeres tienen peores salarios hora que los hombres y menor nivel de satisfacción laboral que ellos. En el conjunto de actividades relativas a la información y comunicaciones, financieras y de seguros, tanto para hombres como para mujeres, se presentan subidas en los niveles de satisfacción laboral respecto a 2013. Pero lo que determina totalmente el comportamiento en la no agrupación de todos dos conjuntos de actividades es la diferencia en los valores de la brecha salarial. En estas últimas actividades, la brecha de género experimenta una disminución respecto a 2013. Con esto se observa que, en 2018, las mujeres tienen mayor similitud salarial con los hombres, pero menor satisfacción laboral que ellos ya que han pasado de tener niveles de satisfacción superiores al de los hombres en 2013, a que sean inferiores.

Los sectores más feminizados, es decir, actividades relacionadas con la administración pública y seguridad social, así como el de la educación, la característica propia del grupo es que presenta la menor brecha salarial. A ellos les siguen las actividades sanitarias y de servicios sociales. Son estas actividades donde se dan los mayores niveles de satisfacción laboral, ligeramente superiores en hombres que en mujeres. Aun siendo sectores donde el porcentaje de mujeres es muy superior al de hombres el salario de estos es algo superior, así como el nivel de satisfacción laboral.

El sector de la construcción es el más masculinizado, en 2018 muestra que los valores de brecha han aumentado en los tramos salariales bajos y medios y que ha descendido en los tramos salariales altos, respecto a 2013. Respecto a los niveles de satisfacción laboral en el caso de las mujeres ha disminuido, sin embargo, el nivel de satisfacción en los hombres se ha incrementado. Este sector es el que más se diferencia debido a que presenta los valores de brecha salarial más altos.

## 6. Conclusión

La agrupación de las distintas actividades económicas en función de los valores que toman la brecha salarial de género y el nivel de satisfacción laboral han determinado que los sectores que tradicionalmente se consideraban feminizados siguen manteniendo características similares.

En el año 2013, la brecha salarial era negativa en todos los sectores de actividad, sin embargo, el grado de satisfacción de las mujeres era igual o superior al de los hombres en prácticamente todos los sectores, a excepción de los que recogen las actividades industriales y las de comercio. En 2018, se mantiene la brecha negativa, aunque con un descenso en la mayoría de sus valores a lo largo de la distribución salarial. El grado de satisfacción de las mujeres desciende, abandonando la tendencia de 2013. Se puede decir que, tras la gran pérdida de puestos de trabajos, y la posterior recuperación económica, los hombres han pasado a valorar más su trabajo, manifestándolo en una subida del nivel de satisfacción laboral en 2018.

En general, en 2013 los sectores de actividad forman conglomerados similares en mujeres y en hombres. En 2018 ocurre lo mismo pero la diferencia está en el sector de las actividades artísticas, recreativas, de los hogares y organismos y organizaciones extraterritoriales ya que aun siendo de los sectores con mayor proporción de mujeres, de valores altos en la brecha salarial y alto nivel de satisfacción laboral, principalmente en los hombres, en ambos años. Se tiene que en 2018 la diferencia en la satisfacción laboral descendió haciendo que tuviese mayor similitud con otros sectores.

El análisis permite concluir que la estructura del mercado de trabajo, visto desde la brecha salarial de género y el nivel de satisfacción laboral, es similar en los años del estudio ya que los cambios que se han producido en estas dos variables son similares en las actividades afines. Se pone de manifiesto que la división tradicional de los sectores de actividad en dos tipos, feminizados y masculinizados, se sigue dando, indicando una estructuración sexuada de las actividades económicas por lo que la segregación ocupacional se sigue manteniendo.



