

## V

# IMAGINARIO COLECTIVO Y FEMINIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD: APLICACIÓN DE TÉCNICAS CUANTITATIVAS Y CUALITATIVAS PARA UN ANÁLISIS DE CASO

Rosario ASIÁN CHAVES  
Vicente MANZANO ARRONDO  
Vicente RODRÍGUEZ SOSA  
Universidad de Sevilla

---

(Págs. 107 a 125)

## SUMARIO

	<u>Página</u>
I. INTRODUCCIÓN .....	109
II. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA .....	109
III. RESULTADOS OBTENIDOS .....	112
1. Análisis de ocupaciones .....	113
2. Análisis de perfiles de contratación .....	118
IV. REFLEXIONES A PARTIR DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS .....	122
V. BIBLIOGRAFÍA .....	124

---

## RESUMEN

Este trabajo investiga la realidad laboral en una comarca andaluza desde una perspectiva de género y analiza si el imaginario colectivo que informa los procesos de selección puede ayudar a explicar dicha realidad. El objetivo que se plantea es doble: por un lado, conocer la situación ocupacional de mujeres y hombres en los municipios analizados, y su relación con el tipo de actividad, identificando actividades catalogables como «feminizadas», frente a «masculinizadas», y, por otro lado,

descubrir los criterios de selección utilizados en la contratación, para analizar si éstos pueden ser factores explicativos de la realidad laboral.

Las unidades de observación han sido personas del área de Recursos Humanos de empresas pertenecientes a diversos sectores económicos. Se ha diseñado y elaborado una encuesta con 400 entrevistas. Los resultados han sido analizados mediante diversos indicadores de correlación (V de Cramer, Coeficiente Phi, etc.) y con la técnica de análisis conjunto. Dicha técnica corrobora y explica la realidad laboral que obtenemos en el análisis estadístico. El imaginario colectivo y las preferencias de las personas encargadas de la selección y contratación que saca a la luz dicha técnica son coherentes con el panorama laboral que describe el análisis de la ocupación.

Una cuestión fundamental a tener en cuenta es que, dado que las pautas culturales que marcan la selección son: preferencias de hombre, a tiempo completo, etc., predilección por las mujeres en determinadas actividades y por los hombres en otras, etc., si queremos que la situación cambie, hemos de empezar por intentar cambiar los estereotipos que favorecen dichas preferencias.

## ABSTRACT

This article studies the labour market in an Andalusian region from a gender perspective and analyses if the collective imaginarium included in the selection process can help to explain that reality. The objective of the research is double: on the one hand, try to know the labour situation of women and men in the analysed towns, and their relation with the kind of activity, and to identify the activities qualified as «feminized», as opposite to the «male» activities, and, on the other hand, to discover the selection criteria used in the contract, in order to analyse if they can explain the labour reality.

The observed units have been people from the Human Resources area of the enterprises from different economic sectors. We have designed and elaborated a survey with 400 interviews. The results have been analysed with different correlation indicators (Cramer's V, Phi Coefficient ...) and with the Conjoint Analysis technique. This technique explains the labour reality obtained in the statistical analysis. The collective imaginarium and the preferences of the people that select the workers shown by this technique are coherent with the labour situation described by the statistical analysis.

A fundamental question to take into account is that, as the cultural patrons that inform the selection are: preference of man, full time, and so on, preference for women in some activities and for men in others, and so on, if we want a change in the situation, the first thing is to try to change the stereotypes that allow these preferences.

**Palabras clave:** feminización de la actividad, segregación laboral, análisis conjunto, imaginario colectivo, perfiles de selección.

**Key words:** Feminization of activity, labour segregation, conjoint analysis, collective imaginarium, selection profiles.

## I. INTRODUCCIÓN

En este artículo se presentan de manera resumida los principales resultados de un trabajo de investigación enmarcado dentro del Proyecto «Enlaces». Dicho Proyecto se inserta en el EJE 1 de la Iniciativa Comunitaria EQUAL, que procura la mejora de la capacidad de inserción profesional, y específicamente dentro del área temática que intenta facilitar el acceso y la reincorporación al mercado laboral de las personas que sufren dificultades para integrarse o reintegrarse en un mercado de trabajo que debe estar abierto a todas y a todos.

En la investigación en la que se basa este trabajo se ha indagado, desde la perspectiva de la oferta de empleo, la incidencia de las condiciones de género en la incorporación de nuevas personas en el trabajo, así como en la promoción en el empleo, tipo de actividades a desempeñar, cualificación requerida, tipo de contratación, etc.

El trabajo se ha enmarcado en un área muy concreta, la Mancomunidad de Municipios del Bajo Guadalquivir (en adelante, MMBG), integrada por once municipios pertenecientes a las provincias de Sevilla y Cádiz.

## II. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

El **objetivo final** del trabajo ha sido doble. Por un lado, conocer la situación de las mujeres y los hombres en los municipios bajo estudio, en lo que se refiere al empleo, y en particular en relación con el tipo de actividad, identificando así aquellas actividades catalogables como «feminizadas», frente a aquellas otras calificables como «masculinizadas». Por otro lado, se trataba de averiguar los criterios de selección utilizados por las personas encargadas de la contratación, para analizar si podían ser factores explicativos de la realidad laboral.

Para tratar de conseguir el objetivo marcado, era necesario contar con una serie de datos cualitativos y cuantitativos de los municipios para la elaboración de un informe socioeconómico que permitiera describir el marco histórico y socioeconómico donde se integra esta área, y que sirviera para contextualizar las conclusiones del estudio. Asimismo, se diseñó un instrumento de análisis que, como se explicará a continuación, se decidió fuese una encuesta destinada a los empleadores y empleadoras, para obtener la información necesaria, tanto acerca de la situación laboral actual en la MMBG como sobre las preferencias que subyacen en la selección y contratación de los trabajadores y trabajadoras.

