

Universidad de Huelva

Departamento de Economía General y Estadística



Propuesta metodológica para el estudio de la segmentación de los mercados de trabajo locales : un estudio empírico, inductivo y multidimensional

Memoria para optar al grado de doctora
presentada por:

Celia Sánchez López

Fecha de lectura: 6 de marzo de 2008

Bajo la dirección de la doctora:

Blanca Miedes Ugarte

Huelva, 2010

ISBN: 978-84-92944-42-2

D.L.: H 131-2010

**PROPUESTA METODOLÓGICA PARA EL
ESTUDIO DE LA SEGMENTACIÓN DE LOS
MERCADOS DE TRABAJO LOCALES. UN
ESTUDIO EMPÍRICO, INDUCTIVO Y
MULTIDIMENSIONAL.**

Tesis Doctoral presentada por
Celia Sánchez López

Dirigida por:
Profa. Dra. Blanca Miedes Ugarte

Departamento de Economía General y Estadística
Universidad de Huelva, 2008



TESIS DOCTORAL

PROPUESTA METODOLÓGICA PARA EL ESTUDIO DE LA SEGMENTACIÓN
DE LOS MERCADOS DE TRABAJO LOCALES. UN ESTUDIO
EMPÍRICO, INDUCTIVO Y MULTIDIMENSIONAL.

por

Celia Sánchez López

Dirigida por

Prof^a. Dr^a. Blanca Miedes Ugarte

Departamento de Economía General y Estadística

Universidad de Huelva

2008

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	9
2. EL ENFOQUE DE LA SEGMENTACIÓN COMO MARCO TEÓRICO PARA EL ESTUDIO DE LOS MERCADOS DE TRABAJO	23
2.1 ENFOQUES PARA EL ANÁLISIS DE LOS MERCADOS DE TRABAJO. ANTECEDENTES HISTÓRICOS.....	26
2.2 LA TEORÍA DEL CAPITAL HUMANO FRENTE A LA EVIDENCIA EMPÍRICA. UNA VISIÓN CRÍTICA.....	37
2.3. EL ENFOQUE DE LOS MERCADOS DE TRABAJO SEGMENTADOS. FACTORES DETERMINANTES.....	44
2.3.1. La teoría de la dualidad de Piore vs. la teoría del capital humano.....	47
2.3.2. La teoría de la dualidad marxista.....	50
2.3.3. La teoría de <i>job competition</i> o teoría de cola.....	51
2.3.4. Los mercados de trabajo internos y la hipótesis dual.....	53
2.3.5. El enfoque de la reproducción social y la segmentación del empleo.....	56
2.4. LA SEGMENTACIÓN LABORAL Y LA DIMENSIÓN LOCAL.....	59
3. ANÁLISIS EMPÍRICO DE LA SEGMENTACIÓN LABORAL	61
3.1. FACTORES DETERMINANTES DE LA SEGMENTACIÓN DESDE LA PERSPECTIVA EMPÍRICA.....	67
3.2. TÉCNICAS DE ANÁLISIS UTILIZADAS CON MAYOR FRECUENCIA EN LA DEMARCACIÓN DE LOS SEGMENTOS.....	74
3.2.1. Determinación apriorística de los segmentos.....	75
3.2.2. Técnicas no apriorísticas para la determinación de los segmentos.....	76
3.3. TÉCNICAS MULTIVARIANTES PARA EL ESTUDIO DE LOS FENÓMENOS SOCIO-ECONÓMICOS.....	80
3.3.1. Técnicas de análisis multivariante en el análisis socio-económico. Descripción y ámbitos de aplicación.....	83
3.3.2. Criterios determinantes para la selección de técnicas multivariantes.....	97
3.4. LA ELECCIÓN DEL CONGLOMERADO MULTIVARIANTE (ACM, CAJ) PARA EL ANÁLISIS LABORAL Y LA DELIMITACIÓN DE LOS SEGMENTOS.....	106
3.4.1. Justificación teórica.....	106
3.4.2. El análisis de correspondencias múltiple.....	109
3.4.3. El análisis cluster.....	113
3.4.4. Supuestos de aplicabilidad del conglomerado multivariante (ACM, CAJ).....	116

4. ESTUDIO DE LA ESTRUCTURA DE LA SEGMENTACIÓN LABORAL EN DISTINTOS ÁMBITOS TERRITORIALES	119
4.1 ENCUESTAS LOCALES DE POBLACIÓN ACTIVA COMO FUENTES DE INFORMACIÓN PRIMARIA. METODOLOGÍA.....	122
4.1.1. Diseño de las Encuestas de Población Activa Local. Primera fase.....	124
4.1.2. Recogida informatizada de datos y tratamiento de la información. Segunda fase.....	132
4.1.3. Análisis de la información y herramientas informáticas. Tercera fase.....	138
4.2. LA ESTRUCTURA DE LA OCUPACIÓN Y DEL DESEMPLEO EN EL ÁMBITO LOCAL. EL CASO DE LA CIUDAD DE HUELVA.....	144
4.2.1. Evolución de la población de la ciudad de Huelva en el periodo 1991-2001.....	144
4.2.2. Situación laboral de la población de la ciudad. Evolución en el periodo 1999-2001.....	146
4.2.3. Análisis multivariante de la población ocupada.....	151
4.2.3.1 Caracterización multidimensional de la población ocupada.....	151
4.2.3.2. La estructura de la población ocupada de la ciudad de Huelva.....	164
4.2.4. Análisis multivariante de la población desempleada.....	174
4.2.4.1. Análisis multidimensional del desempleo de la ciudad.....	174
4.2.4.2. La estructura del desempleo en la ciudad. Tipología de desempleados.....	187
4.2.5 La idoneidad del método multivariante seleccionado. Estabilidad de las estructuras laborales.....	195
4.2.6. Caracterización de la estructura laboral de la ciudad. Variables determinantes.....	199
4.3. LA DIMENSIÓN TERRITORIAL DE LA SEGMENTACIÓN. EL CASO DE LA PROVINCIA DE HUELVA.....	212
4.3.1. Características de los mercados de trabajo de la provincia de Huelva.....	214
4.3.1.1. Características poblacionales.....	214
4.3.1.2. Características socio-laborales de la población en la provincia de Huelva.....	217
4.3.2. Demarcación territorial de los mercados de trabajo en la provincia de Huelva para el estudio de la segmentación laboral.....	223
4.3.3. La estructura de la ocupación en la provincia de Huelva.....	228
4.3.3.1. Estructura de la ocupación en el mercado laboral local “Huelva”.....	228
4.3.3.2. Estructura de la ocupación en el mercado laboral local “Norte”.....	235
4.3.3.3. Estructura de la ocupación en el mercado laboral local “Sureste”.....	243
4.3.3.4. Estructura de la ocupación en el mercado laboral local “Suroeste”.....	252
5. CONCLUSIONES	265
6. BIBLIOGRAFÍA	275
ANEXOS.	

Índice de cuadros.

Cuadro 4.1.1. Secuencia metodológica del trabajo empírico de investigación.....	124
Cuadro 4.1.2. Ficha técnica de las encuestas de Población Activa Locales.....	128
Cuadro 4.1.3. Variables que intervienen en la construcción de la variable “situación laboral”.....	136
Cuadro 4.2.1. Variables participantes en el análisis multidimensional. Población ocupada. Categorías y códigos.....	153
Cuadro 4.2.2. Resultados factoriales. Población asalariada. Primer semestre de 1999. Huelva.....	155
Cuadro 4.2.3. Resultados factoriales. Población asalariada. Segundo semestre de 1999. Huelva.....	155
Cuadro 4.2.4. Resultados factoriales. Población asalariada. Primer semestre de 2000. Huelva.....	155
Cuadro 4.2.5. Resultados factoriales. Población asalariada. Segundo semestre de 2000. Huelva.....	155
Cuadro 4.2.6. Resultados factoriales. Población asalariada. Primer semestre de 2001. Huelva.....	155
Cuadro 4.2.7. Resultados factoriales. Población asalariada. Segundo semestre de 2001. Huelva.....	155
Cuadro 4.2.8. Distribución porcentual de ocupados por tipo de ocupación y sexo. Porcentajes por columnas. Ciudad de Huelva.....	159
Cuadro 4.2.9. Distribución porcentual de ocupados por tipo de ocupación y sexo. Porcentajes por filas. Ciudad de Huelva.....	159
Cuadro 4.2.10. Principales características de los grupos obtenidos entre la población ocupada de la ciudad.....	172
Cuadro 4.2.11. Variables participantes en el análisis multidimensional. Población desempleada. Categorías y códigos.....	174
Cuadro 4.2.12. Resultados factoriales. Población desempleada. Primer semestre de 1999.....	177
Cuadro 4.2.13. Resultados factoriales. Población desempleada. Segundo semestre de 1999.....	177
Cuadro 4.2.14. Resultados factoriales. Población desempleada. Primer semestre de 2000.....	177
Cuadro 4.2.15. Resultados factoriales. Población desempleada. Segundo semestre de 2000.....	177
Cuadro 4.2.16. Resultados factoriales. Población desempleada. Primer semestre de 2001.....	177
Cuadro 4.2.17. Resultados factoriales. Población desempleada. Segundo semestre de 2001.....	177
Cuadro 4.2.18. Porcentaje de desempleados según variables de disponibilidad por semestres.....	185
Cuadro 4.2.19. Principales características de la estructura de la población desempleada. Ciudad de Huelva.....	195
Cuadro 4.2.20. Distribución porcentual de los grupos de desempleados por semestre. Ciudad de Huelva.....	197
Cuadro 4.2.21. Distribución porcentual de los grupos de asalariados por semestre. Ciudad de Huelva.....	197
Cuadro 4.2.22. Grado de dispersión del capital humano en la estructura del empleo/desempleo en la ciudad de Huelva. Índices de Gini-Hirschman.....	202
Cuadro 4.2.23. Grado de dispersión de la edad en la estructura del empleo/desempleo en la ciudad de Huelva. Índices de Gini-Hirschman.....	204
Cuadro 4.2.24. Grado de dispersión del sexo en la estructura del empleo/desempleo en la ciudad de Huelva. Índices de Gini-Hirschman.....	206
Cuadro 4.2.25. Grado de dispersión del tipo de contrato en la estructura del empleo/desempleo en la ciudad de Huelva. Índices de Gini-Hirschman.....	208
Cuadro 4.2.26. Grado de dispersión del tipo de ocupación en la estructura del empleo/desempleo en la ciudad de Huelva. Índices de Gini-Hirschman.....	209
Cuadro 4.2.27. Grado de dispersión del sector de actividad económica en la estructura del empleo/desempleo en la ciudad de Huelva. Índices de Gini-Hirschman.....	211
Cuadro 4.3.1. Distribución porcentual de población por grupos de edad y Unidades Territoriales de Empleo y Desarrollo Tecnológico.....	217
Cuadro 4.3.2. Cuadro síntesis. Agrupaciones de UTEDLT atendiendo a los valores alcanzados en los principales indicadores laborales.....	222
Cuadro 4.3.3. Principales indicadores demográficos y laborales por mercados laborales locales y agrupaciones de éstos.....	227
Cuadro 4.3.4. Índices de Gini-Hirschman por clases y distintas variables socio-laborales. MLL “Huelva área metropolitana”.....	234
Cuadro 4.3.5. Índices de Gini-Hirschman por clases y distintas variables socio-laborales. MLL “Zona Norte”.....	242
Cuadro 4.3.6. Índices de Gini-Hirschman por clases y distintas variables socio-laborales. MLL “Zona Sureste”.....	252
Cuadro 4.3.7. Índices de Gini-Hirschman por clases y distintas variables socio-laborales. MLL “Zona Suroeste”.....	260
Cuadro 4.3.8. Dispersión de los índices de Gini-Hirschman por clases y territorios.....	260

Índice de gráficos.

Gráfico 3.3.1. Técnicas multivariantes de interdependencia.....	104
Gráfico 3.3.2. Técnicas multivariantes de dependencia.....	105
Gráfico 4.2.1. Pirámide de población. Ciudad de Huelva. Censo de Población 1991-2001.....	144
Gráfico 4.2.2. Indicadores de empleo de la ciudad de Huelva. 1999-2001.....	146
Gráfico 4.2.3. Indicadores de empleo de la ciudad de Huelva. Mujeres. 1999-2001.....	147
Gráfico 4.2.4. Indicadores de empleo de la ciudad de Huelva. Varones. 1999-2001.....	147
Gráfico 4.2.5. Distribución porcentual de ocupados por sector económico. Ciudad de Huelva. 1999-2001.....	148
Gráfico 4.2.6. Distribución porcentual de ocupados por tipo de contrato. Varones. Ciudad de Huelva. 1999-2001.....	150
Gráfico 4.2.7. Distribución porcentual de ocupados por tipo de contrato. Mujeres. Ciudad de Huelva. 1999-2001.....	150
Gráfico 4.2.8. Distribución factorial de las variables “edad”, “estado civil” y “relación con la persona de referencia del hogar”. Dimensiones 1 y 2. Ciudad de Huelva.....	156
Gráfico 4.2.9. Distribución en el plano factorial de dimensiones 1 y 2 de las variables “sexo”, “tipo de ocupación” y “sector de actividad”. Ciudad de Huelva.....	158
Gráfico 4.2.10. Distribución en el plano factorial de dimensiones 2 y 3 de las variables “tipo de ocupación”, “nivel de estudios” y “sector de actividad económica”. Ciudad de Huelva.....	161
Gráfico 4.2.11. Distribución en el plano factorial de dimensiones 1 y 2 de las variables “tipo de ocupación” y “sector de actividad económica”. Ciudad de Huelva.....	161
Gráfico 4.2.12. Distribución en el plano factorial de dimensiones 2 y 3 de las variables “tipo de ocupación” y “sector de actividad económica”. Ciudad de Huelva.....	163
Gráfico 4.2.13. Representación gráfica clase 1. Empleados formados del sector público. Ciudad de Huelva.....	164
Gráfico 4.2.14. Representación gráfica clase 2. Trabajadores de mediana edad no cualificados y con empleos temporales. Ciudad de Huelva.....	166
Gráfico 4.2.15. Representación gráfica clase 3. Obreros y empleados de grandes empresas del sector servicios e industria. Ciudad de Huelva.....	167
Gráfico 4.2.16. Representación gráfica clase 4. Trabajadores estables PYMES sector privado. Ciudad de Huelva.....	168
Gráfico 4.2.17. Representación gráfica clase 5. Trabajadores jóvenes no formados con empleos temporales. Ciudad de Huelva.....	169
Gráfico 4.2.18. Representación gráfica clase 6. Trabajadores jóvenes formados con empleos temporales. Ciudad de Huelva.....	170
Gráfico 4.2.19. Distribución factorial de las variables determinantes de la dimensión 1. Población desempleada. Ciudad de Huelva.....	178
Gráfico 4.2.20. Distribución factorial de las categorías representativas de la población más joven en el plano factorial de dimensiones 1 y 2. Población desempleada. Ciudad de Huelva.....	179
Gráfico 4.2.21. Distribución factorial de las categorías representativas del nivel de instrucción en plano factorial de dimensiones 1 y 2. Población desempleada. Ciudad de Huelva.....	179
Gráfico 4.2.22. Distribución factorial de las variables determinantes de la dimensión 2. Población desempleada. Ciudad de Huelva. Primer semestre 1999.....	181
Gráfico 4.2.23. Distribución factorial de las variables determinantes de la dimensión 2. Población desempleada. Ciudad de Huelva. Segundo semestre 2001.....	181
Gráfico 4.2.24. Distribución factorial de las algunas variables características de la población desempleada de la ciudad. Dimensiones 1 y 2.....	182
Gráfico 4.2.25. Distribución factorial de las variables “relación con la persona de referencia del hogar” y “sexo”. Población desempleada. Dimensiones 1 y 2. Ciudad de Huelva.....	179
Gráfico 4.2.26. Distribución factorial de las categorías representativas de la disponibilidad. Población desempleada. Ciudad de Huelva.....	184
Gráfico 4.2.27. Distribución factorial de categorías representativas de la disponibilidad y la cualificación. Población desempleada. Ciudad de Huelva. Dimensiones 1 y 2.....	185
Gráfico 4.2.28. Distribución factorial tridimensional. Población desempleada. Ciudad de Huelva.....	186
Gráfico 4.2.29. Representación factorial clase 1. Población desempleada. Dimensiones 1 y 2.....	188
Gráfico 4.2.30. Representación factorial clase 2. Población desempleada. Gráfico mayor dimensiones 1 y 2.....	189
Gráfico 4.2.31. Representación factorial clase 3. Población desempleada. Dimensiones 1 y 2.....	190