## 7. Bibliografía

- Aguilar-Cunill, C. (2016): Las nuevas masculinidades en el contexto laboral. Conferencia. Recuperado de: [https://www.researchgate.net/publication/320226029\\_Las\\_nuevas\\_masculinidades\\_en\\_el\\_contexto\\_laboral](https://www.researchgate.net/publication/320226029_Las_nuevas_masculinidades_en_el_contexto_laboral) (31/01/2022)
- Aguilar-Cunill, C. y Brunet-Icart I. (2018): Masculinidad y trabajo industrial. Una exploración de sus vínculos. *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, 40(1),115-137.
- Anker, Richard (1997): “La Segregación Profesional Entre Hombres y Mujeres. Repaso de las Teorías”. *Revista Internacional del Trabajo*, 116(3), 343-370.
- Ballester, M. A. (2018): *La discriminación retributiva por razón de sexo. Brecha salarial y desigualdades de género en el mercado de trabajo*. Editorial Bomarzo.
- Bourguignon, F.; Fournier, M. y Gurgand, M. (2004): Selection Bias Corrections Based on the Multinomial Logit Model: Monte-Carlo Comparisons . Disponible en:
- SSRN: <https://ssrn.com/abstract=555744> o <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.555744>  
Consultado: 12/05/2018.
- Bourguignon, F., Fournier M. y Gurgand, M. (2007): Selection Bias Corrections Based on the Multinomial Logit Model: Monte Carlo Comparisons, *Journal of Economic Surveys*, 21(1), 174-205.
- Carrasquer, P.; Sánchez, N.; López-Andreu, M. y Recio, C. (2016): La brecha salarial como indicador de las desigualdades de género en el mercado de trabajo. Una aproximación a las lógicas sectoriales y organizativas. XII Congreso Español de Sociología. Gijón-Asturias.
- Heckman, J. (1977): Sample Selection Bias as a Specification Error, NBER Working Paper N° 172.
- Heckman, J. (1979): Sample Selection Bias as a Specification Error, *Econometrica*, 47(1), 153-161.
- Ibáñez, Marta (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*, 123, 87-122.

- INE. Encuesta de Condiciones de Vida. Disponible en: [https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736176807&menu=resultados&idp=1254735976608#!tabs-1254736194793](https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176807&menu=resultados&idp=1254735976608#!tabs-1254736194793) Consultado: 10/09/2021.
- Instituto Nacional de Estadística (INE) (2017): Encuesta Estructura Salarial. Metodología y datos. Disponible en: [www.ine.es](http://www.ine.es) Consulta: enero y abril de 2017.
- Koenker, R., Basset, G. (1978): Regression Quantiles, *Econometría*, 46(1), 33-50.
- Larraz B., Pavía, J. Vila, L. (2019): Beyond the gender pay gap, *Convergencia: Revista de ciencias sociales*, 81(1), 1-34.
- Lupton, B. (2000): Maintaining Masculinity: Men who do “Women’s Work”. *British Journal of Management*, 11(Special Issue), S33-S48.
- Perugini, C., Vladislavljević, M. (2019): Gender inequality and the gender-job satisfaction paradox in Europe, *Labour Economics* 60, 129-147.
- Salguero-Velásquez, M. (2007): “El significado del trabajo en las identidades masculinas”, en Jiménez Guzmán y Tena Guerrero (Coord.): *Reflexiones sobre masculinidades y empleo*. UNAM-Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias. 429-449.
- Téllez, A. (2002): Trabajo, identidad y género: la puesta en juego de las representaciones ideológica. *Cuaderno Relaciones Laborales*, 20(1), 191-214.
- Vargas-Uría (2020): otro hombre es posible: GENDES y los hombres en la igualdad de género. *Revista Digital Universitaria*, 21(4), 1-11.

## 8. Anexo

Tabla A1: Comparación por sexo del Nivel de Satisfacción Laboral en los grupos de actividades por percentiles en 2013.

	P1	P5	P10	P20	P30	P40	P50	P60	P70	P80	P90	P95	P99	M	H
1	H	0	0	0	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
2	HH	M	0	M	MM	M	M	M	0	0	0	M	M	8	1
3	H	0	0	0	0	H	0	0	H	0	0	0	0	0	3
4	HH	H	H	0	0	M	0	M	0	0	M	0	0	3	3
5	MMM	M	H	H	0	0	0	0	0	0	0	H	0	2	3
6	MM	H	H	0	0	0	0	0	0	0	0	H	0	1	3
7	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
8	HH	H	H	H	0	0	0	0	0	0	M	0	0	1	4
9	HH	H	0	0	M	0	H	0	0	0	0	0	0	1	3
10	MM	HHH	HH	H	0	0	0	0	0	H	0	0	0	1	4

Leyenda: M valor superior en las mujeres H valor superior en los hombres.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla A2: Comparación por sexo del Nivel de Satisfacción Laboral en los grupos de actividades por percentiles en 2018.