La información histórica y socioeconómica de los distintos municipios que componen la mancomunidad se obtuvo de la información que ofrecen las diversas páginas web de éstos, las estadísticas contenidas en el Sistema de Información Multiterritorial de Andalucía (SIMA), que elabora anualmente el Instituto de Estadística de Andalucía (IEA), y la información que ofrece la propia MMBG<sup>(1)</sup>.

---

(1) Queremos agradecer a Gloria Rodríguez López, jefa del Área de Empleo, Formación e Igualdad, el habernos atendido y facilitado datos referentes a la Mancomunidad.

Por otro lado, se decidió realizar una encuesta a empresas, por lo que quienes iban a facilitar los datos eran las personas encargadas de la contratación en las empresas o, en los casos en que no fuese posible, sus representantes. Para ello se seleccionó una muestra de empresas de la zona en cuestión, con un tamaño muestral de 400 entrevistas.

La primera parte del cuestionario recoge información acerca de las características de las empresas seleccionadas y de diversas variables relativas a la ocupación y a la contratación, especialmente en su relación con la variable sexo. La segunda parte está dedicada a obtener las preferencias de las personas encargadas de la selección y contratación.

La decisión del tamaño muestral se realizó teniendo en cuenta el nivel de confianza requerido, así como las restricciones presupuestarias, es decir, cuántas entrevistas se podían costear con el presupuesto existente para el trabajo. Por ello, se realizaron unas simulaciones que ayudasen a elegir entre las posibilidades dadas. Había que tener en cuenta que, como el estudio se deseaba realizar para establecer conclusiones a diferentes niveles, según el nivel en el que se estuviese concluyendo, el tamaño de la muestra sería diferente. Para este estudio decidimos dividir la mancomunidad en dos áreas geográficas (municipios pertenecientes a la provincia de Sevilla y a la de Cádiz) y analizar seis sectores de actividad (Agricultura y Pesca, Industria Agroalimentaria, Construcción, Comercio, Turismo y Restauración y Administración Pública), con lo que tenemos un máximo de doce subdivisiones.

Hay que tener en cuenta que las conclusiones sobre tipos de contrato, sexo y otros aspectos relativos a las personas contratadas son independientes de las subdivisiones que hagamos, pues éstas *se refieren únicamente a las empresas*. Recordemos que entrevistamos a empresarias o empresarios y no a las personas contratadas. No todas las empresas tienen todos los tipos de contrato, duraciones, sexos contratados, etc., así que no todas las estimaciones finales se harán con el total de la muestra.

El marco de la encuesta se obtuvo a partir del Directorio de Establecimientos Industriales y Comerciales de Andalucía (DIRCE-A) facilitado por el IEA, al que se añadió la población de empresas pertenecientes a los sectores de Agricultura y Pesca de la base de Afiliados de Alta en la Seguridad Social.

El proceso de selección de empresas ha sido bietápico, estratificado en función del área geográfica y tamaño de la empresa.

Las entrevistas, como ya se ha comentado, se realizaron a empleadores y empleadoras, representados, en la mayoría de los casos, por personal del área de recursos humanos de las empresas. El hecho de que la estrategia metodológica fuese doble, por una parte obtener las características de la ocupación y, por otra, controlar los aspectos subjetivos que subyacen en el proceso de selección y contratación de personal, que suelen involucrar cuestiones inconscientes, como pueden ser prejuicios o estereotipos ligados al género por parte del personal a cargo de la selección, hizo que se decidiese por el empleo de un cuestionario semiestructurado, diseñado para captar las actitudes, motivaciones e imaginación de los empleadores.

Previo a su implementación, dicho cuestionario fue presentado a dos empresarios y revisado por dos especialistas en metodología de encuestas y dos investigadores universitarios especializados en el mercado de trabajo. De estas entrevistas se obtuvieron un conjunto de comentarios y sugerencias, que fueron tenidos en cuenta en la redacción final del cuestionario.

Antes de comenzar el trabajo de campo se mantuvo un *breafing* con los encuestadores, en el que se hicieron simulaciones de la entrevista y se les explicó el procedimiento a seguir, en qué consistía el cuestionario, los inconvenientes o limitaciones con que podían encontrarse, etc. Se les facilitó una guía a los entrevistadores para recordarles ciertas recomendaciones de las que se realizaron en la reunión mantenida con ellos.

Para el tratamiento de la falta de respuesta y entrevistas fallidas, que conlleva una reducción del tamaño de la muestra, se decidió proceder a seleccionar la siguiente unidad del marco. No obstante, ya se intentó dejar claro a los entrevistadores que había que evitar la no-respuesta.

Por otro lado, para el análisis, se tuvo en cuenta que durante el trabajo de campo se descubrirían diversas imperfecciones en el marco, entre otras, la relativa al número de trabajadores. Por ello se decidió actuar de la forma siguiente:

Para el tratamiento de los datos obtenidos en las entrevistas, se utilizaron diversas técnicas e instrumentos estadísticos, en función de los objetivos perseguidos. Así, para la parte dedicada al estudio de las relaciones de las diversas variables de ocupación con la variable sexo, se han empleado las técnicas usuales para detectar la presencia de asociación o correlación entre variables, así como el grado de dichas relaciones.

Para tratar de conocer las motivaciones subyacentes en el proceso de contratación, se ha empleado una técnica conocida como **análisis conjunto**, que describimos a continuación.