Gráfico 4.2.32. Representación factorial clase 4. Población desempleada. Dimensiones 1 y 2.....	191
Gráfico 4.2.33. Representación factorial clase 5. Población desempleada. Gráfico mayor dimensiones 1 y 2. Gráfico menor en dimensiones 2 y 3.....	192
Gráfico 4.2.34. Representación factorial clase 6. Población desempleada. Dimensiones 1 y 2.....	193
Gráfico 4.2.35. Representación factorial clase 7. Población desempleada. Dimensiones 1 y 2.....	194
Gráfico 4.3.1. Incrementos anuales medios de población por Unidades Territoriales de Empleo y Desarrollo tecnológico.....	215
Gráfico 4.3.2. Indicadores laborales por sexo. Comparaciones a distintos niveles territoriales.....	218
Gráfico 4.3.3. Representación factorial de la clase 1 de asalariados. Dimensiones 1 y 2. Mercado Laboral Local "Huelva área metropolitana".....	228
Gráfico 4.3.4. Representación factorial de la clase 2 de asalariados. Dimensiones 1 y 2. Mercado Laboral Local "Huelva área metropolitana".....	229
Gráfico 4.3.5. Representación factorial de la clase 3 de asalariados. Dimensiones 1 y 2. Mercado Laboral Local "Huelva área metropolitana".....	230
Gráfico 4.3.6. Representación factorial de la clases 4 y 5 de asalariados. Dimensiones 1 y 2. Mercado Laboral Local "Huelva área metropolitana".....	231
Gráfico 4.3.7. Representación factorial de la clases 6 de asalariados. Dimensiones 1 y 2. Mercado Laboral Local "Huelva área metropolitana".....	232
Gráfico 4.3.8. Representación factorial de la clases 7 de asalariados. Dimensiones 1 y 2. Mercado Laboral Local "Huelva área metropolitana".....	233
Gráfico 4.3.9. Representación factorial de la clase 1 de asalariados. Dimensiones 1 y 2. Mercado Laboral Local "Zona Norte".....	236
Gráfico 4.3.10. Representación factorial de las clases 2 y 3 de asalariados. Dimensiones 1 y 2. Mercado Laboral Local "Zona Norte".....	237
Gráfico 4.3.11. Representación factorial de la clase 4 de asalariados. Dimensiones 1 y 2. Mercado Laboral Local "Zona Norte".....	238
Gráfico 4.3.12. Representación factorial de la clase 5 de asalariados. Dimensiones 1 y 2. Mercado Laboral Local "Zona Norte".....	239
Gráfico 4.3.13. Representación factorial de las clases 6 y 7 de asalariados. Dimensiones 1 y 2. Mercado Laboral Local "Zona Norte".....	240
Gráfico 4.3.14. Representación factorial de las clase 1 de asalariados. Dimensiones 1 y 2. Mercado Laboral Local "Zona Sureste".....	243
Gráfico 4.3.15. Representación factorial de las clase 2 de asalariados. Dimensiones 1 y 2. Mercado Laboral Local "Zona Sureste".....	244
Gráfico 4.3.16. Representación factorial de las clase 3 de asalariados. Dimensiones 1 y 2. Mercado Laboral Local "Zona Sureste".....	245
Gráfico 4.3.17. Representación factorial de la clase 4 de asalariados. Dimensiones 1 y 2. Mercado Laboral Local "Zona Sureste".....	247
Gráfico 4.3.18. Representación factorial de las clases 5 y 6 de asalariados. Dimensiones 1 y 2. Mercado Laboral Local "Zona Sureste".....	248
Gráfico 4.3.19. Representación factorial de la clase 7 de asalariados. Dimensiones 1 y 2. Mercado Laboral Local "Zona Sureste".....	249
Gráfico 4.3.20. Representación factorial de la clase 8 de asalariados. Dimensiones 1 y 2. Mercado Laboral Local "Zona Sureste".....	250
Gráfico 4.3.21. Representación factorial de la clase 9 de asalariados. Dimensiones 1 y 2. Mercado Laboral Local "Zona Sureste".....	251
Gráfico 4.3.22. Representación factorial de la clase 1 de asalariados. Dimensiones 1 y 2. Mercado Laboral Local "Zona Suroeste".....	253
Gráfico 4.3.23. Representación factorial de la clase 2 de asalariados. Dimensiones 1 y 2. Mercado Laboral Local "Zona Suroeste".....	254
Gráfico 4.3.24. Representación factorial de las clases 3 y 5 de asalariados. Dimensiones 1 y 2. Mercado Laboral Local "Zona Suroeste".....	255
Gráfico 4.3.25. Representación factorial de la clase 4 de asalariados. Dimensiones 1 y 2. Mercado Laboral Local "Zona Suroeste".....	256
Gráfico 4.3.26. Representación factorial de la clase 6 de asalariados. Dimensiones 1 y 2. Mercado Laboral Local "Zona Suroeste".....	257
Gráfico 4.3.27. Representación factorial de las clases 7 y 8 de asalariados. Dimensiones 1 y 2. Mercado Laboral Local "Zona Suroeste".....	259

1 **CAPÍTULO:** **INTRODUCCIÓN.**

Las nuevas ideas y conceptos que incorporó el enfoque de los mercados de trabajo segmentados al análisis laboral partieron originariamente de las aportaciones de finales del siglo XIX y principios del siglo XX de investigadores clásicos y neoclásicos como J. Stuart Mill (1909), Cairnes (1874) o Marshall (1920). Posteriormente, en la década de los setenta, el enfoque de la segmentación adquirió gran importancia a partir de diferentes estudios empíricos dirigidos a dar solución a los problemas concretos de pobreza, desigualdad y discriminación que, durante este periodo, estaban afectando a la economía estadounidense y que la extendida teoría económica convencional no lograba explicar.

La hipótesis sobre una posible estructuración de los mercados de trabajo fue formulada por primera vez por J. Stuart Mill (1909) cuando describe una división de los trabajadores en categorías sociales a partir de la idea de “distinción hereditaria de casta” formulada inicialmente por Cairnes (1874)¹. Esta hipótesis planteaba que el conjunto de la población no competía indiscriminadamente por los diferentes empleos, sino que en el mercado existían grupos laborales no competitivos. Los trabajadores se enmarcaban dentro de una u otra categoría atendiendo a su estrato u origen social (Villa, 1990). De este modo, la competencia entre puestos sólo se producía dentro de esa determinada categoría social, y además, se suponía cierta inmovilidad entre estratos. Con posterioridad Marshall (1920) estudió los factores sociales e institucionales que influían tanto en el acceso a los empleos como en la movilidad entre puestos de trabajo entre e inter estratos. Por tanto, a principios del siglo XX ya se admitía cierta estructuración de los mercados de trabajo provocada por factores sociales y/o institucionales básicamente asociados a la oferta de trabajo.

Es probable que el hecho de que la estructuración laboral viniese dada por factores inicialmente considerados exógenos al modelo económico convencional limitase el desarrollo de este tipo de análisis en favor de los estudios destinados a explicar las desigualdades salariales en el mercado de trabajo.

¹ «En realidad, hasta ahora ha sido tan completa la separación, tan violenta la línea de demarcación entre las diferentes clases de trabajadores, que casi equivale a una distinción hereditaria de casta, reclutándose casi siempre los que han de llenar cada oficio entre los hijos de los que ya pertenecen al mismo, o a otros de la misma categoría social, o entre los hijos de personas que si bien antes pertenecía a una categoría inferior, han conseguido elevarse por sus esfuerzos» (J. Stuart Mill 1909:350).

Como explicamos en el capítulo 2, las ideas introducidas por Cairnes y J. Stuart Mill a principios de siglo sobre la estructuración de los mercados de trabajo no fueron recuperadas hasta mediados del siglo XX por investigadores como Kerr, Fisher o Dunlop, entre otros. Fisher (1951) introdujo el concepto de mercados de trabajo no estructurados a partir de un estudio empírico sobre el mercado de trabajo agrario en California. Kerr (1954) introdujo el concepto de mercado de trabajo institucional —o estructurado— en oposición a los mercados no estructurados de Fischer (1951) y Dunlop (1966) introdujo el concepto de mercado de trabajo interno posteriormente desarrollado por Doeringer (1967).

A partir de las nuevas contribuciones de Fisher (1951), Kerr (1954), Dunlop (1966) y Doeringer y Piore (1971) se retoma de nuevo el debate sobre los fundamentos de la estructuración de los mercados de trabajo y comienzan a surgir diferentes teorías que, enmarcadas bajo el enfoque de la segmentación del mercado de trabajo —MTS—, centran su investigación en analizar los factores que provocan esta estructuración. Desde la corriente institucionalistas-segmentacionistas de primera generación se defiende que los requerimientos de la demanda —los imperativos del proceso productivo y al desarrollo de las nuevas tecnologías—, junto con las instituciones y el Estado ejercen una influencia significativa en la estructuración que presentan los mercados de trabajo. Destacan en este sentido las aportaciones de Piore (1975 y 1980) o Doeringer (1985), entre otros. Los segmentacionistas de orientación marxista incorporan al análisis de los fundamentos de la estructura laboral las desiguales relaciones de poder que en los sistemas capitalistas se generan entre trabajadores y empresarios. De aquí que establezcan como principal factor de discriminación entre las distintas situaciones laborales los diferentes sistemas de control de la fuerza de trabajo. Los trabajos de Bowles y Gintis (1975), Edwards, Reich y Gordon (1973) se desarrollan en esta línea. Todas estas teorías centran el análisis de la segmentación o estructuración de los mercados fundamentalmente en la demanda de trabajo. Sin embargo, a finales de la década de los setenta surgen diferentes estudios que procedentes tanto de los pensamientos feministas, como de los planteamientos institucionalistas de segunda y tercera generación, recuperan la importancia de la oferta de trabajo en el análisis de los fundamentos analíticos de la segmentación (Ryan, 1981). Estos investigadores e investigadoras —Wilkinson (1981), Reich (1984) o Humphries (1984)— de-

fienden un enfoque histórico y no funcionalista para comprender los procesos laborales y, por tanto, la estructura de los mercados de trabajo. Incorporan al análisis laboral, nuevos elementos que, tanto desde el enfoque convencional como desde las teorías segmentacionistas precedentes, se consideraban externos al modelo. Estos autores consideran entre otras variables la posición competitiva de las empresas en el mercado, el contexto social e institucional, el reparto de trabajo dentro del hogar, los ciclos económicos del mercado y los ciclos de vida de las personas.

Todas estas teorías, aunque difieren notablemente en los fundamentos analíticos de la segmentación, comparten que el mercado de trabajo raramente funciona en competencia perfecta y que la teoría del capital humano, pese a su importancia en el estudio de la estructura de los mercados de trabajo, deja inconclusas cuestiones importantes sobre el funcionamiento del mercado laboral².

A finales de la década de los setenta y principios de los ochenta surgen diferentes trabajos empíricos —Osterman (1975), Dickens y Lang (1985), Rumberger *et al.* (1980), Oster (1979 en Huguet 1999), Alexander (1974 en Huguet 1999) y más recientes los trabajos de Valette (2005) o Petit (2005), entre otros— que en el intento de estudiar los factores determinantes de la segmentación y la supuesta inmovilidad entre segmentos obtienen resultados muy interesantes a la vez que muy divergentes. Esto será estudiado en el capítulo 3. El número de segmentos que cada uno de ellos obtiene es diferente y también la caracterización de los mismos. Estos trabajos mostraban, en oposición a los supuestos planteados por la teoría del capital humano en la que prácticamente una única variable estructuraba el mercado, la multiplicidad de factores que intervienen en la configuración de las estructuras laborales en los distintos casos estudiados. Sin embargo y pese a la riqueza de las aportaciones de estos estudios en el análisis de los fundamentos segmentacionistas, el debate entre defensores y detractores del enfoque de la segmentación no se centró tanto

² Cuestiones como la ausencia de vaciado del mercado, las diferencias salariales entre trabajadores con similares niveles de capital humano y, lo que resulta especialmente importante en la década de los setenta —principalmente en el mercado de trabajo estadounidense, donde se centran la mayor parte de los trabajos empíricos de este periodo—, el confinamiento de determinados grupos de individuos en empleos precarios durante largos periodos de su vida activa. Tengamos en cuenta que en esta época el mercado de trabajo estadounidense pasa por un periodo de fuertes tensiones raciales y una grave crisis urbana. Esto justifica, además, el crecimiento de los trabajos empíricos segmentacionistas en este mercado.

en el estudio de los fundamentos analíticos de la estructuración de los mercados, sino más bien, en la supuesta incapacidad del modelo dual para demostrar empíricamente — principalmente a través de modelos econométricos— la existencia de dos segmentos. Las diferencias metodológicas entre el enfoque segmentacionista y el del capital humano obligaban a cambiar la óptica de análisis de los mercados de trabajo y, por tanto, la forma de validar los resultados obtenidos³. El enfoque de los MTS abordaba el estudio de los mercados de trabajo bajo una metodología de investigación radicalmente opuesta a la seguida bajo la corriente convencional. Las grandes diferencias entre los resultados obtenidos de los distintos trabajos analizados, como defendemos en esta investigación, no reflejaban, por tanto, la inoperatividad del enfoque segmentacionista sino que mostraban, bajo una metodología inductiva y multidimensional de análisis de los mercados de trabajo, que la segmentación laboral lejos de ser universal, viene determinada por combinaciones particulares de factores de diferente naturaleza: sociales, económicos, institucionales, culturales e incluso familiares. Una diversidad que difícilmente puede implementarse en único modelo generalizable a todos los mercados, como se pretendía desde los planteamientos convencionales⁴.

La idea central de este trabajo es que si los mercados segmentados son el resultado de combinaciones específicas de factores tanto de oferta como de demanda de trabajo, esto

³ Piore en relación a las críticas dirigidas a la teoría dual sobre su incapacidad para validar empíricamente la existencia de mercados segmentados apuntaba:

«The first point I want to discuss is the interpretation of the efforts to test the dual hypothesis econometrically. The analytical constructs of the dual market and the internal labor market represent attempts to capture the conception that the actors in the labor market themselves have of the world in which they operate. These concepts derive from open-ended interviews with the actors and from the experience of the researchers themselves in various projects and programs. Many of the features of the internal labor market, and some of the dual labor market, are also written in legislation, court opinions, collective bargaining agreements, arbitration award, and the like. All of this evidence, if not the kind normally admitted in the court of economics. For those of us who have collected it, and remain immersed in it, it is overwhelming evidence.» (Wachter 1974: 684).

⁴ El carácter universal de las estructuras fue rechazado explícitamente por algunos investigadores —Peck (1996) trata esta cuestión con sumo detalle— a principios de los años noventa. Rubery (1992) lo expone explícitamente en el siguiente fragmento:

«The centrality accorded to institutions and social organisation in the segmentation framework necessarily leads to a rejection of the “universalist” approach to economic organisation. Given the diversity of institutional and social organisation, and the historical and embedded nature of these institutions there can be no presumptions, as in neoclassical orthodoxy, that there is one best method for organising production. Heterogeneity of economic organisation is not evidence of market

implica que las estructuras laborales resultantes en cada mercado pueden configurarse de forma diferente dependiendo del territorio de referencia. Como mostramos en el trabajo empírico desarrollado en el capítulo 4, las características demográficas, sociales, económicas, las pautas culturales y con ella los ciclos de vida y la especialización productiva local, difieren entre unos territorios y otros pese a su posible proximidad geográfica, dando lugar a diferentes estructuras del mercado laboral. La idea que planteamos aquí es que esta especificidad de la estructura del empleo y del desempleo en cada territorio no impide el carácter extrapolable de los distintos trabajos empíricos segmentacionistas, sino que desplaza la atención desde las conclusiones del análisis —la estructura obtenida— al proceso de análisis⁵ —los factores y las interacciones tenidas en cuenta a la hora de enfocar el estudio. En este sentido, defendemos que la pretendida generalización científica no habría de buscarse en los resultados particulares del estudio, sino en los resultados globales y en la validación del método de análisis empleado.

Por otra parte, el crecimiento de los trabajos empíricos fundamentalmente procedentes de las últimas generaciones de institucionalistas-segmentacionistas ha marcado un punto de inflexión importante en el análisis de la segmentación laboral, por cuanto que al concentrar la atención en la búsqueda de soluciones concretas a problemas del mercado de trabajo, centran implícitamente los estudios empíricos en los territorios. La cuestión, por tanto, no es sólo la diversidad de factores que intervienen en la configuración de los mercados de trabajo sino la marcada dimensión territorial de los mismos, dado que en cada territorio los factores se combinan o concretan de forma diferente dando lugar a estructuras laborales también diferentes. Mostrar empíricamente la dimensión territorial de la segmentación laboral es el otro objetivo que nos planteamos en esta investigación.

Conforme a estos propósitos, nos marcamos tres hipótesis de trabajo: 1) la oferta de trabajo, lejos de adaptarse a una estructuración del mercado dada por la demanda, participa

imperfection but of the different ways in which societies, industries and regions have developed their integrated systems of social and economic organisation (Rubery 1992 en Peck 1996: 85).»

⁵ Es probable que la imposibilidad de extrapolar las conclusiones obtenidas en los diferentes trabajos empíricos de los años ochenta a otros territorios o a otras épocas y la diversidad de conclusiones obtenidas en los mismos pudiese haber influido en el escaso desarrollo del enfoque de los mercados de trabajo segmentados durante este periodo.

activamente en la configuración de los segmentos —conforme a los principios defendidos desde la tercera generación de institucionalistas-segmentacionistas—; 2) de la misma forma que existe una estructura del empleo, existe también una estructura del desempleo. El estudio complementario de ambas y de los elementos determinantes de las mismas, puede resultar gran utilidad, no sólo, porque contribuye a mejorar el conocimiento sobre el funcionamiento de los mercados de trabajo, sino también porque ayuda a establecer políticas de empleo más ajustadas a las necesidades de los territorios y 3) es en el territorio donde los factores socio-económicos, personales, institucionales e incluso ambientales se concretan dando lugar a procesos de estructuración del mercado diferentes.

El intento de validar empíricamente las hipótesis planteadas requiere reflexionar sobre dos cuestiones de especial importancia en esta investigación. La primera consideración es que el análisis laboral territorial de los mercados de trabajo segmentados debe abordarse teniendo en cuenta el carácter multidimensional del fenómeno. En los procesos de estructuración de los mercados intervienen factores procedentes de diferentes esferas: social, económica e institucional y, por tanto, las técnicas de análisis multivariantes constituyen una herramienta necesaria para el análisis de la segmentación laboral local. La segunda consideración es que, independientemente de los planteamientos teóricos de partida, la contrastación empírica de cualquier hipótesis segmentacionista debe partir de una delimitación previa de los segmentos, un trabajo al que, pese a ser indispensable en el estudio de los fundamentos de la segmentación, se le ha prestado una escasa atención. Creemos que la evolución del enfoque de la segmentación está muy ligada a la evolución de las técnicas de análisis utilizadas en esta delimitación de los segmentos. Quizás, la falta de atención a este hecho sea uno de los principales motivos por los cuales no se haya avanzado demasiado en el estudio de la segmentación laboral local.

Estas premisas justifican la estructura de esta tesis doctoral que consta de cinco capítulos. Tras esta introducción que contiene la justificación de la investigación, las hipótesis planteadas, la metodología y la estructura final de la tesis, el capítulo dos aborda el análisis de los fundamentos analíticos de la segmentación laboral. Este capítulo consta de cuatro secciones. En la primera hacemos un resumen de las diferentes teorías del mercado de

trabajo incidiendo especialmente en aquéllos aspectos de cada una de ellas que resultan más relevantes para el estudio de la segmentación laboral. En la segunda sección describimos las principales proposiciones postuladas desde la teoría del capital humano analizando las similitudes y disimilitudes tanto, con respecto a los fundamentos teóricos de los que parte, como con respecto al enfoque de los mercados de trabajo segmentados. Consideramos que la teoría del capital humano constituye un elemento clave en el desarrollo de la segmentación laboral por cuanto que la mayor parte de las teorías segmentacionistas fundamentan sus postulados bajo una visión crítica de la teoría del capital humano. Es por ello que dedicamos un apartado específico al estudio en profundidad de esta teoría. En la tercera sección, centrándonos en el enfoque de los mercados de trabajo segmentados, desarrollamos los principales elementos determinantes de la segmentación defendidos por las distintas teorías segmentacionistas: la teoría de la dualidad institucionalista, la teoría de la dualidad desde una perspectiva marxista, la teoría de cola, los mercados internos y su relación con el enfoque dual y la teoría de la reproducción social. Este capítulo finaliza con una reflexión sobre la dimensión territorial en el estudio de la segmentación laboral.