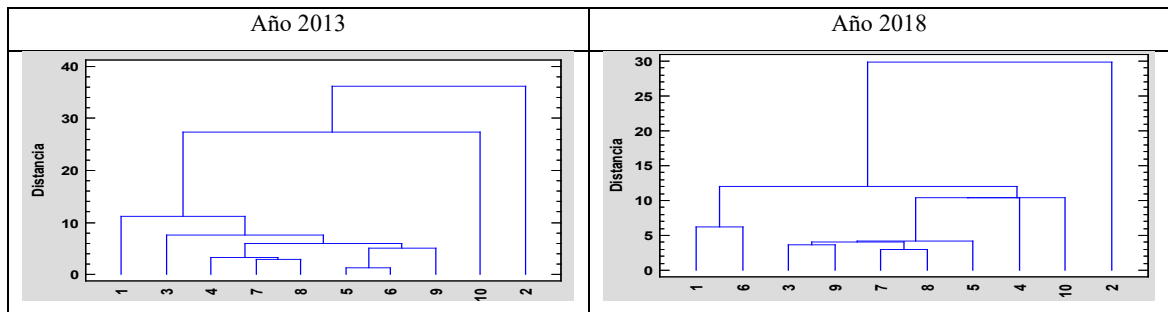
	P1	P5	P10	P20	P30	P40	P50	P60	P70	P80	P90	P95	P99	M	H
--	----	----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	---	---

1	H	0	H	0	0	0	0	0	0	M	0	0	0	1	2
2	HHH	HHH	0	M	0	0	M	0	0	M	0	H	0	3	3
3	0	0	0	0	H	0	H	0	0	0	0	0	0	0	1
4	HH	H	0	0	H	0	H	0	0	0	0	0	0	0	4
5	M	0	H	0	0	0	0	0	0	0	0	H	0	1	2
6	H	H	0	0	0	0	H	0	0	H	0	H	0	0	5
7	0	0	0	0	0	0	0	0	H	0	H	0	0	0	2
8	H	H	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
9	0	0	0	0	0	0	0	H	0	0	0	0	0	0	1
10	H	H	0	0	H	0	H	0	0	H	0	0	0	0	5

Leyenda: M valor superior en las mujeres H valor superior en los hombres.

Fuente: Elaboración propia.

Figura A1: Brecha Salarial Ajustada de Género.



Fuente: Elaboración propia.

Figura A2: Programa de Aglomeración-Clúster Brecha Salarial.

Figura A2: Programa de Aglomeración-Clúster Brecha Salarial.

Año 2013					Año 2018				
<b>Programación de la Aglomeración</b> Método de Conglomeración: Vecino Más Cercano (Vínculo Simple) Métrica de Distancia: Euclídeana Cuadrada					<b>Programación de la Aglomeración</b> Método de Conglomeración: Vecino Más Cercano (Vínculo Simple) Métrica de Distancia: Euclídeana Cuadrada				
Etapa	Conglomerado 1 Combinado	Conglomerado 2 Combinado	Distancia	Etapa Previa Conglomerado 1	Etapa	Conglomerado 1 Combinado	Conglomerado 2 Combinado	Distancia	Etapa Previa Conglomerado 1
1	5	6	1,33296	0	1	7	8	3,00603	0
2	7	8	2,84377	0	2	3	9	3,66113	0
3	4	7	3,18669	0	3	3	7	4,09639	2
4	5	9	5,02245	1	4	3	5	4,14939	3
5	4	9	5,93919	3	5	1	6	6,16466	0
6	3	4	7,81617	0	6	3	4	10,3755	4
7	1	3	11,1772	0	7	3	10	10,4462	6
8	1	10	27,3431	7	8	1	3	12,0191	5
9	1	2	36,2184	8	9	1	2	29,9172	8

Etapa	Etapa Previa Conglomerado 2	Etapa Siguiente
1	0	4
2	0	3
3	2	5
4	0	5
5	4	6
6	5	7
7	6	8
8	0	9
9	0	0