Cuando queremos saber algo de alguien, lo habitual es preguntárselo. En las investigaciones que se realizan mediante encuestas se utilizan cuestionarios. En éstos, se incluyen algunas preguntas que responden las personas entrevistadas. Existe una discusión continuamente abierta sobre si la información que recogemos es la que ocurre realmente o si sólo se trata de lo que las personas dicen. Usualmente, la persona entrevistada debe responder escogiendo una opción entre un conjunto que se le ofrece. Existen varios problemas asociados a ello. Algunos de ellos son la tendencia central, la aquiescencia y la deseabilidad social.

La tendencia central es la intención de escoger la categoría que está en el centro, para no decantarse por ningún extremo. La aquiescencia es responder en la dirección que se intuye que desea el investigador, lo que se deduce del modo en que está redactada la cuestión. La deseabilidad social consiste en responder de tal manera que se optimice el refuerzo social, es decir, escoger la respuesta que está *socialmente mejor vista*. Estos efectos van y vienen, aparecen con un peso difícil de averiguar, pero se encuentran presentes y son siempre una amenaza. En parte, el control de las respuestas es consciente, pero en buena medida se trata de tendencias inconscientes.

Existe una técnica de indagación de respuestas que corrige estos efectos: el análisis conjunto. En términos estadísticos es un tipo de análisis, pero, mirado en sentido más amplio, es todo un método. Consiste en presentar a las personas entrevistadas un conjunto de objetos y pedir que los ordenen según un criterio que suele ser la preferencia. Las variables se presentan con diferentes valores. Al combinar todos los valores de todas las variables surgen muchas posibilidades. Pero no se recurre a todas ellas. En el análisis conjunto se realiza una selección de tal forma que con un mínimo de combinaciones se pueda calcular cuál es la importancia que se le ha dado a cada variable y a cada valor a la hora de realizar las ordenaciones.

En el estudio sobre trabajo y género, la técnica del análisis conjunto determinó la presentación a los empleadores y empleadoras de un conjunto de ocho tarjetas que debían ordenar. Cada tarjeta correspondía a un perfil de posible empleado o empleada. Los perfiles se definieron según las siguientes variables:

- sexo (hombre o mujer),
- disponibilidad (total o parcial),
- edad (joven o mayor),
- residencia (dentro o fuera de la localidad),
- experiencia en el puesto (sí o no),
- estudios (básicos o superiores),
- hijos (con o sin).

Hablamos de 7 variables de 2 valores cada una que implican  $2^7 = 128$  combinaciones posibles, de las que el método seleccionó sólo 8, las que permiten un análisis mínimo, obteniendo el peso de cada variable.

La tarea de ordenación de tarjetas implica cierta complejidad. Hay que ponerse en el lugar de la persona que responde y entender que no es posible controlar las respuestas. No es posible porque hay demasiadas variables y valores definiendo la situación y porque no están todas las combinaciones posibles para generar una ordenación coherente con el control. De esta forma sólo hay dos formas de responder: poniendo atención en la tarea o realizando una respuesta aleatoria. Si se ha llevado a cabo la segunda estrategia, el análisis conjunto no mostraría nada claro. En esta investigación, las conclusiones están claras. Así pues, este procedimiento consigue superar los problemas de un cuestionario tradicional, extrayendo una información precisa sobre los criterios que utilizan las personas cuando toman decisiones.

### III. RESULTADOS OBTENIDOS

Los resultados han sido analizados mediante diversos indicadores de correlación (V de Cramer, Coeficiente Phi, etc.) y con la propia técnica de **Análisis Conjunto**.

En **términos metodológicos**, observamos tres resultados que nos hacen conferir bastante confianza a las interpretaciones, puesto que se da bastante coincidencia entre

operaciones diferentes y técnicas diversas de análisis con subobjetivos distintos, que llevan a resultados similares o coherentes entre sí, según los casos, ofreciéndonos una visión unívoca sobre el papel del sexo en los procesos y resultados de empleo. Además, las impresiones de las personas que han realizado las entrevistas mueven a generar credibilidad en las respuestas. Por último, concluimos que estos resultados son tan axiomáticos que ni el sexo de la persona entrevistada implica divergencia.

Una visión rápida del **mercado de trabajo en la zona** estudiada muestra un **protagonismo de obreros, especialmente cualificados, de hombres y de empleados con estudios primarios y edad media**. No obstante, estas características no permiten construir un perfil prioritario conjunto, es decir, no es cierto que el perfil más importante sea el de hombre de estudios primarios que ocupa un puesto de obrero cualificado, puesto que estas variables muestran relaciones entre sí que señalan algunas conclusiones relevantes.

Distinguiremos entre resultados obtenidos en el análisis de ocupaciones y en el análisis de los perfiles de contratación con la aplicación de la técnica del Análisis Conjunto.

### 1. ANÁLISIS DE OCUPACIONES

Cuando se analizan conjuntamente diversas variables, el interés de quien investiga se centra en la relación entre ellas. En nuestro estudio, la atención se centra no en todas las relaciones, sino que está focalizada, dentro de la ocupación, en la relación de la variable sexo con el resto de las variables observadas (edad, formación, etc.). Para el análisis cruzado de dichas variables empleamos tablas de contingencia y, como medida de la relación entre las variables, el estadístico V de Cramer con significación estadística.

Observamos que **los contratos temporales predominan sobre los indefinidos** claramente (63 por 100 frente a 37 por 100), aunque la temporalidad es más pronunciada en hombres. La tendencia no es muy fuerte (V de Cramer ligeramente despegada de 0).