El tercer capítulo, partiendo de la premisa de que parte del escaso impacto de los trabajos segmentacionistas en el análisis laboral viene dado por la dificultad que entraña la determinación y caracterización de los segmentos, realizamos un análisis detallado de diferentes trabajos empíricos en distintos momentos del tiempo, estudiando tanto los principales factores que intervienen en la caracterización de las estructuras laborales, como las técnicas de análisis utilizadas en la determinación de los segmentos. El capítulo consta de cuatro secciones. En la primera analizamos los factores que con mayor frecuencia son utilizados en la delimitación y caracterización de los segmentos. En segundo lugar, estudiamos las ventajas y los inconvenientes de las distintas técnicas de análisis multivariante utilizadas para la demarcación de los segmentos. En tercer lugar, bajo el supuesto multidimensional de la segmentación laboral, revisamos distintas técnicas multivariantes de dependencia e interdependencia susceptibles de ser utilizadas para el estudio de la estructuración de los mercados de trabajo. Y, finalmente, proponemos un método multivariante que nos permite un primer acercamiento a la compleja realidad laboral local y que puede ser aplicado a diferentes territorios.

En el capítulo 4 se muestran los resultados obtenidos de la aplicación del método multivariante anteriormente seleccionado a los datos procedentes de distintas encuestas de población activa llevadas a cabo en distintas zonas de la provincia de Huelva. El capítulo consta de tres secciones. En la primera se describe la metodología seguida en las Encuestas de Población Activas Locales utilizadas como fuentes primarias de información del estudio. Se llevó a cabo, por un lado y durante seis semestres consecutivos una EPA en la ciudad de Huelva entre 1999 y 2001 y, por otro, una EPA en la provincia de Huelva que permite disponer de datos desagregados a niveles subprovinciales, territorios correspondientes a las Unidades Territoriales de Empleo y Desarrollo Tecnológico delimitadas por el gobierno andaluz. En el segundo apartado, y sobre la base de los datos procedentes de la EPA de la ciudad, se muestra, aplicando el conglomerado multivariante seleccionado, las estructuras laborales resultantes tanto del análisis de la ocupación como del desempleo en los seis semestres de referencia entre 1999 y 2001. Este análisis muestra, por un lado, la idoneidad del método seleccionado para la determinación de los segmentos y por otro, la estabilidad de las estructuras resultantes. Este apartado finaliza con un exhaustivo análisis del peso relativo de cada uno de los factores participantes en el análisis sobre las estructuras laborales obtenidas. En la tercera sección, se aplica este mismo método multivariante de determinación de los segmentos a los datos procedentes de la EPA provincial. Para el estudio de la segmentación laboral territorial parcelamos, previa justificación, la provincia de Huelva en tres zonas que presentan tanto características socio-demográficas como productivas muy diferentes.

La posibilidad que ofrece la utilización de una misma metodología para la determinación de los segmentos en diferentes territorios permite extraer importantes resultados de cara al análisis de la segmentación laboral local que se realiza en el capítulo 5. Estas conclusiones deben ser entendidas bajo la premisa que el objetivo de este trabajo no es sólo el análisis de las características de las estructuras resultantes en cada territorio, sino también, a partir de ello, poner de manifiesto la forma particular en la que en cada territorio se combinan factores de oferta y de demanda de trabajo dando lugar a estructuras de mercado diferentes. Es por ello que este trabajo no pretende inferir una estructura del mercado de trabajo generalizable a cualquier tipo de mercado, sino poner de manifiesto tanto la

multiplicidad de diferentes combinaciones de los mismos factores en cada territorio, como la operatividad e idoneidad del conglomerado multivariante seleccionado para captar la diversidad local.

Las fuentes utilizadas en este trabajo son de distinta naturaleza. En un primer momento han resultado ser de gran utilidad para un primer acercamiento al estado de la cuestión la tesis doctoral de Huguet (1999) y los trabajos de Piore (1973 y 1975), Blaug (1976), Doeringer y Piore (1985), Bowles y Gintis (1975), Dickens y Lang (1985), Humphris y Rubery (1984) y Leontaridi (1998). En primer lugar, los trabajos de Piore (1973 y 1975), Blaug (1976), Doeringer y Piore (1985), Bowles y Gintis (1975), Ryan (1981), Humphris y Rubery (1984) y Dickens y Lang (1985) resultaron especialmente clarificadores para un primer acercamiento al estudio de la estructuración de los mercados de trabajo desde distintos enfoques analíticos. El trabajo de investigación de Huguet (1999) titulado *Segmentación en el Mercado de Trabajo Español* resultó especialmente importante porque nos ayudó a centrar el estudio de la segmentación tanto en los factores determinantes de la misma como en las técnicas utilizadas en la demarcación de los segmentos, y en este sentido, las aportaciones incluidas en el artículo de Leontaridi (1998) fueron muy útiles para concretar las técnicas de análisis multivariantes que con mayor frecuencia se utilizan en el análisis de la segmentación laboral.

Para el análisis empírico han sido de gran utilidad el análisis de los trabajos de Rumberger *et al.* (1980), Valette (2005), Villa (1990), Rubery (2006) y Osterman (1975), entre otros porque muestran la diversidad de factores que confluyen en las distintas estructuras laborales en los diferentes territorios. Queremos también destacar los trabajos de Cain (1976) y Wachter (1974) por cuanto que recogen detalladamente las cuestiones más debatidas durante varias décadas entre investigadores seguidores del enfoque laboral convencional y del enfoque de la segmentación.

Finalmente, entre la bibliografía más utilizada, destacamos también los trabajos de Peck (1992 y 1996) y Hanson y Pratt (1992) por cuanto que manifiestan explícitamente la “olvidada” pero necesaria dimensión territorial en el estudio de los mercados de trabajo en

general, incidiendo especialmente en el escaso desarrollo de los trabajos sobre segmentación laboral local.

La segunda parte de esta tesis, eminentemente empírica, parte de datos primarios que proceden de distintos paneles de Empleo a nivel local llevados a cabo siguiendo la misma metodología que la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística en la provincia de Huelva. Estos trabajos han sido desarrollados desde el Observatorio Local de Empleo de la Universidad de Huelva, Centro de Investigación adscrito al Departamento de Economía General y Estadística y al que pertenezco desde 1999. La metodología seguida en la elaboración de estas encuestas se recoge de forma detallada en el Capítulo 4.

Por último, no quisiera terminar esta introducción sin agradecer la colaboración y apoyo de las personas que, sin duda, han hecho posible este trabajo.

En primer lugar a la Doctora Blanca Miedes Ugarte, directora de esta tesis, por sus horas de dedicación a este trabajo, por su perseverancia, paciencia y buenos consejos sin los cuales hubiese sido imposible finalizar este trabajo de investigación. Agradezco su apoyo incondicional en cualquier momento como amiga.

A Antonio Moreno Moreno, amigo y compañero del Observatorio Local de Empleo, le agradezco su comprensión, paciencia, el estar ahí proporcionándome todo su apoyo personal y profesional, y también, el poner a mi disposición sus múltiples habilidades siempre que las he necesitado.

A la Doctora Manuela A. de Paz Báñez directora del Observatorio Local le doy las gracias por su apoyo y por la confianza que desde el principio depositó en mí. Junto a ella he aprendido mucho, profesional pero también personalmente.

A Jean Jacques Girardot le agradezco sus consejos, su atención y su rápida respuesta ante cualquier cuestión que le he planteado y porque con él he aprendido muchos de mis actuales conocimientos sobre análisis multivariante y tratamiento de datos procedentes de encuestas. También agradezco su colaboración y atenciones a los compañeros del Centro de Investigación de Besançon, especialmente a Cyril Masselot.

A mi familia, le agradezco la paciencia con la que han soportado mis frecuentes cambios de ánimos.

A mis amigos y entre ellos especialmente a Mamen, porque me han aportado las fuerzas necesarias para seguir adelante y han soportado con paciencia mis preocupaciones.

Y a todos mis compañeros y compañeras del Observatorio Local de Empleo, y especialmente a Germán, les doy las gracias por el apoyo incondicional. Estoy segura de que se alegran tanto como yo de la finalización de este trabajo.

2 **CAPÍTULO:** **EL ENFOQUE DE LA SEGMENTACIÓN COMO MARCO TEÓRICO PARA EL ESTUDIO DE LOS MERCADOS DE TRABAJO.**

El origen de los mercados de trabajo segmentados se remonta a finales del siglo XIX de la mano de investigadores de la corriente clásica como John Stuart Mill y neoclásica como Alfred Marshall y Arthur Cecil Pigou, entre otros. Se puede afirmar que mientras la corriente neoclásica, en relación con la estructuración de los mercados, culmina con la teoría del capital humano, las tesis sobre la existencia de grupos no competitivos en el mercado de trabajo encuentran apoyo entre los investigadores de inspiración marxista y las primeras generaciones de institucionalistas.

La teoría del capital humano enmarcada dentro del enfoque convencional, supuso un importante punto de inflexión en la mejora de la comprensión de los mercados de trabajo fundamentalmente por dos razones: en primer lugar, porque pese a partir de los restrictivos supuestos básicos de la corriente neoclásica, incorporó nuevos elementos al análisis laboral extendiendo parte de estos supuestos al estudio del mercado de trabajo y, en segundo lugar, porque su formulación dio lugar a una serie de planteamientos críticos, como es el caso del enfoque de los mercados de trabajo segmentados, que permitieron profundizar en el análisis del funcionamiento del mercado de trabajo.

De este modo, el capítulo se estructura en cuatro secciones: en la primera se hace un repaso histórico de los principales enfoques analíticos en el análisis de los mercados de trabajo profundizando en aquellos aspectos de cada una de ellos que resultan más relevantes para el estudio de la segmentación laboral. En segundo lugar, describimos las principales proposiciones postuladas desde la teoría del capital humano analizando las similitudes y disimilitudes tanto con respecto a los fundamentos teóricos de los que parte, como con respecto al enfoque de los mercados de trabajo segmentados. En la tercera, se desarrollan las distintas teorías enmarcadas dentro del enfoque de los mercados de trabajo segmentados y, finalmente, en el cuarto y último apartado de este capítulo, se estudia la creciente importancia que en los recientes análisis laborales heterodoxos —fundamentalmente en aquéllos procedentes de las últimas generaciones de segmentacionistas-institucionalistas— se le otorga a la dimensión territorial frente a la visión universalista que se defienden desde las corrientes laborales convencionales.

2.1. ENFOQUES PARA EL ANÁLISIS DEL MERCADO DE TRABAJO. ANTECEDENTES HISTÓRICOS.

Adam Smith (1988 [1776]) en la *Riqueza de las Naciones* consideró el factor trabajo como un elemento esencial junto con la tierra y el capital para comprender el proceso de crecimiento económico e, identificó el trabajo como una fuente importante de valor —el aumento de la riqueza derivado del aumento de la productividad dado por el proceso de división del trabajo. Sin embargo, fue la corriente neoclásica⁶ la que impulsó el desarrollo de la economía del trabajo como campo de análisis independiente de la ciencia económica.

Entre los analistas neoclásicos, Boyer G. y Smith R. (2001) distinguen tres generaciones. Una primera generación a finales del siglo XIX cuyo principal representante es Alfred Marshall; una segunda generación que comienza aproximadamente en los años 30 del siglo XX y en la que destacan como principales investigadores John Hicks y Paul Douglas y, una tercera etapa, que comienza a finales de la década de 1950 y principios de 1960 en la que destacan investigadores de la Universidad de Chicago como H. Grez Lewis, George Stigler, Jacob Mincer y, Gary Becker destacando especialmente con su teoría sobre el capital humano.

Con posterioridad, dos concepciones polarizaban los análisis laborales, por un lado, el enfoque neoclásico tradicional, y por otro, las teorías marxistas, keynesianas y las distintas generaciones de investigadores institucionalistas. Es, en este segundo grupo, donde —a pesar de sus diferencias ideológicas en cuanto a sus fundamentaciones teóricas— se empieza a considerar, en contraposición con el enfoque convencional, las instituciones sociales y otras variables sociales⁷ como elementos endógenos al sistema y no simplemente como imperfecciones del mercado.

⁶ Esta escuela introdujo en el análisis del valor el concepto de utilidad, separándose del enfoque clásico que consideraba el valor dependiente de la cantidad de trabajo.

⁷ Autores clásicos como Mill (1848) ya había analizado los efectos de la educación y la clase social como elementos determinantes de la segmentación pre-mercado ya admitió la importancia de la clase social (Leontaridi, 1999: 66-67).

El análisis neoclásico del mercado laboral.

La teoría neoclásica sobre el funcionamiento del mercado de trabajo se basa fundamentalmente en su concepto de equilibrio económico. Así, el análisis básico del mercado laboral se aborda como el de un mercado de productos o servicios cualquiera en competencia perfecta. Bajo los supuestos básicos del modelo tradicional —homogeneidad del factor productivo trabajo, existencia de movilidad perfecta tanto de los trabajadores en las distintas empresas como de las empresas entre las distintas técnicas de producción disponibles, y la libre y accesible circulación de la información—, siempre es posible llegar a un punto de equilibrio entre la oferta y la demanda de trabajo, y por tanto, al vaciado del mercado, ajustando las curvas de oferta y demanda de trabajo a través de los salarios. El desempleo que puede surgir de este ajuste será un desempleo voluntario en la medida en que estaría constituido por personas con un salario de reserva superior al salario de mercado que no desean trabajar al nivel salarial de equilibrio. Sólo el desempleo friccional tiene cabida como desempleo involuntario bajo este enfoque.

El enfoque tradicional estudia el mercado de trabajo como un único mercado competitivo, en el que existe libertad de movimientos tanto entre diferentes ocupaciones dentro de la misma empresa como entre similares ocupaciones en distintas empresas⁸ y, donde los comportamientos tanto de las personas que buscan un empleo o trabajan como de los empleadores, se rigen por la búsqueda continua de maximización de sus utilidades.

La oferta de trabajo estaría formada por las personas que libre e individualmente deciden la cantidad de horas de trabajo que ofrecen al mercado en función del salario de equilibrio; de las rentas no salariales; y de sus preferencias psicológicas, que bajo este modelo se consideran dadas e invariables en el corto plazo. En este sentido, la decisión de participación en el mercado de trabajo se enmarca en el contexto de la teoría de la elección, de

⁸ Desde la vertiente neoclásica se llegó a admitir la existencia de ciertas restricciones a la movilidad bien por la persistencia de barreras institucionales en particular, o por un mal funcionamiento del mercado de trabajo en general. Adam Smith había advertido que la movilidad puede también ser difícil en aquellos casos en los que se haya *invertido un capital considerable en aprender* (Smith A., 1988: 35, volumen I).

modo que se considera que los individuos elegirán la combinación de renta-ocio que maximice su utilidad —una elección que depende de las preferencias del propio individuo entre la renta que consigue trabajando y del ocio que le supone el no trabajar—. De aquí, que el número de horas ofrecidas en el mercado mantenga una relación directa con el nivel salarial.

Por otro lado, la demanda de trabajo —que actúa conforme a la teoría de la productividad marginal—, no posee ninguna característica que la diferencie de la demanda de cualquier otro bien o servicio, es una demanda derivada de la demanda del producto o servicio que contribuye a producir o suministrar. Las empresas, cuyo objetivo es la maximización de sus beneficios, contratarán un trabajador adicional siempre que el ingreso que esperan obtener por el aumento de la producción sea superior al salario del trabajador⁹ —o coste de la contratación—, de aquí su relación inversa con el nivel salarial en el mercado.

Al agregar las curvas de oferta de todos los individuos y las curvas de demanda de todas las empresas obtendremos, tras los oportunos ajustes, las curvas de oferta y demanda de trabajo en el mercado. En este sentido, el análisis neoclásico deriva del modelo de equilibrio desarrollado por Walras (1874) que ilustra el funcionamiento de una economía determinando simultáneamente las cantidades y precios de equilibrio en cada uno de los mercados.

*El análisis laboral keynesiano*¹⁰.

En el análisis laboral keynesiano dos aspectos adquieren especial importancia: la concepción de los salarios y la influencia de la demanda agregada sobre los ajustes entre la oferta y la demanda de trabajo. Bajo este enfoque se sostiene que la variación del volumen de

⁹ En el caso de la teoría del capital humano, como veremos a continuación, la productividad se relaciona con la decisión del individuo sobre la inversión en capital humano.

¹⁰ Un desarrollo más exhaustivo de los planteamientos keynesianos pueden consultarse en Keynes (1968) en el que se desarrollan tanto las principales aportaciones de Keynes como artículos de diferentes autores que analizan los principales postulados de la teoría keynesiana frente a la clásica.

empleo depende fundamentalmente de las fluctuaciones de la actividad económica derivadas de las expectativas de la demanda del producto o servicio en el mercado. El comportamiento de la oferta de trabajo no varía inmediatamente con las variaciones salariales —como sostiene el enfoque tradicional— dado que se considera que los salarios nominales son rígidos a la baja. Los sindicatos, el efecto de ilusión monetaria, el nivel imperfecto de información en el mercado o, las normas sociales e institucionales son algunos de los factores que impiden una fluctuación a la baja de los salarios (Alujas, 2002: 24).

Por otro lado, la demanda de trabajo tampoco fluctúa —como se defiende bajo el modelo tradicional— en función de los salarios sino en función de la demanda global de producción. Así, aún cuando se produjese una disminución de los salarios nominales, y en consecuencia una reducción en los costes marginales, como el mercado no funciona en competencia perfecta¹¹, la competencia entre los productores provocará un descenso de los precios, volviendo a llegar a una situación de equilibrio¹² (Lerner, 1937) sólo cuando el descenso de los precios sea igual al descenso de los salarios.

Así, el factor que determina el nivel de producción y de empleo en el mercado no son las fuerzas del mercado trabajo sino la demanda agregada, y por tanto, los ajustes entre la oferta y la demanda de trabajo se producen vía empleo y no vía salarios. De aquí, que el exceso de oferta —desempleo— no pueda eliminarse disminuyendo los salarios reales y el resultado es la existencia de desempleo involuntario dependiente de las fluctuaciones de la actividad económica. La situación de pleno empleo a la que se hace referencia en el análisis tradicional no tiene cabida bajo este modelo y en este sentido, la intervención gubernamental será necesaria para llevar a la economía hacia el pleno empleo.