Conglomerado Número	Menor Fila
1	1

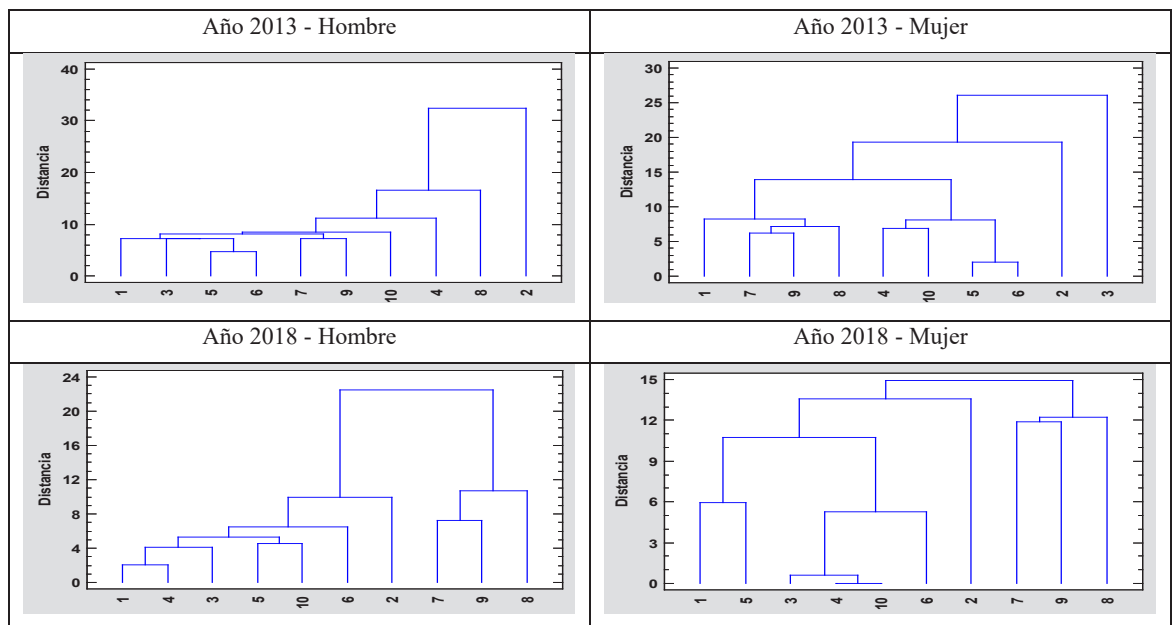
Etapa	Etapa Previa Conglomerado 2	Etapa Siguiente
1	0	3
2	0	3
3	1	4
4	0	6
5	0	8
6	0	7
7	0	8
8	7	9
9	0	0

Conglomerado Número	Menor Fila
1	1

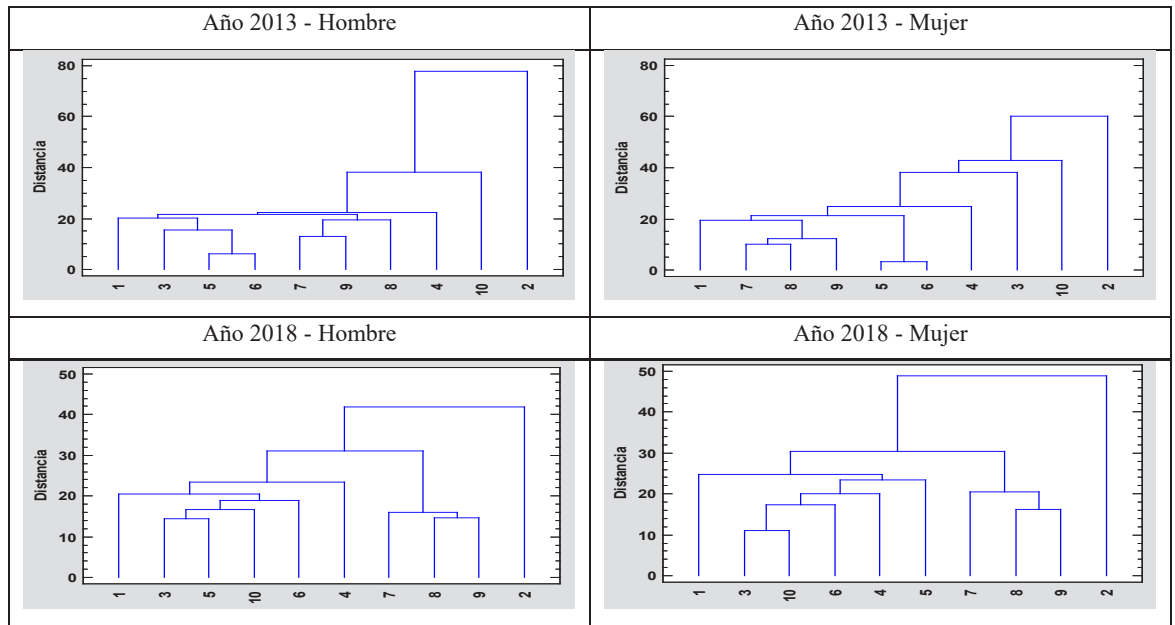
Fuente: Elaboración propia.

Figura A3: Satisfacción laboral.



Fuente: Elaboración propia.

Figura A4: Brecha salarial - Satisfacción laboral.



Fuente: Elaboración propia.