CUADRO 1

TABLA DE CONTINGENCIA SEXO \* TIPO DE CONTRATO

		Contrato		Total	
		Indefinido	Temporal		
Sexo	Mujer	Recuento	932	995	1.927
		% total	48,4%	51,6%	100,0%
	Hombre	Recuento	1.513	3.223	4.736
		% total	31,9%	68,1%	100,0%
Total		Recuento	2.445	4.218	6.663
		% total	36,7%	63,3%	100,0%

**MEDIDAS SIMÉTRICAS**

		Valor	Sig. aproximada
Nominal por nominal	Phi	0,154	0,000
	V de Cramer	0,154	0,000
Núm. de casos válidos		6.663	

- a) Asumiendo la hipótesis alternativa.  
 b) Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

Fuente: *Elaboración propia a partir de los datos de las entrevistas.*

Existe un **predominio de los contratos a tiempo completo frente a los a tiempo parcial**, especialmente en los hombres. En el caso de las mujeres, la proporción de contratos a tiempo parcial es considerablemente superior que en el caso de hombres (33,9 por 100 frente a 10,1 por 100), mostrando una relación con el sexo que apunta con timidez la V de Cramer y sentencia la significación estadística.

**CUADRO 2****TABLA DE CONTINGENCIA SEXO \* JORNADA**

			Contrato		Total
			Indefinido	Temporal	
Sexo	Mujer	Recuento	653	1.274	1.927
		% total	33,9%	66,1%	100,0%
	Hombre	Recuento	480	4.256	4.736
		% total	10,1%	89,9%	100,0%
Total		Recuento	1.133	5.530	6.663
		% total	17,0%	83,0%	100,0%

**MEDIDAS SIMÉTRICAS**

		Valor	Sig. aproximada
Nominal por nominal	Phi	0,287	0,000
	V de Cramer	0,287	0,000
Núm. de casos válidos		6.663	

- a) Asumiendo la hipótesis alternativa.  
 b) Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

Fuente: *Elaboración propia a partir de los datos de las entrevistas.*

Observamos un protagonismo relativo mayor de **mujeres de menos de 25 años y hombres de más de 50 años**. Esta tendencia es captada por la prueba de significación, aunque sin demasiada contundencia en el valor del estadístico.



**CUADRO 3**

**TABLA DE CONTINGENCIA SEXO \* EDAD**

			Edad			Total
			≤ 25	25 a 50	≥ 50	
Sexo	Mujer	Recuento	476	1.311	140	1.927
		% total	24,7%	68,0%	7,3%	100,0%
	Hombre	Recuento	717	3.528	491	4.736
		% total	15,1%	74,5%	10,4%	100,0%
Total		Recuento	1.193	4.839	631	6.663
		% total	17,9%	72,6%	9,5%	100,0%

**MEDIDAS SIMÉTRICAS**

		Valor	Sig. aproximada
Nominal por nominal	Phi	0,117	0,000
	V de Cramer	0,117	0,000
Núm. de casos válidos		6.663	

- a) Asumiendo la hipótesis alternativa.
- b) Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

Fuente: *Elaboración propia a partir de los datos de las entrevistas.*

Uno de los ámbitos donde se constata con mayor claridad la **discriminación laboral por razón de sexo** es en la **promoción y el estatus profesional** que la mujer goza dentro de la empresa. Los datos de la encuesta parecen confirmarlo, porque al cruzar la variable sexo con las cinco categorías de la variable estatus profesional aparecen los siguientes resultados:

**CUADRO 4**

**TABLA DE CONTINGENCIA SEXO \* CATEGORÍA PROFESIONAL**

			Categoría profesional					Total
			Directivo	Técnico	Admtvo.	Obrero cualificado	Obrero sin cualificar	
Sexo	Mujer	Recuento	30	204	447	737	506	1.924
		% total	1,6%	10,6%	23,2%	38,3%	26,3%	100,0%
	Hombre	Recuento	236	345	133	2.806	763	4.283
		% total	5,5%	8,1%	3,1%	65,5%	17,8%	100,0%
Total		Recuento	266	549	580	3.543	1.269	6.207
		% total	4,3%	8,8%	9,3%	57,1%	20,4%	100,0%

## MEDIDAS SIMÉTRICAS

		Valor	Sig. aproximada
Nominal por nominal	Phi	0,371	0,000
	V de Cramer	0,371	0,000
Núm. de casos válidos		6.207	

- Asumiendo la hipótesis alternativa.
- Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

Fuente: *Elaboración propia a partir de los datos de las entrevistas.*

En términos totales, el mayor número de puestos de trabajo se corresponde con los obreros cualificados y, en general, el de obrero. Dentro de esas dos categorías, hay un **predominio relativo de la mujer en la no cualificación, y del hombre en la cualificación**. Observamos la mayor diferencia relativa en los puestos **administrativos**, donde se ocupan el 23,2 por 100 de las mujeres frente al 3,1 por 100 de los hombres. En los **directivos**, la diferencia también es pronunciada pero en sentido inverso: 1,6 por 100 de las mujeres frente a 5,5 por 100 de los hombres. En términos absolutos esta diferencia es más acentuada, si bien debemos recordar que contamos con menos de la mitad de mujeres frente a hombres en la totalidad de empleos.

Las diferencias obtenidas tienen un reflejo sensible en la V de Cramer y, dado la claridad de los efectos y el tamaño de la muestra, la significación estadística no deja lugar a dudas.

El predominio relativo de la mujer en las categorías profesionales clasificadas como sin cualificación, y su escasa participación en las tareas directivas, hace de especial interés cruzar la variable sexo con el nivel de estudios, para comprobar si es su escasa formación la que las relega a puestos sin cualificación.