¹¹ En este sentido, la productividad marginal no será igual al salario real porque el mercado de trabajo no funciona de forma competitiva (Alujas, 2000:25).

Análisis laboral marxista.

La cuestión principal en el análisis marxista del mercado de trabajo es la concepción de la relación laboral como una relación social más que como una relación puramente mercantil.

Los principales análisis marxistas del mercado de trabajo ponen el acento, especialmente, en dos aspectos que diferencian su análisis del convencional: la relación de poder desigual entre trabajadores y empresarios y, la distinción entre fuerza de trabajo y trabajo efectivo (Toharia 1999). Los empresarios, propietarios tanto de los bienes de producción como del capital, compran la capacidad de trabajo a los trabajadores para incorporarla a la producción y, los trabajadores, desposeídos de los medios de producción, necesitan vender su capacidad de trabajo a los empleadores a cambio de un salario para sobrevivir.

La otra cuestión, el conflicto en el lugar de trabajo, procede de la distinción entre fuerza de trabajo —o capacidad para trabajar— y trabajo efectivo. Por una parte, el trabajador no tiene porqué trabajar en la forma y cantidad que el empresario desea, y por otro, el empresario por el pago de un salario está interesado en obtener de la fuerza de trabajo contratada, la máxima cantidad posible de trabajo efectivo¹³. Ahora bien, como esta conversión no es automática¹⁴, el empresario está obligado a llevar a cabo algún mecanismo de control que la garantice. Según Braverman (1974) el valor del trabajo no es establecido por el mercado, sino que depende de las relaciones entre el trabajador y el capitalista derivadas de la organización económica. De forma que, el valor de la fuerza de trabajo —salario— siempre va a ser menor que el valor del trabajo efectivo, de esta diferencia surge la plusvalía del empresario. Así, el desempleo, por la presión sobre los trabajadores, es visto bajo este enfoque como un fenómeno necesario tanto para la conversión de fuerza

¹² La situación de equilibrio se alcanzará cuando los precios hayan bajado en la misma proporción que el descenso de los salarios nominales, y entonces ya no existirá ventaja comparativa para aumentar el volumen de empleo.

¹³ Un análisis más detallado de la distinción entre trabajo efectivo y capacidad de trabajo puede consultarse en Braverman (1974).

de trabajo en trabajo efectivo —conflicto de control— como para mantener controlado el crecimiento salarial —conflicto distributivo—.

Edwards (1973) distingue fundamentalmente tres mecanismos de control para convertir la fuerza de trabajo en trabajo efectivo: el control simple, en el que predomina la autoridad del empresario y es propio de pequeñas y medianas empresas en las que existe una relación muy personalizada entre el empresario y los trabajadores, y los controles técnico y burocrático, propios de empresas de mayor tamaño en las que existen unas normas institucionalizadas y aceptadas tanto por trabajadores como por los supervisores¹⁵. Como veremos en próximos apartados, esta división ha sido propuesta bajo el enfoque marxista para el estudio de la segmentación laboral y de los factores determinantes de la misma.

*Primera generación de institucionalistas laborales*¹⁶ (1890-1940).

A finales del siglo XIX surge la primera corriente de pensamiento institucionalista, también conocida como “Escuela de Wiscosin” cuyos principales representantes son: el matrimonio Webb (Beatrice y Sydney), Richard Ely, John R. Commons, Summer Slichter y, Selig Perlman, entre otros investigadores. Los trabajos de esta primera generación presentan una absoluta oposición al modelo de agente económico racional y maximizador de utilidades¹⁷ defendiendo un análisis interdisciplinario, dinámico y no individualista del mercado de trabajo.

¹⁴ Sólo en el caso en que la conversión de fuerza de trabajo en trabajo efectivo fuese instantánea la relación social podría ser considerada como una relación puramente mercantil.

¹⁵ Para un desarrollo más detallado puede consultarse en Edwards (1973: 401 y ss.).

¹⁶ Cain (1976) enmarca los trabajos de esta primera generación de institucionalista entre las décadas de 1890 y 1930. Boyer y Smith en Kaufman (2002) amplían el periodo de referencia hasta la década de los 40.

¹⁷ Uno de los primeros investigadores institucionalistas fue Thorstein Veblen, aunque sus investigaciones no se centran exclusivamente en el ámbito laboral, rechazaba con rotundidad los supuestos neoclásicos: tanto la existencia de mercados competitivos como la idea de *homo economicus*. Uno de sus discípulos más destacado fue Wesley Clair Mitchell quién fue uno de los fundadores de la *Nacional Bureau of Economic Research* (Campos Rios, 2002).

Durante esta etapa, dos ideas fundamentales centran los planteamientos: la primera de ellas es el concepto de “valor razonable”¹⁸ de John Commons que viene a expresar que las transacciones en el mercado laboral no están sujetas a ningún precio competitivo como se defiende desde el enfoque tradicional, sino que están influidas por un conjunto de reglas consuetudinarias que evolucionan en el tiempo (Gimble, 1991 y Huguet, 1999). Este hecho, supuso una importante revolución en los planteamientos metodológicos¹⁹ seguidos hasta este momento por cuanto que incorporaba a las investigaciones económicas laborales un carácter más dinámico del seguido bajo el enfoque tradicional.

La segunda cuestión, también supuso un importante punto de inflexión por cuanto que también reflejaba la influencia que ejercen factores históricos, sociales e institucionales —no sólo económicos— sobre las decisiones y actuaciones de los agentes del mercado laboral. Así, se introduce, por primera vez, la hipótesis sobre una posible relación de poder desigual entre trabajadores y empleadores, que afecta tanto a la determinación de los salarios como al resto de condiciones laborales²⁰.

La estrecha correspondencia que defienden entre el análisis teórico y la realidad laboral que pretende estudiar —tendencia también compartida por las siguientes generaciones institucionalistas— les lleva a defender una metodología de trabajo contraria a la seguida por el modelo tradicional, por cuanto que construyen sus teorías sobre datos extraídos de la realidad laboral y no sobre la base de modelos formales abstractos. De aquí, que los seguidores de esta corriente defiendan una visión de la economía, en general, y de la economía laboral en particular, dinámica, interdisciplinaria y compleja dada la multiplicidad de factores de distinta naturaleza que intervienen en los procesos analizados.

¹⁸ Como referencia básica original, el concepto de valor razonable puede consultarse en la obra de John Commons (1934): *Institucional Economic*, MacMillan and Co., New York.

¹⁹ Este cambio metodológico, compartido por las siguientes generaciones institucionalistas, ha sido objeto de grandes debates entre defensores y detractores de los enfoques neoclásicos e institucionalistas. Puede consultarse al respecto Cain (1976), Wachter (1974), Kaufman (2002).

La segunda generación de institucionalistas laborales (1940-1965).

La segunda generación de institucionalistas, conocida como corriente neo-institucionalista o estructuralista de los años 1950²¹, sucedió a la primera en sus posiciones teóricas y de ella destacan importantes investigadores como: J. Dunlop, C. Kerr, R. Lester, L. Reynold, A. Ross o, R. Livernash o, L. Fisher.

Las reflexiones de estos autores fueron claves en el desarrollo del enfoque de los mercados de trabajo segmentados y especialmente en el desarrollo de la teoría de la dualidad de M. Piore y P. Doeringer. En este sentido, destacan especialmente las contribuciones de Dunlop (1958), Fisher (1951) y Kerr (1985)²². El primero por su teoría sobre los mercados de trabajo externos e internos; el segundo por su estudio sobre el mercado laboral agrícola de California a partir del cual afirmó que, lejos de los fundamentos teóricos tradicionales, los mercados de trabajo normalmente no funcionaban de forma competitiva, y el tercero por su teoría sobre la balcanización de los mercados de trabajo.

Dunlop (1958) entendía el mercado de trabajo como un sistema de relaciones industriales, a su vez subsistema del sistema social constituido por tres grupos de actores —trabajadores y empresarios, y sus respectivas organizaciones, y el propio Estado (Alujas, 2002:32)— que se interrelacionan en un entorno específico determinado a su vez por tres

²⁰ Idea que fue retomada posteriormente por los investigadores de la Escuela Económica Política Radical de inspiración marxista (Huguet, 1999:21).

²¹ El tratamiento de “neo-institucionalistas” ha sido objeto de controversias entre investigadores de reconocido prestigio como Kerr, Gimble o Kaufman. A título de ejemplo, Gimble siguiendo las afirmaciones de Kerr, sostiene que los estructuralistas de los años cincuenta deberían ser considerados más como “revisiónistas neoclásicos” que institucionalistas cuando expone:

«In Particulatr, Kerr asserts that the structuralist are merely revisionists, deviating from neoclassical theory only to the extend that they are trying to explain how labor markets actually operate vis-à-vis how they should theoretically function» (Gimble, 1991:627).

Por el contrario, Kaufman (2002) valorando específicamente las aportaciones de importantes investigadores representativos de este periodo como Lester y Dunlop, concluye que ni Lester ni Dunlop pueden ser considerados seguidores de la corriente neoclásica por cuanto que, al contrario de los planteamientos clásicos, defienden la existencia de mercados de trabajo no competitivos (Kaufman, 2002:8).

²² El ensayo original sobre la “balcanización de los mercados de trabajo” data de 1954.

elementos: las características tecnológicas del lugar de trabajo, los imperativos del mercado o presupuestarios y la distribución de poder generalmente desigual y, en muchos casos, más favorable para los empresarios que para los trabajadores. Así, establece que la dimensión del sistema de relaciones industriales está muy relacionada con los problemas de determinación salarial, de forma que la dimensión de un contorno salarial —un espacio de fijación de salarios determinado— se identifica con la dimensión de un sistema de relaciones industriales. Introdujo los conceptos de: “agrupamientos de puestos” —*job cluster* en la literatura americana— y “contornos salariales” —*wages contours*—²³ como base de la formulación de su teoría sobre la determinación de los salarios.

Por otro lado, Kerr (1985), recuperando las aportaciones de Fisher sobre los mercados de trabajos no estructurados²⁴, argumenta que no existe un único y gran mercado de trabajo sino que éste está segmentado en varios estratos. Clark Kerr identificó la segmentación como mercados estructurados y mercados no estructurados, en una caracterización similar a los segmentos identificados por Doeringer y Piore en su teoría de la dualidad. Así, Kerr distingue entre mercados de trabajo estructurados —mercados de trabajo internos— en los que poseen un peso importante los aspectos institucionales y consuetudinarios y, mercados de trabajo no estructurados —externos— en los que las reglas de funcionamiento de los mismos son más similares a las que operan en los mercados de trabajo competitivos defendido por la teoría convencional. Cada uno de ellos posee mecanismos de funcionamiento diferente tanto en lo relativo a la determinación de los salarios como a las

²³ Dunlop define un *job cluster* como un conjunto más o menos estable de puestos de trabajo relacionados por la tecnología, la costumbre social y la organización administrativa del proceso de producción. Por otro lado, un contorno salarial es una agrupación de empresas con índices salariales y otras formas de compensación interdependientes. Ambos conceptos son originariamente desarrollados en la obra Dunlop J. (1957): *The Task of Contemporary Wage Theory*, en el libro de Taylor, W. y Pierson, F.C. (1957): *New Concepts in Wage Determinations*, New Cork, McGraw-Hill.

²⁴ Como anteriormente hacíamos referencia, LLOYD FISHER a partir de su investigación sobre los trabajadores agrícolas en California y observando que las características de ese mercado tenía poco en común con las características y modo de organización de otros mercados industriales, concluyó que los mercados de trabajo debían estar divididos en sectores estructurados y no estructurados, caracterizados cada uno de ellos por normas de funcionamiento -gestión y organización- diferentes (Gimble 1991:629).

condiciones socio-económicas de los puestos de trabajo o a los mecanismos de entrada o salida a los mismos. En general, afirma, que los trabajadores situados en los mercados de trabajo internos poseen mejores condiciones de trabajo y están más protegidos que los trabajadores que operan en los mercados de trabajo externos.

En general, los investigadores de esta segunda etapa se caracterizan por mantener una visión escéptica sobre el modelo neoclásico de competencia perfecta y defienden una visión multidisciplinar y segmentada de los mercados de trabajo. Consideran que en la configuración de estos últimos influyen factores de muy distinta naturaleza: económicos, pero también sociales, instituciones y tecnológicos, y que en ocasiones, la estructura de empleos y salarios que presenta cada segmento está más presionada por fuerzas institucionales que por fuerzas competitivas (Gimble, 1991).

Las teorías segmentacionistas de la década de 1970.

En la década de los setenta se abre una nueva etapa de fuerte cuestionamiento de los planteamientos teóricos y prácticos del modelo tradicional. En este periodo se produce un desarrollo notable de las teorías segmentacionistas del empleo recuperándose así las contribuciones desarrolladas con anterioridad por investigadores institucionalistas de primera y segunda generación como Dunlop, Kerr, Commons o el matrimonio Webbs.

Las prácticas organizativas del empleo por parte de los empleadores, la tecnología y los procesos institucionales son los principales factores que centran el análisis de la segmentación laboral lo que provoca que la demanda de trabajo constituya el punto central de análisis de la segmentación del empleo, como veremos más detalladamente en el tercer apartado de este capítulo.

Aunque las investigaciones enmarcadas bajo el enfoque de la segmentación hayan sido catalogadas como institucionalistas de tercera generación —véase Gimble (1991:626)— entre estas teorías es posible distinguir cuatro grandes corrientes del pensamiento económico laboral que difieren substancialmente en los fundamentos teóricos de la segmentación:

1. Desde la corriente institucionalista y de la mano de investigadores como Michael Piore (1975), Peter Doeringer (1985), Paul Osterman (1975) o, Lester Thurow (1969) el origen de la segmentación se centra en la demanda de trabajo, y en este sentido, los factores tecnológicos e institucionales adquieren especial importancia, como veremos detalladamente en la siguiente sección,
2. Bajo la corriente analítica marxista, en la que destacan las aportaciones de investigadores laborales como Richard Edwards y David Gordon (1975) o, Michael Reich (1984), entre otros, las desiguales relaciones de poder entre trabajadores y empleadores centran el origen de la segmentación laboral,
3. Desde la vertiente laboral feminista se defiende, contrariamente a los supuestos defendidos por el modelo convencional, que las desigualdades en el acceso a “buenos empleos”, y por tanto a los segmentos, no son reflejo exclusivamente de las diferencias de productividad de los trabajadores —oferta— sino de las prácticas de gestión de la mano de obra —demanda— que no son independientes de las características de la oferta de trabajo. En esta línea destacan los trabajos de Humphries y Rubery (1984), entre otros investigadores.

Del análisis de los fundamentos teóricos de las distintas teorías, que desarrollamos con mayor nivel de detalle en el apartado 2.3, se deriva que si bien el enfoque de los mercados de trabajo segmentados se desarrolló desde las corrientes institucionalistas y marxistas del mercado de trabajo, la corriente neoclásica a través de su teoría del capital humano ejerció un papel muy importante fundamentalmente como contrapunto. Dedicamos el siguiente epígrafe a explicar los principales rasgos de estas teorías y las críticas que sirven de base al enfoque de los mercados segmentados.

2.2. LA TEORÍA DEL CAPITAL HUMANO FRENTE A LA EVIDENCIA EM- PÍRICA. UNA VISIÓN CRÍTICA.

La teoría del capital humano²⁵ defiende la existencia de una relación positiva entre la formación²⁶, la productividad y los ingresos, y negativa entre la formación y el paro (Becker 1974). Así, partiendo de los supuestos básicos neoclásicos de maximización de la utilidad individual —elección entre el binomio ocio-renta—, maximización de los beneficios empresariales y flexibilidad salarial como mecanismo de equilibrio entre la oferta y demanda de trabajo, la teoría plantea que los individuos, libre e independientemente, deciden en función de los beneficios futuros y de los costes actuales²⁷ la inversión que desean hacer en formación —al menos en formación general²⁸—, bajo el supuesto de que un aumento de la formación general se traduce en un aumento de su productividad y, por tanto, en mayores salarios.

²⁵ Toharia sitúa el origen de la moderna teoría del capital humano en la década de los cincuenta, fruto de las investigaciones destinadas a solventar los problemas de crecimiento económico (fundamentalmente en Estados Unidos). No obstante fue en la década de los sesenta cuando adquirió gran importancia de la mano de investigadores de la escuela de Chicago y a partir de la monografía de Gary Becker sobre el capital humano (Toharia, 1999: 15). Al comienzo de esta década, concretamente en 1959, la teoría fue anunciada por Theodore Schultz y, posteriormente, en octubre de 1962 se publicó en el *Journal Political Economy* un volumen dedicado a la “Inversión en seres humanos”, que incluía capítulos preliminares de la obra de Becker “Human Capital” finalmente publicada en 1964. A partir de los años 70 crecen considerablemente las investigaciones sobre este campo. En cualquier caso, sus principales precursores fueron Becker, Schlutz y Mincer. En Blaug (1976) se recoge una revisión detallada de las publicaciones sobre la teoría del capital humano desde sus inicios (Becker, 1964, Blaug, 1976 y Toharia, 1999).

²⁶ Entendida ésta como un aumento de la educación formal, no como formación en el puesto de trabajo.

²⁷ El coste de oportunidad de no trabajar más el coste de la formación.

²⁸ La formación general se produce cuando la productividad marginal de los trabajadores que reciben la formación es igual en las empresas que proporcionan la formación que en las demás, y en este caso el coste de la misma suele recaer principalmente sobre el trabajador. Por el contrario, la formación específica es aquella en la que la mayor productividad del trabajador, generada por la formación, es mayor en la empresa que la proporciona que en otras, en cuyo caso, son las empresas las que suelen asumir parte de esta inversión en formación. Gary S. Becker (1964): *Human Capital: A theoretical and Empirical Analysis, with special reference to education*, Columbia University Press, Nueva York.

Bajo este planteamiento, trabajadores con el mismo capital humano acumulado deberían recibir salarios similares y los problemas de discriminación laboral —principalmente el acceso a un empleo y las diferencias salariales— procederían de las diferencias en el capital humano de la población. De aquí que la teoría del capital humano sitúe el origen de la estructuración del mercado de trabajo en las diferencias de capital humano de la población activa.