## CUADRO 5

TABLA DE CONTINGENCIA SEXO \* NIVEL DE ESTUDIOS

			Estudios realizados				Total
			Sin estudios	Estudios primarios	Estudios secundarios	Estudios universitarios	
Sexo	Mujer	Recuento	83	735	750	356	1.924
		% total	4,3%	38,2%	39,0%	18,5%	100,0%
	Hombre	Recuento	1.026	2.158	668	431	4.283
		% total	24,0%	50,4%	15,6%	10,1%	100,0%
Total		Recuento	1.109	2.893	1.418	787	6.207
		% total	17,9%	46,6%	22,8%	12,7%	100,0%

## MEDIDAS SIMÉTRICAS

		Valor	Sig. aproximada
Nominal por nominal	Phi	0,341	0,000
	V de Cramer	0,341	0,000
Núm. de casos válidos		6.207	

- a) Asumiendo la hipótesis alternativa.  
 b) Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

Fuente: *Elaboración propia a partir de los datos de las entrevistas.*

Este cruce tiene un interés especial, pues muestra que **la mujer acude al puesto de trabajo con una formación sensiblemente superior a la del hombre, aunque, según el cruce anterior, ocupe puestos de trabajo de menor cualificación y contra-prestación económica.** La mayor aglomeración de mujeres se encuentra en los estudios secundarios, mientras que la mitad de los hombres tienen sólo estudios primarios. Sólo un 4,3 por 100 de las mujeres acceden al puesto de trabajo sin estudios, mientras lo hacen una cuarta parte de los hombres. En la categoría de estudios universitarios encontramos a un 18,5 por 100 de las mujeres frente a un 10,1 por 100 de los hombres. Estas tendencias apreciables tienen una huella clara en la V de Cramer y resultan estadísticamente significativas.

Por último, resulta interesante, por los resultados que ofrece, el cruce de las categorías profesionales con el nivel de estudios.

## CUADRO 6

TABLA DE CONTINGENCIA CATEGORÍA PROFESIONAL \* NIVEL DE ESTUDIOS

		Estudios realizados				Total		
		Sin estudios	Estudios primarios	Estudios secundarios	Estudios universitarios			
Categoría profesional	Directivo	núm.	47	0	133	86	266	
		%	17,7%	0,0%	50,0%	32,3%	100,0%	
	Técnico	núm.	14	34	92	409	549	
		%	2,6%	6,2%	16,8%	74,5%	100,0%	
	Administrativo	núm.	0	41	425	114	580	
		%	0,0%	7,1%	73,3%	19,7%	100,0%	
	O. cualificado	núm.	965	1.693	707	178	3.543	
		%	27,2%	47,8%	20,0%	5,0%	100,0%	
	O. sin cualificar	núm.	83	1.125	61	0	1.269	
		%	6,5%	88,7%	4,8%	0,0%	100,0%	
	Total		núm.	1.109	2.893	1.418	787	6.207
			%	17,9%	46,6%	22,8%	12,7%	100,0%

**MEDIDAS SIMÉTRICAS**

		Valor	Sig. aproximada
Nominal por nominal	Phi	0,847	0,000
	V de Cramer	0,489	0,000
Núm. de casos válidos		6.207	

- a) Asumiendo la hipótesis alternativa.
- b) Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

Fuente: *Elaboración propia a partir de los datos de las entrevistas.*

Existe una **clara relación entre categoría profesional y nivel de estudios alcanzado**. Si bien el nivel más frecuente, con diferencia, son los estudios primarios, éste representa la mayoría sólo en el caso de los obreros, siendo sensible en el cualificado y sobresaliente en el obrero sin cualificar. Curiosamente, el máximo protagonismo del nivel «sin estudios» no tiene lugar en los obreros sin cualificar, sino en los cualificados (27,2 por 100 frente a 6,5 por 100). Incluso, se observa una pronunciada presencia del nivel mínimo de formación en los directivos (17,7 por 100).

Los técnicos constituyen el cuerpo con mayor nivel de estudios (74,5 por 100 de universitarios), seguido de los administrativos y los directivos. Cabe señalar el comportamiento del grupo de directivos que no encabeza el nivel formativo (a manos de los técnicos). Estas circunstancias apuntan a los procedimientos seguidos para ocupar algunos cuerpos directivos: los creadores de la empresa, que han podido construir su organización desde la experiencia y el trabajo más que desde la plataforma de la formación académica.

## 2. ANÁLISIS DE PERFILES DE CONTRATACIÓN

Para nuestro estudio, la técnica del análisis conjunto indicó que se presentara a los empleadores ocho tarjetas que debían ordenar. Cada tarjeta correspondía a un perfil de posible empleado/a. Los perfiles se definieron según las variables: sexo (hombre/mujer), disponibilidad (total/parcial), edad (joven/mayor), residencia (dentro/fuera de la localidad), experiencia en el puesto (sí/no), estudios (básicos/superiores) e hijos (con/sin). Son 7 variables de 2 valores cada una, que implican  $2^7 = 128$  combinaciones posibles, de las que el método seleccionó 8.

Iniciamos el análisis de los datos obtenidos mediante esta técnica mostrando la importancia de cada una de las ocho tarjetas utilizadas en el estudio.

Una primera medida de la importancia es el número de ocasiones en que fue escogida una determinada tarjeta en primer lugar. Esta información ha sido expresada con la variable «Primera elección». La segunda medida que hemos utilizado es un índice *ad hoc* que pondera el lugar y la frecuencia.