La teoría del capital humano difiere del enfoque ortodoxo tradicional en dos aspectos fundamentales: en primer lugar, al rechazar el carácter excesivamente simplista del supuesto sobre el trabajo homogéneo²⁹ y centrar su atención en las diferencias de cualificación —formación— de la población (Bowles y Gintis, 1975) para explicar los problemas de desempleo a los que se enfrentan determinados grupos de individuos. Y, en segundo lugar en que, al distinguir entre formación específica y general y defender la relación entre formación, productividad e ingresos, ofrece una explicación de la distribución de los salarios que, en cierto modo, es independiente de los factores propiamente relacionados con la demanda de trabajo como el poder de mercado, el tipo de ocupación o de industria, como se defiende desde el enfoque laboral tradicional (Becker, 1974:49 y ss. y Huguet, 1999: 23).

Siguiendo estos planteamientos, durante las décadas de los años cincuenta y sesenta, los problemas de desempleo y las diferencias salariales —principalmente en el mercado de trabajo estadounidense— se combatieron mediante programas dirigidos a aumentar el capital humano de la población y especialmente de los grupos más desfavorecidos. Pero, a mediados de los años setenta, dada la persistencia del desempleo —especialmente elevados entre trabajadores de raza negra, mujeres y jóvenes³⁰—empezaron a aparecer diferentes estudios empíricos (Sobel, 1982 en Huguet, 1999: 24; Piore, 1975 y, Osterman,

²⁹ Bajo este planteamiento es posible el equilibrio de mercado y su vaciado mediante el funcionamiento tradicional neoclásico de las fuerzas de la oferta y la demanda de trabajo. Para ello es necesario establecer un supuesto de homogeneidad tanto en la oferta como en la demanda de trabajo. Esto implica que todos los puestos son iguales y que todos los individuos son aptos para ocuparlos, con lo que no deben existir diferencias salariales entre ellos.

1975, entre otros) que ponían en duda la eficacia de los programas formativos seguidos en este periodo y evidenciaban realidades laborales que entraban en contradicción con los supuestos de partida de la teoría del capital humano³¹, como:

- el aumento del nivel de instrucción de la población no acompañado ni de un aumento de la productividad ni de una menor dispersión salarial;
- la persistencia de desigualdades salariales que no obedecían estrictamente a diferencias en los niveles de cualificación de la población³²;
- los problemas de discriminación en el acceso al empleo de algunos por razones físicas como su edad, raza o sexo³³;
- una pobreza elevada que no parecía reducirse con los programas de formación y educación recomendados por el enfoque tradicional³⁴ y,

³⁰ Un análisis más exhaustivo de la situación del mercado de trabajo estadounidense puede consultarse en Cain (1976).

³¹ Arrow en Cain (1976) se refería a ello expresamente como: «...Since in fact racial discrimination has survived for a long time, we must assume that the model (neoclassical)...must have some limitation» (Cain, 1976: 1219).

³² Muchos trabajos empíricos han demostrado empíricamente la incapacidad de la teoría del capital humano para explicar la amplia dispersión salarial —Osterman (1975); Dickens and Lang (1985 y 1988); Oi (1990); Drago y Perlman (1992) y más recientes Huguet (1999) y Rubery (1997), entre otros—. Huguet (1999:25) y Cain (1976) desarrollan algunas de las cuestiones más debatidas entre segmentacionistas y ortodoxos.

Además, la incidencia del nivel de estudios también parecía ser desigual, de hecho, Osterman en un análisis empírico limitado a cabezas de familias varones blancos y negros, concluye que el capital humano tiene un alto poder explicativo en la distribución de los ganancias salariales en el sector primario pero no tanto en el sector secundario. Osterman (1975).

³³ Las mujeres, los jóvenes y los trabajadores de raza negra eran los grupos con mayores tasas de desempleo y los que mostraban mayores rotaciones hacia la inactividad. En contextos como el español donde las tasas de desempleo siguen siendo elevadas en relación con la media europea, el desempleo sigue concentrándose en estos grupos poblacionales. En el futuro el estudio de la segmentación laboral en relación con cada uno de estos grupos puede aportar nuevas líneas de acción para combatirlo. En este sentido, nos resulta especialmente interesante ante el nuevo contexto del mercado laboral español, el estudio de la segmentación laboral en la nueva población inmigrante.

³⁴ Cain (1976) ofrece una extensa referencia bibliográfica al respecto.

- los diferentes usos de la formación por parte de los que los empresarios para tomar decisiones irracionales o discriminatorias en las prácticas de contratación de mano de obra.

A raíz de estos resultados empezaron a surgir diferentes teorías que, desde diferentes posicionamientos teóricos —institucionalistas como Piore (1974); marxistas como, Bowles y Gintis (1975), e incluso neoclásicos como Blaug (1976)— cuestionaban los principales planteamientos de la teoría del capital humano. Y, aunque su incapacidad para explicar la amplia dispersión salarial entre ocupaciones a igual nivel de cualificación centró la mayor parte de los debates, también se trataron otras cuestiones como:

- El individualismo metodológico de sus planteamientos al considerar que la conducta de las personas obedece a un proceso instrumental en el que la decisión de cada individuo es independiente de la conducta del resto de individuos, al hilo del supuesto neoclásico sobre la independencia de las funciones individuales de utilidad. Una posición contraria defiende Piore, resaltando especialmente el carácter social de los factores intercambiados en el mercado y abogando por una conducta consuetudinaria en el que las funciones de utilidad están íntimamente interrelacionadas (Blaug, 1976 y Piore, 1973).
- La consideración de las instituciones sociales como imperfecciones del mercado en lugar de como factores participantes del proceso de decisión tanto por para la oferta como para la demanda de mercado como se defiende desde la corriente institucionalistas³⁵.

³⁵ En su defensa, Michael L. Wachter afirma que no es que los economista ortodoxos nieguen la existencia de acuerdos institucionales sino que defienden que éstos tienen relativamente poco efecto en la determinación de los salarios, y pone como ejemplo:

«...for example, while they recognize that unions may raise wages, they insist that the effect in meted by the tendency of firms to raise their hiring requirements in response» (Wachter, 1974: 640-641).

- La defensa de un enfoque excesivamente centrado en la oferta de trabajo dejando a un lado la influencia de la demanda de trabajo, en oposición a los planteamientos institucionalistas o marxistas.
- La limitación del análisis laboral a la simple interacción entre preferencias, capacidades individuales y tecnologías de producción alternativas, excluyendo del análisis la importancia de la clase social y el conflicto de clases como variables económicas centrales, como se defiende desde la corriente marxista (Gintis y Bowles, 1975).
- La conservación del supuesto de vaciado del mercado y la inexistencia de barreras a la movilidad, según el cual si existen segmentos con diferentes niveles salariales, la mayor parte de la oferta de trabajo —en ausencia de barreras a la movilidad— intentará acceder a los empleos mejor remunerados, el exceso de oferta confluirá en una presión a la baja de los salarios que llevará a largo plazo a la equiparación salarial. A este respecto, diferentes estudios empíricos demostraron que los salarios del sector de altos ingresos no se reducen por excesos de oferta, luego la evidencia empírica delata una ausencia de vaciado del mercado y la posible existencia de barreras a la movilidad por la persistencia de desempleo —en la mayor parte de los casos involuntario—. Admitiendo la segmentación del mercado de trabajo, diferentes teorías surgieron como vía de explicación de la ausencia de vaciado del mercado, la movilidad entre segmentos y las diferencias salariales. Ortodoxas, como las teorías de los salarios de eficiencia, modelos insiders-outsiders, teoría de la preferencia por el gasto, etc. Duales, como la defensa de la existencia de restricciones de acceso a determinados empleos del sector primario, principalmente por parte de trabajadores del sector secundario por el efecto derivado de la retroalimentación negativa³⁶.
- Finalmente y, sin ánimo de completar una lista exhaustiva, una de las principales críticas hacia la teoría del capital humano desde posiciones institucionalistas se refie-

³⁶ Inicialmente el enfoque dual extremo sostiene la ausencia de movilidad entre segmentos. Estudios empíricos (Osterman, 1980 y Schiller, 1999 en Huguet, 1999:54) demostraron cierta movili-

re al hecho de que éste parte de supuestos no cuestionados y alejados de la realidad socio-laboral que se pretende explicar. Los institucionalistas consideran pobre este enfoque porque no permite incorporar a los planteamientos teóricos los conocimientos prácticos y defienden como método de investigación el enfoque inductivo³⁷ (Piore, 1974).

Pese a las críticas, no hay duda de que los planteamientos neoclásicos sobre el mercado de trabajo en general, y sobre la teoría del capital humano, en particular, fueron de gran utilidad para el análisis de los mercados de trabajo, resultando especialmente importantes para el surgimiento de nuevas teorías³⁸ que trataron de aportar, en unos casos con mayor validez que en otros, explicaciones a las anomalías empíricas que difícilmente podían ser explicadas bajo el enfoque tradicional. En este sentido, la teoría de los mercados de trabajo segmentados surgía como una alternativa de la teoría del capital humano. De hecho, incluso posiciones ortodoxas como la de Mark Blaug (1976), al plantear la verificación de la teoría del capital humano³⁹ valora la teoría de los mercados de trabajo duales o de la

dad entre los mismos. Estos aspectos los trataremos con mayor nivel de detalle en próximos apartados.

³⁷ En este sentido la teoría dual del mercado de trabajo tampoco está exenta de críticas. De hecho, el excesivo carácter descriptivo de sus trabajos es una de las críticas fundamentales que se le atribuye a los trabajos sobre segmentación, fundamentalmente anteriores a Piore. Un empirismo que puede ser debido a su objetivo de diseñar políticas orientadas a combatir los problemas de desempleo y pobreza (Wachter, 1974 y Piore, 1973 y 1975).

Un estudio más detallado de las críticas a la teoría del capital humano, desde distintos enfoques analíticos, pueden encontrarse en las lecturas incluidas en Toharia (1999), en Wachter (1974) o, en Dickens & Langs (1993).

³⁸ La teoría de job competition, la teoría radical, el enfoque dual, los mercados internos-externos, la teoría de la división entre centro-periferia son, entre otras, teorías que comparten, aunque bajo enfoques analíticos diferentes, que la teoría del capital humano no ofrece una descripción adecuada del mercado de trabajo.

³⁹ Blaug, siguiendo los planteamientos de Lakatos considera que la “teoría del capital humano” más que una teoría en sí es un programa de investigación científica, entendido éste como *un conjunto de teorías interconectadas* en el que es posible distinguir entre el núcleo y el cinturón, de tal forma, que en el núcleo se sitúan todo el conjunto de planteamientos teóricos que definen la estrategia de investigación, mientras que en el cinturón se sitúan todas las teorías específicas verificables con las que el programa consigue su aprobación científica y, en este sentido, el programa de

“segmentación” como un posible rival de la teoría del capital humano, aunque la lectura de su trabajo no deja claro la posición final del autor en esta cuestión:

«Lo que hace falta para eliminar un programa de investigación científica es, ante todo, refutaciones repetidas; segundo, una embarazosa proliferación de ajustes “ad hoc” encaminados a evitar estas refutaciones y, tercero, y lo más importante de todo, un programa rival que trate de explicar los mismos hechos mediante un entramado teórico diferente pero igualmente poderoso. Este tipo de rival para el programa de investigación del capital humano puede que haya hecho su aparición: viaja bajo el nombre de “hipótesis de selección” o “credencialismo” y está ligado, en alguna de sus versiones, a la nueva teoría de los “mercados duales de trabajo” o de la “segmentación” del mercado de trabajo» (Blaug, 1976 en Toharia, 1999:73).

Bajo nuestro punto de vista, estas teorías más que competitivas, se complementan y permiten realizar análisis más amplios y enriquecedores del mercado de trabajo. Así pues, aunque la teoría del capital humano, como acabamos de ver, ha sido objeto de múltiples críticas es un punto de partida importante para el análisis de los mercados de trabajo tanto por el hecho de que incorporó nuevos elementos al enfoque neoclásico y extendió parte de sus supuestos a ámbitos del mercado que hasta ahora no eran contemplados por la teoría tradicional, como por el hecho de que la mayor parte de las teorías enmarcadas bajo el enfoque de los mercados de trabajo segmentados han desarrollado sus planteamientos por oposición al enfoque del capital humano, como veremos a continuación.

investigación del capital humano posee proyectos de investigación en innumerables ramas de la economía (Mark Blaug, 1976).

2.3. EL ENFOQUE DE LOS MERCADOS DE TRABAJO SEGMENTADOS: FACTORES DETERMINANTES.

Aunque el enfoque de los mercados de trabajo segmentados —en adelante MTS— adquiere matices muy importantes en las décadas de los cincuenta y sesenta cuando empiezan a surgir diferentes estudios destinados a estudiar la pobreza y desempleo principalmente en el mercado estadounidense, su verdadero origen se remonta a las aportaciones de Marshall (1890), Mill (1909) y Cairnes (1874) de principios del siglo XX. Estos investigadores, pese a partir de fundamentos teóricos convencionales, insatisfechos con la concepción competitiva de los mercados de trabajo de Adam Smith defendieron la existencia de grupos no competitivos⁴⁰. Marshall (1938) pese a defender que el principal factor de determinación de los salarios seguía siendo el mercado distinguió diferentes grupos de trabajadores atendiendo a su nivel de cualificación⁴¹ (Marshall, 1938 en Kerr, 1950: 279). Cairnes (1874) atribuyó la propia existencia de grupos no competitivos como una característica básica de los mercados de trabajo. Mill (1909) encontró evidencias de que otras variables sociales —en su caso la clase social— podían actuar en contra del principio de equidad defendido por Adam Smith.

Posteriormente, a mediados del siglo XX, surge el enfoque de los mercados de trabajo segmentados de la mano de prestigiosos investigadores en este campo como Dunlop, Fisher o Kerr⁴² y, a continuación, en la década de los setenta y ochenta con las aportaciones de Piore (1968 y 1975), Gordon, Reich y Edwards (1973), Summer y Bulow (1986), Wachter (1974), Osterman (1975), Doeringer (1985), Dickens y Langs (1993), Cain (1976), Wilkinson (1981), Reich (1984) o, Rumberger *et. al* (1980), entre otros, que ana-

⁴⁰ Aunque gran parte de sus trabajos se centraron fundamentalmente en el estudio de las desigualdades salariales, sus resultados son perfectamente extensibles a otros contextos del análisis en la segmentación laboral.

⁴¹ Afirmaba que la oferta de los trabajadores cualificados era más inelástica que la de los trabajadores menos formados por el tiempo invertido en adquirir dicho capital humano (Kerr 1950: 279).

⁴² Un estudio más detallado de la evolución de la segmentación laboral y el desarrollo en el tiempo de las distintas cuestiones debatidas en las distintas generaciones de institucionalistas puede consultarse en Gimble (1991).

lizaron la segmentación del mercado de trabajo desde posicionamientos teóricos muy diferentes.

Así, desde la teoría del capital humano que admite la existencia de cierta estructuración en el mercado de trabajo y centra su origen en la oferta de trabajo, hasta los planteamientos institucionalistas de tercera generación de los años setenta se encuentra un gran conjunto de teorías que defienden planteamientos analíticos de la segmentación y factores determinantes de los mismos muy diferentes. La teoría de *job-competition*, la teoría radical, el enfoque dual, la teoría de los mercados internos-externos, la teoría de la división entre empresas del centro o de la periferia o, la teoría de la reproducción social, son algunas de las teorías que se enmarcan dentro del enfoque de los mercados de trabajo segmentados (Cain, 1976) y que, apoyándose en la división del mercado de trabajo de Piore, defienden, lejos de los supuestos de homogeneidad de la teoría tradicional, la existencia de un mercado de trabajo segmentado y la hipótesis de que gran parte de los problemas de éste son consecuencia de dicha segmentación (Taubman y Watcher 1991:1519). En este sentido, la hipótesis central del enfoque de los MTS es que la estructura existente en el mercado de trabajo no obedece sólo a diferencias en el nivel de cualificación de la población, como defiende la teoría del capital humano, sino que los determinantes de la misma deben ser asociados a factores, en ocasiones vinculados o inter-vinculados a la demanda, a la oferta de trabajo, a procesos históricos, o incluso a factores tradicionalmente considerados externos al mercado laboral como el ámbito familiar, la zona de residencia, el entorno social del individuo, etc⁴³.

Dentro del enfoque de la segmentación se enmarcan diferentes teorías que comparten tanto la delimitación del mercado en dos segmentos, un segmento primario y un segmento secundario siguiendo la clasificación establecida inicialmente por Doeringer y Piore⁴⁴

⁴³ En Rubery (2006) se recoge una evolución de las distintas teorías de la segmentación en contraposición a las teorías de corte convencional.

⁴⁴ Aquellas que parten de divisiones del mercado diferentes cuando caracterizan los segmentos acaban relacionándolas con las características inicialmente asignadas a los sectores primario y secundario. Dos ejemplos claros son: el caso de la segmentación industrial en el que relacionan los “buenos” y “malos” empleos con las industrias del centro y la periferia y, los sistemas de supervi-

como la eficiencia que esta división resulta para el mercado de trabajo. Sin embargo las distintas teorías segmentacionistas difieren en las causas que provocan la segmentación del empleo y en los factores que configuran e influyen en las cadenas de movilidad entre segmentos que confinan a determinados individuos en empleos del sector secundario. El modelo de Doeringer y Piore atribuye las causas del dualismo a los imperativos técnicos y a la estructura industrial; *la teoría radical* apela a las relaciones sociales de producción para justificar las diferencias entre segmentos; *el enfoque de la reproducción social* defiende especialmente la importancia de la esfera de la reproducción en las divisiones del trabajo aunque sigue considerando las prácticas de gestión y contratación de la mano de obra como un factor determinante e importante de la segmentación; *la teoría de los mercados de trabajo internos y externos* o la teoría de *job-competition* centran su análisis en los prácticas de contratación y despido de la mano de obra; *la teoría de las industrias del centro y la periferia* centran el análisis de la segmentación en las características de las industrias, en la naturaleza de la demanda del producto, en la tecnología, en la sindicalización o, en la estructura organizacional.