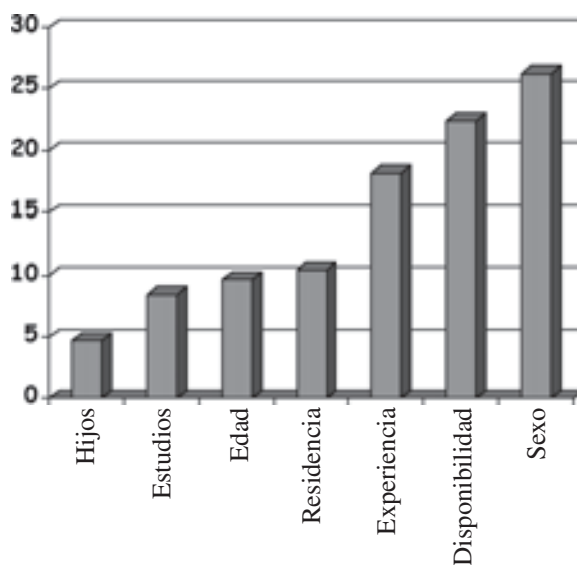
**CUADRO 7**  
**FRECUENCIA DE ELECCIÓN DE CADA FICHA**

Ficha	Órdenes								Valor
	1	2	3	4	5	6	7	8	
2	143	63	34	16	32	18	15	7	76,93
8	46	91	47	35	32	35	25	16	62,65
5	28	58	39	30	94	33	23	22	53,74
3	19	26	90	48	42	48	39	14	52,03
7	50	35	36	25	55	47	74	5	51,25
1	30	27	50	45	35	80	38	22	48,27
4	9	21	18	43	21	33	62	120	28,05
6	2	6	13	85	16	33	51	121	27,09

Fuente: *Elaboración propia a partir de los datos de las entrevistas.*

La importancia otorgada a cada atributo queda de manifiesto en el gráfico 1. El criterio preferido para organizar las tarjetas fue el **sexo** (importancia global: 26,21 puntos). Le siguen la disponibilidad, la experiencia previa, el lugar de residencia, la edad, el nivel de estudios y tener hijos. Atendiendo al signo de las utilidades, el perfil ideal general para un trabajador, expuesto por orden de importancia de las características, es: *Hombre, disponible a tiempo completo, con experiencia, residente en la localidad, joven, con estudios superiores y sin hijos.*

**GRÁFICO 1**  
**IMPORTANCIA OTORGADA A CADA ATRIBUTO**



Fuente: *Elaboración propia a partir de los datos de las entrevistas.*

Repetimos este análisis para realizar algunas distinciones por sectores. Nos interesa observar si este perfil general varía según el tipo de actividad de la empresa y, centrándonos en el sexo, la relación de empleados/as en su seno. Igualmente, en relación al sexo, veremos si las preferencias de las ordenaciones de las tarjetas están influidas por el sexo de quien realiza la tarea.

La observación de los resultados por sectores arroja una información muy interesante.

Algunos atributos tienen una importancia y sentido coherentes a nivel general, mientras que otros atributos reciben un tratamiento muy diferente en función del sector de actividad, haciendo que esta variable sea de obligado conocimiento para interpretar las preferencias. En cualquier caso, el sexo, la disponibilidad y la experiencia previa son cuestiones fundamentales para comprender esta dimensión.

El **sexo** es el atributo fundamental a la hora de escoger entre perfiles, salvo en el sector de Comercio, en el que se encuentra en segundo lugar tras la **experiencia previa**, y en el sector de Agricultura y pesca, donde se encuentra en segundo lugar tras la **disponibilidad**. Se observa también una diferencia apreciable en la preferencia por un sexo concreto: las mujeres son preferidas en la Industria agroalimentaria, la Hostelería y restauración y el Comercio, mientras que los hombres son los preferidos en la Construcción y la Agricultura y pesca. En los sectores donde se prefiere a los hombres la importancia del atributo sexo es sensiblemente superior a los sectores donde se prefiere a las mujeres, circunstancia que explica (junto con las diferencias en los tamaños de muestra) que el resultado final se incline hacia el hombre. Por esta razón la importancia del atributo es globalmente tan elevada a pesar de que no posee las utilidades más altas. En cualquier caso, la importancia del sexo aumenta al realizar un estudio por sectores, que no en el general.

## CUADRO 8

### PREFERENCIA DE LOS ATRIBUTOS SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD

	Agricultura y pesca	Construcción	Industria agroalim.	Hostelería y rcción.	Comercio	General
Sexo	29,30 h	37,92 h	24,84 m	20,44 m	17,39 m	26,21 h
Hijos	4,14 s	2,57 s	4,69 s	4,38 s	8,67 s	4,73 s
Edad	3,41 j	4,39 j	8,44 j	17,83 j	16,20 j	9,61 j
Disponibilidad	37,18 t	30,07 t	20,30 t	14,43 t	15,85 t	22,43 t
Estudios	4,14 u	5,50 u	12,14 g	6,41 u	8,10 g	8,43 u
Experiencia	18,99 c	15,66 c	21,20 c	17,16 c	19,11 c	18,16 c
Residencia	2,84 f	3,89 d	8,28 d	19,36 d	14,67 d	10,43 d

Notas: h: hombre; m: mujer; s: sin hijos; j: joven; t: tiempo completo; g: graduado; u: universitario; c: con experiencia; f: reside fuera; d: reside dentro.

Fuente: *Elaboración propia a partir de los datos de las entrevistas.*

Vinculado con lo anterior, también se aprecian diferencias según los sectores en cuanto a su preferencia por personas sin hijos, que tienen más relevancia precisa-

mente en aquellos sectores en los que se prefiere a mujeres, exactamente igual que sucede con la predilección por jóvenes, con experiencia y residencia en el municipio. Por el contrario, la mayor valoración de la disponibilidad a tiempo completo se da en los sectores que optan mayormente por emplear a hombres.

El segundo tipo de análisis a realizar con respecto a la segmentación de la población en el análisis conjunto es distinguir entre empresas, según el desequilibrio hombres/mujeres en su plantilla. Para ello, creamos una nueva variable cuyo resultado es que el 74 por 100 de las empresas tienen mayoría de hombres y el 26 por 100 de mujeres.

Aunque el sexo sigue siendo el atributo más relevante para entender la ordenación de las tarjetas, lo es mucho más en las empresas que seleccionan hombres de forma mayoritaria, que no en las que seleccionan mujeres. Es más, el signo de la utilidad ilustra perfectamente el desequilibrio en la contratación: las empresas que prefieren mujeres contratan mujeres, mientras que las que prefieren hombres contratan hombres.

Todas las demás utilidades coinciden en el signo, si bien no ocurre así en la importancia de los atributos: la edad (13,66 frente a 8,04), los estudios (12,03 frente a 7,13) y vivir en la misma localidad (14,34 frente a 8,41) son atributos más importantes cuando la empresa contrata a más mujeres que hombres. Por el contrario, la disponibilidad (24,85 frente a 16,65) y la experiencia (18,88 frente a 15,78) son atributos más importantes cuando la empresa contrata a más hombres. Estos datos son coherentes con otros resultados de análisis encontrados en apartados anteriores.

### CUADRO 9

#### PREFERENCIA DE LOS ATRIBUTOS SEGÚN SEAN EMPRESAS CON MAYORÍA DE HOMBRES O DE MUJERES

	> Mujeres	> Hombres	General
Sexo	20,91 m	28,64 h	26,21 h
Hijos	6,62 s	4,05 s	4,73 s
Edad	13,66 j	8,04 j	9,61 j
Disponibilidad	16,65 c	24,85 c	22,43 c
Estudios	12,03 u	7,13 u	8,43 u
Experiencia	15,78 c	18,88 c	18,16 c
Residencia	14,34 d	8,41 d	10,43 d

Notas: h: hombre; m: mujer; s: sin hijos; j: joven; t: tiempo completo; g: graduado; u: universitario; c: con experiencia; f: reside fuera; d: reside dentro.

Fuente: *Elaboración propia a partir de los datos de las entrevistas.*

La última distinción se refiere a las posibles diferencias en las ordenaciones de las tarjetas en función del sexo de quien responde a la entrevista. Esta información está contenida en el cuestionario a los entrevistadores, en la primera pregunta. Tras filtrar los casos, con la muestra resultante se obtienen dos tablas de análisis cuyo resumen informativo aparece en la siguiente tabla.

## CUADRO 10

PREFERENCIA DE LOS ATRIBUTOS SEGÚN SEAN HOMBRES O MUJERES  
LOS SELECCIONADORES

	Mujeres	Hombres	General
Sexo	24,89 h	26,92 h	26,21 h
Hijos	3,83 s	5,53 s	4,73 s
Edad	8,97 j	8,76 j	9,61 j
Disponibilidad	21,11 c	23,99 c	22,43 c
Estudios	7,78 u	8,89 u	8,43 u
Experiencia	22,64 c	17,85 c	18,16 c
Residencia	10,79 d	8,07 d	10,43 d

Notas: h: hombre; m: mujer; s: sin hijos; j: joven; t: tiempo completo; g: graduado; u: universitario; c: con experiencia; f: reside fuera; d: reside dentro.

Fuente: *Elaboración propia a partir de los datos de las entrevistas.*

Este análisis no añade luz relevante a las preferencias generales. Incluso, el sentido de las preferencias coincide sin excepción. Es decir, **se concluye que es indiferente que la selección la realice un hombre o una mujer, en ambos casos se llega a semejante resultado.**

## IV. REFLEXIONES A PARTIR DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS

Si realizamos una revisión rápida del **mercado de trabajo en la zona** estudiada, como manifestamos en el apartado anterior, se obtiene un **protagonismo de obreros, especialmente cualificados, de hombres y de empleados con estudios primarios y edad media**. Sin embargo, estas características no permiten construir un perfil prioritario conjunto, porque las variables analizadas muestran relaciones entre sí que señalan algunas conclusiones relevantes, como se ha ido observando al hacer los cruces de las variables que hemos considerado relevantes para el análisis.

La relación entre los estudios realizados, la categoría profesional y el sexo permite establecer conclusiones relevantes a partir de los datos recogidos en esta investigación. Encontramos que las mayores exigencias de preparación se identifican en los puestos de personal técnico (una gran mayoría con estudios universitarios) y de administrativos (una gran mayoría con estudios secundarios). Es muy llamativo que las personas sin estudios sean más frecuentes en los obreros cualificados que en los que no poseen cualificación (una gran mayoría con estudios primarios).

Los puestos de obreros cualificados muestran la mayor dispersión, pues en su seno puede encontrarse cualquier nivel de estudios, lo que señala a ésta como una variable poco relevante en esa categoría profesional. Así mismo, es también llamativo que el nivel formativo de los directivos es inferior al de administrativos y especialmente al de técnicos, encontrando más de un 15 por 100 de directivos sin estudios.



En el trío nivel de estudios, categoría profesional y sexo, esta última variable añade una luz muy interesante, que completa el marco iniciado más arriba. Observamos que las mujeres empleadas tienen niveles superiores de estudios frente a los hombres empleados, pero que ocupan puestos de menor categoría profesional. Es raro que una mujer se sitúe en un puesto directivo (aproximadamente una cuarta parte de la proporción de hombres).

Por último y en términos generales, **las mujeres contratadas son menos frecuentes, tienen un nivel de estudios superior, ocupan puestos de menor categoría profesional, son preferidas jóvenes y en los sectores Comercio, Hostelería y restauración e Industria agroalimentaria y evitadas en Construcción, Agricultura y pesca como criterio fundamental.** Además, son contratadas con mayor frecuencia a tiempo parcial y mediante contratos de duración indefinida con respecto a los hombres.

La **técnica del análisis conjunto** viene a corroborar y explicar esta realidad laboral que acabamos de describir. El imaginario colectivo y las preferencias de las personas encargadas de la selección y contratación que saca a la luz dicha técnica son coherentes con el panorama laboral que describe el análisis de la ocupación.