Peck (1996) distingue tres etapas o generaciones dentro del enfoque de los mercados de trabajo segmentados: una primera generación en la que domina el modelo dual de Doeringer y Piore y en la que la dualidad en el mercado laboral se considera resultado de los requerimientos del procesos de producción; una segunda generación en la que dominada por el modelo radical en la que se sitúa el origen del dualismo en las estrategias empresariales de control de la mano de obra, y en este caso destacan investigadores de corte marxista como Edwards, Gordons, Harrison o Reich principalmente; y una tercera generación en la que investigadores e investigadoras explícitamente multidisciplinares como Picchio, Rubery, Rosenberg o Wilkinson, defienden un enfoque multi-causal. Esta última generación, aunque consideran importante para la determinación de segmentación los factores asociados a la demanda anteriormente citados —la incertidumbre, la tecnología o, las estrategias empresariales de control de la mano de obra— incorporan en el análisis

sión burocráticos y simples con los empleos enmarcados en los sectores primario y secundario respectivamente.

de los fundamentos analíticos de la segmentación nuevos elementos como los procesos de reproducción social, la intervención del Estado como órgano de acción, o las asociaciones colectivas de sindicatos que hasta ahora estaban ausentes en los modelos dualistas predecesores (Peck, 1986:56 y ss.).

2.3.1. La teoría de la dualidad de Piore⁴⁵ vs. la teoría del capital humano.

Desde la corriente institucionalista se considera que los factores determinantes de la segmentación se sitúan en el lado de la demanda de trabajo por cuanto que las empresas eligen sus sistemas de producción —y conforme a éste gestionan los procesos de contratación y despido de la mano de obra— en función de la variabilidad e incertidumbre de la demanda de su producto o servicio en el mercado. Bajo este enfoque, las instituciones sociales, principalmente el marco regulador y los sindicatos, también actuarían como factores determinantes de la segmentación⁴⁶. Sólo de una forma secundaria, esta dualidad se explica por las características de la oferta de trabajo en la medida que las personas, dependiendo de su entorno familiar y personal, su zona de residencia, su ámbito social, etc., desarrollan pautas de comportamientos sociales que les confinan en determinados puestos de trabajo del sector secundario.

Piore —*cf.* Piore 1980 y 1980a— considera que el origen último, o principal, de la segmentación del mercado de trabajo se encuentra en la tecnología, en la medida en que las

⁴⁵ La teoría de la segmentación dual fue desarrollada por Michael Piore en “On-the-Training and Adjustment to Technological Change” en Piore (1968) posteriormente Doeringer y Piore (ambos seguidores del enfoque institucionalistas) e investigadores en esta área como Dunlop y Kerr, publicaron en 1971 el libro *Internal Labor Markets and Manpower Analysis* (una versión en castellano, *Mercados Internos de Trabajo y Análisis Laboral*, esta versión fue publicada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en 1985).

⁴⁶ En el siguiente fragmento Piore muestra esta idea:

«Probablemente, el dualismo existente en algunos mercados de productos, como el dualismo del mercado de trabajo, es con menos frecuencia el resultados de la tecnología *per se* que de la tendencia de diferentes industrias a encontrar en las mismas disposiciones institucionales y legales un medio para resolver el problema de dividir la demanda en un componente estable y uno inestable» (Piore, 1980a: 269).

empresas planifican la utilización de la tecnología —la elección entre distintas técnicas de producción intensivas en capital o trabajo— en respuesta a la inestabilidad e incertidumbre de la demanda de su producto o servicio en el mercado. De esta forma, partiendo de los supuestos: 1) la demanda de cualquier producto o servicio puede dividirse en un componente estable y un componente inestable; 2) las empresas no asumen inversiones a gran escala a menos que la demanda de su producto sea estable y 3) los costes de ajuste del factor trabajo son menores que los del capital y por tanto es el trabajo el factor de producción variable y el que se ajusta a las fluctuaciones de la demanda. Según esto, las empresas cubrirán las porción inestable de la demanda de su producto o servicio en el mercado o bien a través de prácticas continuas de contratación o despido de trabajadores del sector secundario⁴⁷, bien a través de subcontratas con el objeto de evitar conflictos de discriminación entre sus trabajadores que afecten a la marcha habitual de trabajo. Estas prácticas de gestión de la producción provoca la división del trabajo en dos sectores con tecnologías y reglas de funcionamiento muy diferentes⁴⁸. Y, aunque Piore establece el origen de la segmentación en la demanda de trabajo y por tanto inicialmente los puestos en ambos

⁴⁷ Esta inestabilidad que caracteriza los puestos de trabajo del sector secundario ha llevado a muchos autores (Hernanz, 2002 o Jimeno, 1996, entre otros) a establecer el tipo de contrato laboral como el principal factor de discriminación entre segmentos.

⁴⁸ En este sentido, según Doeringer y Piore en función de la tecnología y de la estabilidad de la demanda en el mercado, los puestos de trabajo del sector primario se caracterizan por tener mayor grado de estabilidad laboral (contratos indefinidos o por periodos no determinados), mayores salarios y, en definitiva, mejores condiciones laborales y posibilidades de promoción profesional que los del sector secundario, además de estar regidos por un conjunto establecido de normas laborales establecidas. Por el contrario, en el sector secundario se sitúan los puestos de trabajos más precarios, inestables y temporales, con una elevada rotación de los trabajadores entre los distintos puestos, con pocas o nulas posibilidades de promoción profesional, bajos salarios y regulado por unas normas laborales que dictan mucho de las que rigen en el sector primario. Posteriormente, la gran diversidad de trabajos en el sector primario llevó a subdividir éste en un segmento superior y otro inferior. Las características anteriormente utilizadas para definir el sector primario se refieren específicamente al sector inferior del segmento primario (Piore en Toharia 1983: 195), la diferencia entre ellos es que mientras en el segmento primario inferior el trabajo es estable pero rutinario y repetitivo, en el segmento primario superior los puestos de trabajos son más profesionales y directivos. Aunque los dos niveles del sector primario se caracterizan por buenos empleos, en el sector primario superior la formación académica constituye una importante barrera de entrada y en el sector primario inferior no adquiere tanta importancia el nivel de estudios como la formación en el puesto de trabajo. Doeringer y Piore (1971: 242).

segmentos no tienen porque ser ocupados por población activa diferente, ya en la década de los setenta hace referencia a una cierta estructuración de la oferta de trabajo⁴⁹. Posteriormente, más de una década más tarde, se observa que existe cierta tendencia a que gran parte de los empleos “inestables” sean ocupados por determinados grupos de personas que se ven confinados en ellos durante un largo periodo de tiempo —cuando no es el resto de su vida laboral— por factores como el sexo, la edad, la zona de residencia, las características de su entorno familiar o personal (Doeringer y Piore 1985: 242).

En conclusión, mientras que bajo la teoría del capital humano la formación ocupa un papel central en el análisis del origen de la segmentación laboral, los institucionalistas de primera generación y, especialmente Piore, como precursor de la teoría del mercado dual, apoyan la tesis que la formación constituye un factor importante sólo en la medida en que interviene en la caracterización de los estratos⁵⁰. El nivel de estudios se convierte, en algunas ocasiones, en una importante barrera de acceso a empleos del sector primario, fundamentalmente los puestos de trabajo del sector primario superior.

⁴⁹ Doeringer y Piore, asemejan las características de los puestos de trabajo con las características de los trabajadores:

«Existen distinciones entre los trabajadores de los dos sectores que son paralelas a las que existen entre los puestos de trabajo: los trabajadores del sector secundario muestran una rotación mayor en relación con los del sector primario, unas tasa más elevadas de impuntualidad y absentismo, un mayor insubordinación y practican con mayor frecuencia el pequeño robo y la ratería.» (Doeringer y Piore 1971:242).

⁵⁰ En la medida en que cada estrato o segmento se caracteriza por un determinado modo de aprendizaje y comprensión del trabajo: abstracto, concreto o dirigido. Según el propio autor, ésta es realmente la peculiaridad que diferencia el sector primario superior del inferior, en el superior predomina el modo de aprendizaje abstracto y en el inferior el concreto (véase al respecto Piore 1980a: 270-271).

2.3.2. La teoría de la dualidad marxista, o teoría radical⁵¹.

El enfoque radical centra el análisis de los determinantes de la segmentación en las relaciones sociales de producción al considerar que los problemas de desigualdad y exclusión a los que se enfrentan muchos individuos, lejos de centrarse en su entorno laboral más próximo, proceden de las desiguales relaciones de poder entre trabajadores y empresarios que se dan en los sistemas capitalistas. Esta idea queda bien ilustrada en el siguiente fragmento extraído de uno de los más prestigiosos economistas marxistas laborales, Richard. C. Edwards (1973):

«...Una objeción más grave que se puede poner a estas teorías [las que se construyen bajo el enfoque de los mercados de trabajo segmentados] es que, al centrarse únicamente en los procesos del mercado de trabajo, no han pasado de ser en gran parte taxonómicas o descriptivas. Sean o no adecuadas para clasificar la conducta de mercado, no explican esa conducta como parte del proceso económico más amplio....Así, pues, para comprender los procesos del mercado de trabajo que producen diferencias entre las rentas, desempleo y movilidad de los grupos, debemos investigar las disposiciones institucionales que gobiernan la producción, es decir las relaciones sociales de producción» (Edwards, 1973 en Toharia, 1999: 396).

Por tanto, desde el enfoque marxista los elementos más relevantes de la segmentación parten de la necesidad de las empresas de mantener su supremacía sobre los trabajadores dentro del sistema capitalista⁵². De este modo, establecen que las diferencias entre los segmentos tienen su origen en los diferentes sistemas de control que las empresas utilizan para convertir la fuerza de trabajo de los trabajadores en trabajo efectivo: control burocrá-

⁵¹ Edwards (1973), Wachtel (1972 en Cain, 1976), Edwards, Reich y Gordon (1973), Bowles o Gintis (1975), destacan, entre otros, como los principales defensores del enfoque marxista de los mercados de trabajo segmentados.

⁵² A este respecto, Rubery (2006) distingue dentro de esta perspectiva marxista de la segmentación las aportaciones de Braverman por cuanto no le otorga tanta importancia a la necesidad de control de la fuerza de trabajo dentro del sistema capitalista sino a los procesos de descualificación a los que éstos son sometidos (Rubery 2006)

tico, control técnico y control simple⁵³. La tecnología es, bajo este enfoque segmentacionista y al igual que en el enfoque dual, una variable endógena al modelo pero *manipulada* por el empresario para consolidar su relación de poder con el trabajador⁵⁴.

2.3.3 La teoría de *job competition* o teoría de cola.

Otra de las teorías enmarcada dentro del enfoque de los mercados de trabajo segmentados es la teoría de *job-competition* —o teoría de cola—. Esta teoría, al igual que la teoría de la segmentación de Piore e incluso que el enfoque radical, centra los fundamentos analíticos de la segmentación en la demanda de trabajo, por cuanto los empresarios, en la búsqueda continua de beneficios seleccionan a los trabajadores en función de su productividad potencial. Una productividad que, a diferencia de como se plantea bajo la teoría del capital humano, no se asocia a los individuos sino a los puestos de trabajo. La educación, en este sentido, es sólo un mero indicador de la productividad potencial de los individuos que se “ordenan” en una *cola* atendiendo a su nivel de educación⁵⁵. De esta manera los candidatos a empleos no compiten por salarios —como ocurre en la teoría del capital humano, en la que se parte de una relación positiva entre la formación, la productividad y los salarios y, una productividad asociada al individuo— sino por empleos⁵⁶. Contrariamente a los planteamientos convencionales en los que el nivel de capital humano es considerado como un factor importante de diferenciación entre los individuos y como una importante barrera de entrada hacia determinados puestos de trabajo, Thurow (1969), con su teoría de cola defiende que la productividad no está asociada al individuo —a su nivel de forma-

⁵³ En los mercados primarios se encuentran aquellas empresas organizadas bajo sistemas de control burocráticos, mientras que las empresas donde domina, como sistema de control de la fuerza de trabajo la supervisión simple, funcionan a través de mercados de trabajo secundarios.

⁵⁴ Un estudio más detallado de esta teoría puede consultarse en Edwards (1973), Wachtel en Gordon (1973) o Bowles y Gintis (1975)

⁵⁵ Piore y Doeringer al definir brevemente la teoría de cola afirman que los individuos se clasifican «de acuerdo con la relación existente entre su productividad potencial y sus tarifas salariales» (Doeringer y Piore, 1985: 241).

⁵⁶ De aquí el nombre de esta teoría “*job-competition*”.

ción— sino al puesto de trabajo y es en éste donde los trabajadores adquieren las habilidades y capacidades necesarias para el ejercicio de su actividad profesional. Por tanto, la productividad no depende, como en la teoría del capital humano, del nivel de formación del individuo, sino que éste sólo es utilizado por los empresarios como filtro en los procesos de selección y contratación de mano de obra. Los empresarios suponen que los trabajadores más formados adquirirán más rápidamente las habilidades necesarias para el desarrollo de su actividad profesional que los menos formados⁵⁷. En este sentido, el factor formación, al igual que en la teoría de las señales y el credencialismo, ejerce de filtro para la selección de los trabajadores⁵⁸ y en ambos casos la formación actúa como indicador de la productividad —es decir, como una cualidad observable de su potencial— pero, mientras que en el caso de la teoría de las señales la productividad está asociada a las capacidades innatas al individuo, en el caso de la teoría de cola ésta se adquiere en el propio puesto de trabajo.

En última instancia, aunque se distingue entre buenos y malos potenciales trabajadores el factor determinante de la segmentación se encuentra en los puestos de trabajo. En este caso un aumento de la formación de los individuos carecería de sentido, ya que ello no implicará que haya más y mejores puestos de trabajo.

⁵⁷ Así, los empresarios clasifican a los trabajadores potenciales atendiendo a un criterio de minimización de costes. Al principio de la cola se situarán los trabajadores más formados por cuanto se supone que los costes de su proceso de aprendizaje en el puesto de trabajo serán menores.

Mientras la oferta de trabajo sea mucho mayor que la demanda los empresarios seleccionarán a los trabajadores más formados quedándose los menos formados al final de la cola.

⁵⁸ Ambas teorías manifiestan la importancia que los empresarios otorgan a las características observables (edad, sexo, etnia, nivel de formación,...) de los trabajadores en las prácticas de contratación de la mano de obra, lo que puede conducir a una discriminación estadística (Recio, 1997: 104).

2.3.4. Los mercados de trabajo internos⁵⁹ y la hipótesis dual.

Bajo la teoría de los mercados externos e internos también la demanda de trabajo se configura como elemento determinante de la estructuración de los mercados de trabajo. Los mercados internos se diferencian de los externos porque su funcionamiento — mecanismos de determinación de salarios, asignación de trabajos, formación, etcétera— está sujeto a unas normas y costumbres administrativas que proporcionan a sus trabajadores una serie de derechos y privilegios de los que carecen los trabajadores del sector externo. Así, los trabajadores empleados en los mercados internos poseen determinadas garantías de estabilidad, promoción profesional y salarios más elevados, que no se extiende entre los trabajadores del sector externo. Los puertos de entrada a los mercados internos están limitados a determinados trabajadores⁶⁰ —bajo criterios sociales consuetudinarios, de formación-productividad⁶¹, medidas de contratación consuetudinarias de los empresarios o, promoción interna— que raramente se abren permitiendo el acceso a trabajadores de los mercados externos. Por el contrario, el funcionamiento de los mercados de trabajo externos está más sujeto a ajustes de variables económicas que caracterizan los mercados de trabajo competitivos establecidos por el modeo convencional.

⁵⁹ Doeringer y Piore desarrollan en profundidad esta teoría en su libro *Internal Labor Markets and Manpower Analysis* (1971), defendiendo la existencia de mercados de trabajo internos y mercados de trabajo externos caracterizados por reglas de funcionamiento y movilidad muy diferentes. Algunos autores como A. Huguet posicionan el origen de los mercados de trabajo interno de Doeringer y Piore en la clasificación de Kerr de los mercados de trabajo en: *manoriales* (basados en la antigüedad) y mercados *guild* (gremiales o profesionales) (Huguet, 1999).

Un análisis detallado de esta teoría puede consultarse Doeringer y Piore (1985), Wachter, Williamson, Harris o, Richard Edwards en Toharia (1999) también ofrecen visiones diferentes sobre el origen y las causas de los mercados internos de trabajo.

⁶⁰ Los trabajadores *más educados y cualificados* generalmente encuentran empleo en los mercados de trabajo internos, mientras los trabajadores que poseen algún tipo “desventajas ante el empleo” —aunque hay un menor grado de conocimiento sobre el proceso de ajuste entre los empleos del sector secundario y los trabajadores más desfavorecidos— parece que tienden a encontrar empleo en los segmentos de baja renta y de empleo irregular (Doeringer y Piore, 1985: 239).

⁶¹ Doeringer y Piore asemejan la teoría de cola y los mercados internos-externos, de forma que en este último caso también podría decirse que existe una “cola de empleo” en la que los trabajadores se ordenan en la cola en relación con su productividad y los empresarios siguen este orden estable-

La teoría de la eficiencia, la teoría de la compensación diferida, la teoría del capital humano, la teoría de los costes de transacción o las distintas interpretaciones sobre el papel de los sindicatos en el mercado de trabajo (Huguet, 1999:32 y ss.) han sido, entre otras muchas, algunas de las teorías destinadas a explicar el origen de los mercados internos y, aunque sus planteamientos teóricos proceden de diferentes enfoques analíticos, todas ellas coinciden en dos cuestiones. La primera es la búsqueda continua de la eficiencia por parte de los empresarios, y la segunda la importancia de la formación o cualificación específica⁶² de la empresa o del puesto de trabajo. No nos extenderemos demasiado en el concepto de mercados de trabajo internos por no ser objeto de estudio en este trabajo⁶³, pero sí nos interesa destacar brevemente su relación con la división del mercado de trabajo establecida por la teoría dual en la medida en que la distinción entre mercados de trabajo internos y externos parece ser casi característica solamente de una parte del mercado de trabajo, del sector primario. En los mercados de trabajo secundarios esta distinción entre mercados internos-externos no es tan clara como Doeringer y Piore (1983:13) hacen referencia en el siguiente fragmento:

«En cambio, el mercado secundario de trabajo está formado por tres tipos de situaciones de empleo. En primer lugar, parte del empleo secundario no está estructurado y no pertenece a ningún mercado interno. Esos puestos de trabajo son el extremo opuesto de los que se encuentran en los mercados internos de trabajo y se parecen a los que postula la teoría competitiva. Ejemplos son los puestos informales de peón de la construcción, el

cido en la cola hasta que cubren sus necesidades de contratación de mano de obra, Doeringer y Piore (1985:244).

⁶² Doeringer y Piore hablan de la cualificación específica cuando es una formación sólo válida para una determinada clasificación de puestos de una única empresa y Becker habla de formación específica entendida como aquella que produce un aumento de la productividad del individuo pero sólo en la empresa en la que se imparte, Doeringer y Piore (1985) y Becker (1975).