El análisis conjunto ha mostrado con claridad que el sexo es la variable fundamental a la hora de tomar decisiones en los procesos de contratación. En este sentido es importante tener en cuenta el sector de actividad: en Agricultura y pesca y Construcción lo que se prioriza son los hombres, mientras que las mujeres representan el sexo preferido en Hostelería y restauración, Comercio e Industria agroalimentaria.

Existe, además, coherencia entre las preferencias y los actos: las empresas que prefieren mujeres, en efecto, contratan más mujeres, mientras que las empresas que prefieren hombres cuentan con más hombres en su plantilla. Tras el sexo, otras variables que han mostrado una influencia importante en los procesos de preferencia son la experiencia previa y la disponibilidad horaria. De hecho, sólo la disponibilidad horaria ha llegado a adquirir mayor relevancia que el sexo, si bien la distancia entre ambos criterios no es pronunciada.

El sector de actividad ha mostrado ser una variable importante para conocer los resultados de empleo en la zona estudiada. Así, si bien el perfil ideal de trabajador en términos generales ha sido:

«Hombre, disponible a tiempo completo, con experiencia, residente en la localidad, joven, con estudios superiores y sin hijos»,

los sectores han añadido algunas peculiaridades importantes. En Agricultura y pesca y Construcción, el perfil general cobra todavía más contundencia, mientras que, en los otros tres sectores, lo relevante es principalmente ser mujer. Residir en la misma localidad y ser joven son aspectos importantes en Hostelería y restauración y Comercio, mientras que son irrelevantes en los otros tres sectores.

Obsérvese la relación de estas variables por cuanto existe cierta coincidencia entre preferir mujer y preferir joven, por lo que la edad es un argumento más impor-

tante cuando se piensa en empleadas que en empleados. De hecho, aunque el grueso de los empleos están ocupados por personas de edad media, hay más protagonismo de mujeres en la categoría joven y mayor protagonismo de hombres en la categoría de edad superior.

Una cuestión fundamental a tener en cuenta es que, dado que las pautas culturales que marcan la selección son tal como hemos señalado (preferencias de hombre, a tiempo completo, etc., predilección por las mujeres en determinadas actividades y por los hombres en otras, etc.), si queremos que la situación cambie hemos de empezar por **intentar cambiar los estereotipos que favorecen dichas preferencias.**

Así pues, junto a las **políticas activas** que se desarrollen en el mercado laboral para acelerar un proceso de cambio, que, dejado a su arbitrio, conllevaría años y años de espera, son necesarias medidas de concienciación social, que empiezan desde la educación en los colegios, pasando por cursos, jornadas, etc., a hombres y mujeres que forman parte del mercado laboral, y a las mujeres que no forman parte activa, pero que desarrollan en casa una labor fundamental de educación y concienciación propia y en sus hijas e hijos. También es necesario trabajar con las personas responsables de las empresas, y con aquellas que ocupan cargos de responsabilidad de distinta índole, sea en la política, en asociaciones vecinales, cooperativas, etc.

Debe ser un compromiso de todos ayudar y facilitar el cambio social necesario, pero especialmente de los responsables de programas formativos y de otras índoles, que tienen la posibilidad de realizar campañas de sensibilización de la población desde distintos ámbitos.

Un primer paso, antes de realizar cualquier labor, es el conocimiento exhaustivo de la realidad sobre la que se está trabajando y que se pretende poder cambiar en una dirección positiva. En este sentido, esperamos que este trabajo sea de ayuda a las personas responsables de estas tareas, ya que hemos procurado, a través de las distintas técnicas de análisis empleadas, y haciendo un uso riguroso de ellas, aportar un conocimiento clave de la zona sobre la que se va a trabajar, combinando el entendimiento de la realidad laboral existente, con la comprensión de los factores psicológicos, más cualitativos, y que son más difíciles de obtener a primera vista, que explican en gran medida el porqué de esa realidad que se ha presentado. **Sólo conociendo las causas que provocan una situación determinada es posible actuar del modo adecuado para poner los medios necesarios para corregirla.**

## V. BIBLIOGRAFÍA

- AGUILAR CRIADO, E. y otras (2001): *Mujeres trabajadoras en el mundo rural andaluz*, Ed. Consejería de Cultura, Empresa Pública de Gestión de Programas Culturales, Sevilla.
- BLOOR, D. (1998): *Conocimiento e imaginario social*, Barcelona, Gedisa.
- FERRÁN ARANAZ, M. (1996): *SPSS para Windows. Programación y Análisis Estadístico*, Mc Graw Hill.

- GUSTAFSSON, A., HERRMANN, A. & HUBER, F. (2000): *Conjoint measurement: Methods and applications*, Berlin, Springer.
- HARDING, S. (1996): *Ciencia y feminismo*, Madrid, Morata.
- KELLER, E.F. (1991): *Reflexiones sobre género y ciencia*, Valencia, Alfons el Magnànim.
- KRIEGER, A.M., GREEN, P.E. & WIND, Y.J. (2004): *Adventures in Conjoint Analysis: A Practitioner's Guide to Trade-Off Modeling and Applications*, University of Pennsylvania.
- LIZCANO, E. (1993): *Imaginario colectivo y creación matemática*, Barcelona, Gedisa.
- PÉREZ, C. (2001): *Técnicas Estadísticas con SPSS*, Prentice Hall.
- SANTESMASES, M. (2005): *Dyane 3: diseño y análisis de encuestas en la investigación social y de mercados*, Madrid, Pirámide.
- URIEL, E. y ALDÁS, J. (2005): *Análisis multivariante aplicado*, Thomson.