⁶³ La bibliografía sobre los mercados de trabajo internos es muy extensa. Uno de los trabajos pioneros proceden de Doeringer y Piore (1985) que ofrecen desde un punto de vista institucionalista un estudio detallado de los mercados de trabajo internos. Ana Huguet en su tesis doctoral sobre segmentación (Huguet 1999) también desarrolla las principales teorías que desde los distintos enfoques teóricos del mercado de trabajo justifican la aparición y el desarrollo de los mercados internos. Wachter, Willimson, Harris (1975) o, Richard Edwards (1973) también ofrecen visiones diferentes sobre el origen y las causas de los mercados internos de trabajo.

trabajo doméstico y el de los que lavan los platos en los restaurantes. En segundo lugar, otros puestos de trabajo se encuentran en lo que podría denominarse mercado interno de trabajo secundario. Estos mercados sí tienen estructuras internas formales, pero tienden a tener muchos puertos de entrada, agrupamientos de movilidad cortos y un trabajo generalmente mal pagado, desagradable o ambas cosas a la vez. Son característicos de estos mercados los puestos de cuello azul de las fundiciones, los puestos de cosido y planchado de las plantas de confección y los puestos serviles de los hospitales. Por último, los puestos secundarios que tienen pocos escalones de ascenso o derechos de traslado, si es que tienen alguno, están ligados a veces a mercados internos de trabajo en los que el resto de puestos son primarios.» (Doeringer y Piore, 1985: 244).

En este sentido, entendemos que la dificultad de establecer una clara distinción entre mercados internos y externos, que es más destacable en el sector primario que en el secundario, muestra la complejidad de estudio de los mercados secundarios. Es probable que las características que presentan los empleos “precarios” —generalmente en el sector secundario— estén más relacionados con otros factores diferentes de los de la demanda: institucionales, sociales o, familiares, entre otros, que influyen en la situación laboral de los trabajadores y que concede a estas situaciones laborales un grado de especificidad no observada en los empleos del sector primario. De aquí, que las características que definen o caracterizan los empleos del sector primario puedan ser más fácilmente extrapolables a otros mercados de trabajo que las características que presentan los empleos que podrían enmarcarse dentro del sector secundario. El enfoque de la reproducción que estudiamos a continuación amplía esta perspectiva de análisis de la segmentación laboral.

2.3.5. La reproducción social y la segmentación del empleo⁶⁴.

La progresiva incorporación de la mujer al mercado laboral ha cambiado el escenario de estudio y, por tanto, la forma de abordar el estudio de los mercados de trabajo. Desde el enfoque neoclásico que centra el origen de la estructuración del mercado en los diferentes niveles de productividad de los individuos —asociados a los niveles de cualificación— hasta las teorías institucionalistas y marxistas en las que el análisis de los fundamentos analíticos de la segmentación se centra en la demanda de trabajo, la estructura de la oferta de trabajo ha mantenido siempre una función marginal. En el enfoque neoclásico la estructura de la oferta viene determinada por cambios en las preferencias de los individuos. En el enfoque institucionalista-segmentacionista la estructura de la oferta laboral —creada de forma exógena al sistema productivo— resulta adecuada y útil para adaptarse a la estructura del empleo generada por factores asociados a la demanda⁶⁵, y desde la perspectiva marxista del mercado de trabajo la estructura de la oferta de trabajo, no siendo creada por el sistema capitalista, también se acomoda a favor del capital para consolidar las diferentes posiciones de poder del sistema capitalista monopolista. Todas las teorías segmentacionistas hasta ahora estudiadas, independientemente de la corriente de pensamiento económico de la que partan, otorgan a la oferta de trabajo una posición marginal en el análisis de la segmentación laboral.

Por el contrario, en la teoría de la reproducción social de la segmentación que exponemos en este apartado, aunque priman los factores asociados a la demanda de trabajo, parten de la existencia de una gran interacción entre el sistema de producción y el sistema de reproducción social que no consideran independiente de los cambios en la economía (Humphries y Rubery, 1984: 403). Así, bajo estos planteamientos segmentacionistas del empleo

⁶⁴ Para un mayor desarrollo de este enfoque de la segmentación que adquiere gran importancia en la década de los 80, puede consultarse los trabajos de Wilkinson (1981), Rubery, Humphries o Picchio en Carrasco (1994) o Ryan (1981), entre otros.

⁶⁵ La postura defendida por Piore y Doeringer sobre la “*happy coincidence*” entre la oferta y demanda de trabajo ha sido ampliamente debatida bajo los enfoques que defienden la gran influencia que la familia y los procesos históricos poseen en la configuración de los mercados de trabajo (Carrasco *et al.*, 1994: 70).

se aboga por un enfoque no funcionalista⁶⁶ e histórico para comprender los procesos del mercado de trabajo y la estructura del mismo.

Cuatro principios básicos caracterizan esta nueva concepción de los mercados de trabajo:

1. *«La esfera de la reproducción social está articulada con la esfera de la producción y forma parte integrante de la economía.»*
2. *«El sistema de reproducción social es relativamente independiente de la esfera de la producción, es decir, que existe una adaptación entre el lado de la demanda y el de la oferta de trabajo.»*
3. *«La relación entre las esferas de la producción y de la reproducción social sólo puede explicarse en términos históricos y no está predeterminada.»*
4. *«La relación debe analizarse desde una perspectiva no funcionalista, es decir, que admita la adaptación del sistema de reproducción social en sentido favorable tanto para el capital como para el trabajo» (Humphries y Rubery, 1984 en Carrasco et al., 1994: 409-410).*

Del análisis de estos principios básicos se observa como bajo esta visión del mercado de trabajo se incorporan nuevos planteamientos al análisis de la segmentación laboral que hasta ahora quedaban relegados a la condición de factores externos⁶⁷, como son los factores socio-institucionales y culturales —entre ellos también la familia— y los procesos históricos y evolutivos tanto de los sistemas productivos como de los reproductivos. Esto

⁶⁶ Hasta ahora todas las teorías han seguido en este ámbito de estudio un enfoque reduccionista/funcionalistas en el que el sistema de reproducción social, lejos de interaccionar activamente con el sistema productivo se adapta a él, siendo una parte integrada y adaptable del mismo que se analiza bajo el mismo marco regulador. En el libro de Carrasco, Borderias y Alemany sobre el trabajo de las mujeres se analizan detalladamente todos estos conceptos (Carrasco et al., 1994).

⁶⁷ Particularmente Rubery (2006:2) afirma que:

«While the underlying reasons for the return to supply-side labour economics are to be found in broad political trends and the increasing reluctance on the part of the state in advanced countries to engage in changing or controlling the activities of capital, it can also be plausibly argued that segmentation theory did not provide in the 1970s a fully developed theoretical alternative to mainstream labour economics. In particular it failed to engage with the wider institutions that shape labour markets including welfare, education and family systems.»

se pone claramente de manifiesto cuando se aborda el análisis de los mercados de trabajo locales concretos, donde la segmentación aparece como consecuencia de complejas dinámicas que intervienen en la formación de la oferta y de la demanda de trabajo sobre el territorio. Bajo este prisma hemos enfocado el análisis que presentamos en el capítulo 4, en el que mostramos cómo siguiendo una misma metodología, a partir de los datos procedentes de diferentes Encuestas de Población Activa en diferentes territorios y aplicando las mismas técnicas de análisis, llegamos a estructuras tanto de la ocupación como del desempleo diferentes en territorios próximos pero con particularidades socio-productivas distintas —diferente composición de la población por grupos de edad y sexo, diferentes niveles de cualificación de la población, diferentes especialización productiva, etc.—.

Los trabajos que empiezan a emerger bajo este enfoque analítico constituyen, según Peck (1996), el punto de partida de la denominada “cuarta generación de segmentacionistas-institucionalistas” en los que se plantea tanto la necesidad de mantener una visión interdisciplinar del mercado de trabajo como la de considerar el ámbito local como unidad de análisis importante para el estudio de la segmentación de los mercados de trabajo. En este sentido, destacan los trabajos de Ball (1980); Coombes (1986); Casado (2000); Newell y Papps (2001); Newell y Perry (2001); Coombes (2002) o, Feria (1996 y 2004), Orr (1997) entre otros, en lo relativo a la delimitación de los mercados de trabajo locales y los trabajos de Banyuls y Cano (1996); Peck (1992 y 1996), Casado (2000) o, Hanson and Pratt (1992), más centrados en el estudio de la conceptualización y configuración de los mismos.

2.4. LA SEGMENTACIÓN LABORAL Y LA DIMENSIÓN LOCAL.

Aunque la dimensión territorial de la segmentación laboral ha estado implícitamente presente en los trabajos segmentacionistas desde prácticamente la década de los setenta⁶⁸, las investigaciones destinadas al estudio de la segmentación en los mercados de trabajo locales como tales no destacan hasta principios de la década de los ochenta de la mano de investigadores e investigadoras de la cuarta generación de segmentacionistas como Rumberger *et.al* (1980), Hanson y Pratt (1992), Peck (1992 y 1996), Rubery (1992), Banyuls y Cano (1996), Casado (2000) o Grimshaw *et al.* (1999), entre otros autores de reconocido prestigio en este campo. Hasta este momento, las estructuras resultantes en los mercados de trabajo eran entendidas bajo una concepción universalista (Peck, 1996), en el sentido en que se suponía que cada segmento del mercado laboral funcionaba de forma similar independientemente del espacio físico donde se situase. Esta puede ser una de las razones, como afirma Rubery (2006), de que las investigaciones segmentacionistas de los años setenta al estar centradas en el mercado de trabajo americano no tuviesen la acogida esperada frente a los planteamientos defendidos por el enfoque convencional. Por el contrario, los estudios segmentacionistas recientes muestran que no es sólo que los segmentos se configuren de forma diferente en distintos contextos sino que evolucionan también en el tiempo al no configurarse ni de forma aislada ni independientemente de los procesos históricos que les sirven de contexto.

Los trabajos empíricos⁶⁹ analizados en el siguiente capítulo ponen de manifiesto que el estudio de los mercados de trabajo locales lejos de constituir simples estudios particulares

⁶⁸ Desde el momento en que se empieza a considerar la estructuración de los mercados de trabajo como el resultado de la interacción de factores sociales, económicos, institucionales y culturales procedentes de las esferas productiva, reproductiva e institucional, la dimensión local, aunque de forma implícita, se configura como un factor transversal dado que es en cada territorio donde se concretan todos estos factores cuya interacción conforma estructuras de la oferta y la demanda de trabajo diferentes y particulares en cada territorio.

⁶⁹ Destacan los trabajos de Rumberger y Carnoy (1980), Peck (1992), López *et. al.* (1998), Heibert (1999), Casado (2000), Bauder (2001), Sanromá y Ramos (2003) o, Valette (2005), Miedes y Sánchez (2002 y 2003), Miedes *et al.* (2006), entre otros.

o localistas —como fueron catalogados hasta hace relativamente poco tiempo— muestran la influencia que las características socio-económicas o culturales de cada territorio ejercen sobre las peculiaridades de cada mercado laboral local en general y, particularmente, sobre las estructuras laborales que en ellos resultan.

Los factores que intervienen en la segmentación de los mercados de trabajo posiblemente, aún siendo los mismos o muy similares en los diferentes territorios, en cada mercado interaccionan de forma diferente dando lugar a estructuras de empleo y desempleo también diferentes. Detectar qué factores confluyen en mayor medida en la configuración de las estructuras puede resultar importante de cara a determinar el contexto adecuado para el estudio de la segmentación laboral. En este sentido, el estudio que presentamos a continuación sobre cómo los distintos trabajos segmentacionistas abordan empíricamente el estudio de la estructuración de los mercados resulta muy útil de cara a mejorar el método de abordar el análisis de la segmentación laboral local.

3 **CAPÍTULO:** **ANÁLISIS EMPÍRICO DE LA SEGMENTACIÓN LABORAL.**

En relación con el análisis de la estructura de los mercados de trabajo, las cuestiones más debatidas entre defensores y detractores del enfoque de los mercados de trabajo segmentados giran en torno a dos ideas principales⁷⁰: la metodología de investigación seguida en los trabajos empíricos de una y otra corriente por cuanto que con las investigaciones institucionalistas-segmentacionistas se invierte la metodología de análisis respecto a la seguida por los trabajos empíricos convencionales y la supuesta incapacidad de la teoría dual para demostrar a través de modelos econométricos la validez empírica del modelo⁷¹, como se defiende desde la corriente convencional⁷².

En relación con la primera cuestión, las metodologías de investigación seguida por investigadores convencionales y heterodoxos son radicalmente opuestas. Los primeros buscan verificar una o más hipótesis aplicando modelos previamente establecidos—metodología deductiva— y los segundos se acercan al mercado de trabajo sin establecer modelos apriorísticos —metodología inductiva⁷³—. Así, mientras los trabajos procedentes de la

⁷⁰ Un mayor nivel de detalle sobre las principales cuestiones debatidas entre los defensores del enfoque ortodoxo y dual puede consultar Blaug (1976), Becker (1975), Piore (1973), Wachter (1974); Cain (1976); Dickens y Lang (1985 y 1988); Leontaridi (1998); Reich (1983) y Edward *et al.* (1973), entre otros.

⁷¹ En el artículo de Wachter (1974) pueden consultarse algunas de las cuestiones que más debate han suscitado entre investigadores segmentacionistas ortodoxas e institucionalistas.

⁷² En este sentido es necesario resaltar que no todos los investigadores de la corriente tradicional apoyan este posicionamiento. Investigadores neoclásicos como Dickens y Lang afirman que ni la existencia de dos segmentos con mecanismos diferenciados de fijación de salarios, ni la existencia de la racionalización de empleos primarios son supuestos incompatibles con la teoría del capital humano Dickens y Lang (1985: 801 y ss.).

⁷³ Piore expresa esta idea en siguiente fragmento extraído del artículo de Piore (1974): *The importance of Human Capital Theory to Labor Economics. A Dissenting View*, en su versión traducida en Toharia (1983):

«Así, pues, en suma, veo la empresa del capital humano y el esfuerzo de los economistas del trabajo como dos cosas fundamentalmente distintas. La una es un campo aplicado interesado en solución de problemas concretos; la otra es teoría aplicada interesada en la aplicación de ciertos principios. La cuestión central en la relación entre las dos es si los principios por los que se interesa el capital humano darán una solución a los problemas por los que se interesan los economistas laborales en los términos en los que estos problemas se han planteado generalmente en la sociedad en su conjunto.» (Toharia 1999: 107).

corriente convencional tratan de ajustar los procesos reales a modelos concretos previamente formulados de forma que sea posible obtener resultados generalizables a otros mercados, los trabajos procedentes de la corriente institucionalistas se caracterizan por un mayor individualismo empírico y defienden un enfoque de trabajo centrado en la búsqueda de soluciones concretas a problemas determinados del mercado del trabajo⁷⁴.

En este sentido consideramos que ambos métodos de análisis lejos de ser opuestos, incompatibles o competidores como afirman algunos investigadores, son complementarios y sumamente útiles para el estudio de la segmentación laboral. El análisis de los mercados de trabajo en general y las estructuras laborales en particular son el resultado —como verificamos en el capítulo 4— de la interacción que en cada territorio se produce entre diferentes variables como la edad, el sexo, la actividad económica o, el capital humano, entre otras variables. Todos estos factores, pese a su carácter estructural, poseen una fuerte dimensión territorial determinada por los factores históricos e institucionales que configuran las particulares dinámicas económicas y sociales. De aquí que el estudio de la segmentación requiera centrar los trabajos empíricos en los territorios, donde se concretan las estructuras de empleo y desempleo. A partir de este análisis, es posible establecer hipótesis de trabajo cuya confirmación requiera la formulación normalizada de un modelo, y aquí, la metodología deductiva juega una función esencial. La combinación de ambos enfoques —deductivo e inductivo— aplicado en distintas fases puede proporcionar una visión más amplia de los mercados de trabajo que la que se pueda obtener de la aplicación independiente de ambos métodos de investigación.

La segunda cuestión —que también ha suscitado grandes debates entre investigadores segmentacionistas convencionales y heterodoxos— es la supuesta incapacidad de los modelos segmentacionistas-institucionalistas para validar empíricamente las premisas

Este cambio metodológico no fue aceptado y entendido por los investigadores más ortodoxos que veían la teoría de la dualidad de Piore como un posible competidor de la teoría del capital humano (Blaug, 1976) más que como una nueva manera de abordar el estudio de los mercados de trabajo.

⁷⁴ Rubery (2006) atribuye, entre otros factores, el escaso desarrollo del enfoque segmentacionista-institucionalista en la década de los ochenta al carácter “individualista” de los trabajos empíricos de las últimas generaciones heterodoxas.

básicas de las que parte⁷⁵. Bajo planteamientos convencionales⁷⁶, la validación empírica de una hipótesis requiere la modelización econométrica de la teoría en un único modelo generalizado y, por el contrario, para los defensores de la teoría dual esta validación empírica no necesariamente debe pasar por un modelo econométrico⁷⁷. La validación empírica de la existencia de segmentos en los mercados a partir de un único modelo econométrico es prácticamente inviable. Particular y principalmente por la multiplicidad de variables que pueden intervenir la determinación y caracterización de los segmentos. No sólo

⁷⁵ En general las distintas teorías enmarcadas bajo el enfoque segmentacionistas del empleo parten de tres premisas básicas—Reich 1984 y Dickens y Lang, 1985—. En primer lugar, que el mercado de trabajo está segmentado teóricamente en un sector primario y un sector secundario con mecanismos de fijación de salarios y pautas de comportamientos diferenciada y que esta segmentación resulta útil para la economía; la segunda, que lejos de los planteamientos de la teoría del capital humano que diferencia entre buenos y malos trabajadores según su nivel de capital humano, el enfoque dual centra la distinción en el empleo —empleos del sector primario y empleos del sector secundario y la tercera, que existen barreras no económicas que limitan la movilidad y que confina a determinados grupos de trabajadores a empleos del sector secundario.

⁷⁶ En este sentido hay que destacar que no todos los investigadores seguidores de la corriente convencional apoyaban esta segunda crítica hacia el modelo dual. De hecho, Dickens y Lang (1985) afirmaron que:

«Piore (1983) suggest that the strength of opposition to dual market theory is due, in part, to the use of the participant observer techniques rather than econometric techniques that are more common in mainstream economics. We have shown that the dual market hypothesis can be derived and supported from standard data and statistical techniques. It is, however, unlikely that standard approaches would have uncovered labor market duality, a fact that suggests that there is a role for other methods in mainstream economics (Dickens y Lang 1985:801)».

⁷⁷ En este sentido, compartimos con Piore (en Wachter 1974) que la cuestión de debate vuelve a centrarse en los desacuerdos teóricos de ambos modelos y no tanto en la modelización de los mismos. Así, Piore reconociendo ciertas deficiencias econométricas del modelo afirma:

«I do not want to ignore the econometric evidence; but I am much more likely to infer from that evidence that I got the structure wrong or that they got me wrong than that the labor markets structures I have talked about have no reality and do not require an explanation. Often the econometric evidence is made the central issue in debates on this area (although it is by no means unambiguous taken even on its own terms). It is also raised in Wachter's paper but it is not, I think, really an issue between us. I don't think we would have any real difficulty agreeing on what exists and what needs to be explained. Our disagreement is really theoretical.» (Wachter 1974: 685).

Pero desde otras posiciones se invierte la dirección de las crítica, por ejemplo, Cassassus afirma que es probable, que la imposibilidad de seguir agregando variables al modelo tradicional, llevase al cuestionamiento de los conceptos mismos en los cuales se ha basado tradicionalmente el análisis económico de mercado (Casassus, 1980:13).

porque las estructuras de mercado sean fruto de la interacción de factores de naturalezas muy diferentes sino porque, aún salvado este problema, los métodos de determinación están fuertemente sujetos a distintos factores como el tipo de segmentación estudiada, la disponibilidad y el tipo de información necesaria.

Tras el análisis exhaustivo de diferentes trabajos empíricos segmentacionistas —y sobre cuyos resultados trabajamos detalladamente en este capítulo— creemos que la dificultad para avanzar en el análisis de la segmentación laboral local reside en gran medida en el método de determinación los segmentos, que es el punto de partida para la validación empírica de cualquier hipótesis segmentacionista. En este sentido, el diseño de un método flexible para la determinación de los segmentos que permita captar la diversidad de la segmentación laboral local es una cuestión principal. De hecho, es probable que la imposibilidad de extraer conclusiones proceda de la dificultad que existe para comparar los distintos trabajos segmentacionistas, debido a las grandes diferencias que muestran en cuanto a la metodología de determinación de los segmentos.

Bajo estas premisas, el contenido de este capítulo sigue la siguiente secuencia: en primer lugar, se analizan los factores que han sido utilizados con mayor frecuencia en la delimitación y caracterización de los segmentos. En segundo lugar, se estudian las ventajas y los inconvenientes de las técnicas de análisis multivariante que con mayor frecuencia han sido utilizadas para la demarcación de los segmentos. En tercer lugar, y bajo el supuesto multidimensional de la segmentación laboral, revisamos distintas técnicas multivariantes de dependencia e interdependencia susceptibles de ser utilizadas para el estudio de la estructuración de los mercados de trabajo. Esta revisión, aunque su descripción pueda resultar excesivamente técnica, ha resultado muy útil para la seleccionar las técnicas multivariantes finalmente utilizadas en el análisis empírico para el análisis de la segmentación laboral local que presentamos en el siguiente capítulo.

3.1. FACTORES DETERMINANTES DE LA SEGMENTACIÓN DESDE LA PERSPECTIVA EMPÍRICA.

A diferencia de los trabajos de la corriente tradicional en los que una única variable — fundamentalmente el capital humano o los salarios— estructuraba el mercado de trabajo, un rasgo distintivo de los trabajos empíricos más recientes es la multiplicidad de factores que intervienen en la caracterización de los segmentos. Las distintas combinaciones de estos factores han provocado un aumento considerable de los segmentos que conforman la estructura del empleo en cada mercado de trabajo que se manifiesta tanto en el sector primario⁷⁸ como en el secundario. En este último, los estudios más recientes, principalmente aquéllos que proceden de las últimas generaciones de institucionalistas segmentacionistas, encuentran mayor diversidad incluso que en el primario (Villa, 1990; Rumberger y Carnoy, 1980; Lynch, 1993 o, Valette, 2005, entre otros).

En primer lugar, como muestra el análisis de diferentes trabajos empíricos⁷⁹ las variables que en mayor medida intervienen en la determinación y caracterización de los segmentos dependen fundamentalmente del tipo de hipótesis que se establezca sobre la segmentación. Inicialmente es posible distinguir tres tipos de segmentación laboral: la segmentación ocupacional que se construye sobre la base de las características de los puestos de trabajo; la segmentación industrial que parte de características de las industrias como el tamaño de las mismas, el poder de mercado, la inversión en investigación, el tipo de estructura organizativa, la sindicalización de los trabajadores o, la tecnología entre otras variables (Edward, Reich y Gordon, 1975) y, la segmentación de la oferta laboral que se construye sobre la base de las características de los trabajadores⁸⁰.

⁷⁸ De aquí también los dos sub-sectores que conforman el sector primario: el superior y el inferior (Doeringer y Piore, 1986)

⁷⁹ Boston (1990); Osterman (1975); Rumberger y Carnoy (1980); Dickens y Lang (1985); Rumberger *et al.* (1980); Cain (1970); Taubman (1991); Gordon *et. al.* (1986); McNabb (1987 en Leonardini 1998); Anderson *et. al.* (1987) o, Valette (2005), entre otros.

⁸⁰ Una gran parte de los trabajos empíricos consultados sólo consideran la distinción entre segmentación industrial y ocupacional al situar únicamente el origen de la segmentación en la demanda de

En la segmentación ocupacional, las variables que con mayor frecuencia intervienen en la determinación de los segmentos son: el tipo de contrato, los niveles de formación requeridos en el puesto de trabajo, la satisfacción del empleo, las posibilidades de promoción profesional o, los supuestos efectos de retroalimentación negativa que, según la teoría dual, caracterizan los puestos de trabajo del sector secundario. En este grupo enmarcamos los trabajos de Boston (1990); Osterman (1975), Rumberger *et. al.* (1980) o, Dickens y Lang (1985), entre otros. Boston (1990) atendiendo a las respuestas dadas por la población a la pregunta: *Did you need specific skills or training to obtain your current (last) job* incluida en la Encuesta Estadounidense de Población de 1983, clasificó las ocupaciones —con un nivel de desglose de dos dígitos— en un sector primario y otro secundario utilizando una muestra de individuos clasificada en cuatro grupos por etnia y género: mujeres blancas, varones blancos, mujeres negras, varones negros. Los resultados de este estudio mostraron un funcionamiento y caracterización de los segmentos —primario y secundario— muy diferenciado por etnia y género. Por ejemplo, un hecho que llama la atención de este trabajo es que en ese mercado —el mercado estadounidense— se observa que, a diferencia de las características teóricamente asignadas a los sectores primario y secundario, la edad media de los individuos es superior en el sector secundario que en el primario, cuando en otros trabajos se observa una alta proporción de jóvenes en los empleos del sector secundario. Además el estudio de Boston (1990) revela una mayor concentración de mujeres blancas en las ocupaciones del sector primario incluso superior a la que se observa entre los hombres blancos. Este trabajo muestra la existencia de grandes diferencias, no sólo en la caracterización de los segmentos por grupo sino también, en las relaciones entre variables dentro de cada segmento entre los cuatro grupos de partida.

trabajo y recurren solamente a la oferta de trabajo para la caracterización de los segmentos. Nosotros, coincidiendo con los planteamientos defendidos por las últimas generaciones de segmentacionistas institucionalistas sobre la existencia de una segmentación pre-mercado (Ryan, 1981), consideramos que la oferta de trabajo juega, conjuntamente con la demanda de trabajo, un papel importante en la estructuración de los mercados de trabajo. En el estudio empírico que detallamos en el capítulo cuarto partimos tanto de las características de los trabajadores como de los puestos de trabajo a través de las particularidades de los empleos de las personas ocupadas.

Por otro lado, Osterman (1975) utilizando también una demarcación apriorística de los segmentos clasificó las ocupaciones⁸¹ a cinco dígitos en tres segmentos: primario superior, primario inferior y secundario, atendiendo al grado de autonomía del trabajo, al prestigio social de la ocupación, al nivel salarial o, a la mayor o menor estabilidad del puesto de trabajo que teóricamente, bajo la teoría dual, se supone que caracteriza los empleos del sector primario y secundario. El trabajo confirma la hipótesis que los mercados de trabajo están segmentados pero, como el propio autor advierte, sus resultados están fuertemente influenciados por el criterio de demarcación fijado para determinar los segmentos (Osterman 1975:520). Un resultado característico de este trabajo es la relación que se observa entre el capital humano y los salarios en los diferentes segmentos. Sus resultados muestran que el capital humano ejerce un papel importante en el establecimiento de los salarios en el sector primario pero su influencia es menor en el sector secundario. Esta relación revela que los ingresos de los individuos están más asociados al sector de actividad profesional que al nivel de capital humano del individuo.

Rumberger *et. al.* (1980) combinan dos tipos de segmentación laboral. Por un lado, llevan a cabo una clasificación de las ocupaciones a partir de dos variables principales: la formación requerida en el puesto de trabajo y el tipo de relaciones que mantienen los trabajadores en cada empleo, y por otro lado, una clasificación de industrias atendiendo al carácter público-privado de las mismas y al grado de concentración de las empresas en cada industria. En ambos casos se realiza también una demarcación apriorística de los segmentos. En el primer caso, los puestos de trabajo se clasifican en tres segmentos: el sector secundario en el que se encuentran los empleados menos cualificados ocupando el más bajo nivel de la jerarquía de ocupaciones; el segmento primario independiente, que está formado por los trabajadores más cualificados que ocupan el nivel más alto de la jerarquía de ocupaciones, y el nivel primario-subordinado que ocupa una posición intermedia entre aquéllos. Y en el segundo caso las industrias se clasifican en cuatro sectores

⁸¹ El estudio estuvo dirigido a los trabajadores varones recogidos en la *Survey of Economic Opportunity* de 1967.

o grupos: privado competitivo, privado no competitivo, público y autónomo⁸². El trabajo concluye que las relaciones entre el nivel de capital humano —medido por el nivel de educación—, la experiencia profesional y los salarios difieren entre tipos de ocupaciones pero no tanto entre tipos de industrias, y además, coincidiendo con las conclusiones obtenidas por Boston (1990), el género y la etnia⁸³ poseen un peso importante en la explicación de las diferentes relaciones observadas entre las variables en los diferentes segmentos.

En la segmentación ocupacional, otras variables también utilizadas con frecuencia en la demarcación de los segmentos son los salarios o, el perfil edad-ingresos. Normalmente a los empleos del sector primario se le asigna un perfil edad-ingreso positivo y mayores ingresos que los empleos del sector secundario, donde el perfil edad-ingresos se les supone plano (Dickens y Lang, 1985). En el caso de los ingresos, aunque la mayor parte de los trabajos empíricos coinciden en que los salarios son mayores en el sector primario que en el secundario, se observan grandes diferencias si consideramos variables relativas a la oferta de trabajo como la edad, el género o, la etnia, entre otras variables asociadas al individuo — Boston (1990) o Rumberger *et. al.* (1980). Con respecto a la identificación de los sectores por el perfil edad-ingresos de los empleos, los resultados de los diferentes trabajos empíricos muestran diferencias importantes respecto a la caracterización teórica de los empleos primarios y secundarios. Mientras investigadores como Dickens y Lang (1985 y 1988), Cain (1976) o, Taubman (1991), confirman que los empleos del sector primario presentan un perfil edad-ingresos positivo provocado de los retornos derivados del capital humano y de las posibilidades de formación y promoción profesional que ofrece el sector, otros investigadores como Boston (1990) observan que un aumento de un año en la edad media de los individuos genera mayores ingresos en el sector secundario que en el sector primario.

⁸² El poder de mercado medio (AMP) en cada sector industrial permite distinguir entre sector competitivo y no competitivo. Si el AMP es superior al 40% es no competitivo Rumbery y Carnoy (1980: 131).

⁸³ La muestra estaba compuesta por activos varones mayores de 14 años.

En la segmentación industrial las variables más utilizadas en la delimitación de los segmentos son: el número de trabajadores, el valor añadido por trabajador o, incluso el porcentaje de trabajadores acogidos a convenios colectivos⁸⁴. Así, a las industrias del centro generalmente se le atribuyen —respecto a las industrias de la periferia— características como: mayor valor añadido por trabajador, una tasa superior de innovación técnica, mayor poder de negociación de los sindicatos y, mayores salarios probablemente por el poder de los sindicatos. En Gordon *et al.* (1986: 248 y ss.), siguiendo las conclusiones obtenidas por Oster (1979)⁸⁵, clasifican los sectores manufactureros en industrias del centro y periferia utilizando variables como: el valor añadido por obrero de producción, los salarios, el número de obreros y las tasas de rotación⁸⁶. Sus resultados no revelan diferencias significativas entre las tendencias de ambos sectores. McNabb (1987) —citado en Leontaridi (1998:79)— clasifica las industrias británicas atendiendo a dos variables básicas: la proporción de mujeres empleadas en cada industria y la proporción de trabajadores no acogidos a algún tipo de acuerdo colectivo concluyendo que la educación y la experiencia profesional tienen una función clave en las explicaciones sobre las diferencias salariales entre los segmentos⁸⁷, recuérdese en este sentido las conclusiones de Osterman (1975) que obtuvo resultados diferentes en cuanto al capital humano.

⁸⁴ McNabb (1987 en Leontaridi, 1998) para clasificar las industrias en dos sectores utiliza como variables: la proporción de mujeres empleadas en cada industria y la proporción de trabajadores no acogidos a convenios colectivos.

⁸⁵ Oster (1979): “A Factor-Analytic Test of the Dual Economy”, *Review of Economics and Statistics*, 62, marzo, pp. 33-39. En este artículo Oster concluyó que el dualismo centro y periferia se ajustaba a la estratificación que seguía el mercado estadounidense llegando a veintiocho industrias del centro y cincuenta y cinco periféricas, Gordon *et. al* (1986: 248).

⁸⁶ Hay que tener en cuenta que, en este caso, y como afirma su autor, por problemas de disponibilidad de información el estudio no se refiere a industrias completas sino a unidades de capital.

⁸⁷ En Leontaridi (1998) aparecen otros trabajos empíricos por ejemplo Osberg *et. al.* (1987) en el artículo *Segmented labour markets and the estimation of wages functions*, *Applied Economics* XIX, 2, 319-346, llevando a cabo también una segmentación industrial establecen la posición que el individuo ocupa en la jerarquía de ocupaciones como el factor clave de las ganancias salariales, sin dejar de reconocer el importante papel que la educación y la experiencia profesional juegan en la explicación de las diferencias salariales incluso entre ocupaciones similares.

Aunque en este tipo de segmentación, la tendencia es relacionar las características que presentan las industrias del centro con los empleos del sector primario, y las industrias de la periferia con los empleos del sector secundario, esta asociación no se confirma en los diferentes trabajos empíricos analizados. En este sentido, en el trabajo de Leontaridi (1998) se afirma que es esta incapacidad empírica de demostrar la dualidad estricta industrial la que ha llevado a algunos los investigadores a considerar la asunción de que “buenos” y “malos” empleos era sinónimo de sectores industriales del centro y de la periferia respectivamente, cuando en una misma industria, e incluso dentro de una misma empresa, puede coexistir empleos primarios y secundarios (Leontaridi, 1998:83).

Finalmente, con respecto a la segmentación realizada sobre la base de las características de la oferta de trabajo⁸⁸ destacamos los trabajos de Dickens y Lang (1985), Valette (2005), Anderson, Butler y Sloan (1987), Alexander (1974), López (1996) o, Lozares (1998), Orr (1997) o, Jaoul-Grammare (2007). En el trabajo de Dickens y Lang (1985) se utilizan características de los trabajadores como la edad, el sexo, el estado civil, la educación o la experiencia profesional para asignar a los individuos a dos segmentos: primario o secundario⁸⁹. Los resultados empíricos del trabajo les lleva a la confirmación de sus dos hipótesis de partida, tanto la existencia de mecanismos de fijación de salarios diferentes por segmentos como la existencia de una cola de entrada hacia los puestos del sector primario. Por otro lado, Valette (2005)⁹⁰ sin utilizar una clasificación apriorística y con el objeto de comparar las variaciones de la estructura del empleo en el tiempo entre 1981-82 y 2001 de los mercados de trabajo francés y británico, parte de las características de los

⁸⁸ Aunque en la década de los sesenta con la teoría del capital humano la oferta de trabajo ocupaba un lugar importante en el análisis de la estructuración de los mercados de trabajo, con el desarrollo de las distintas teorías enmarcadas bajo el enfoque de la segmentación se desplazó el centro de análisis de la segmentación a la demanda de trabajo. Esta tendencia empieza a cambiar con los trabajos procedentes de las últimas generaciones institucionalistas-segmentacionistas en los que se retoma de nuevo el papel de la oferta de trabajo en el estudio de los fundamentos segmentacionistas del empleo.

⁸⁹ En este trabajo Dickens y Lang tratan de demostrar que los planteamientos defendidos por convencionales y heterodoxos no son totalmente incompatibles.

⁹⁰ Valette (2005) parte de datos recogidas de las Encuestas de Fuerza de Trabajo nacionales.

empleos de las personas ocupadas y obtiene, en ambos mercados, en el primer periodo 1981-82 tres segmentos a los que denomina *internal labor market*, *secondary internal labor market* and *external labor market* y, en el segundo periodo 2001 cuatro segmentos: los tres anteriores más uno que denomina *labor insecurity*⁹¹. Sus resultados muestran que existe estabilidad en las estructuras resultantes en ambos mercados y que las variaciones sólo se deben a un aumento del peso de los empleos más inestables —de ahí que en el último periodo se apreciase un segmento más al que denominó *labor insecurity*—. En este trabajo, a diferencia de las conclusiones obtenidas del trabajo de Boston (1990), las clases más inestables del mercado están constituidas en una mayor proporción que en otras clases por jóvenes y mujeres, y además, se observa un importante grupo de jóvenes que pese a ocupar empleos del sector secundario poseen niveles de instrucción medio-alto.

Anderson, Butler y Sloan (1987), con datos procedentes de un *Panel Study of Income Dynamics* clasifica a los individuos en función del nivel salarial, el tipo de formación, la satisfacción en el trabajo o, el grado absentismo, en dos segmentos. Las conclusiones revelan que, aunque el mercado de trabajo US estaba segmentado, no presentaba la estructura dual presupuesta por la teoría dual de buenos y malos empleos.

Finalmente, y para completar esta serie de estudios que no pretende ser exhaustiva, otros trabajos parten de metodologías diferentes. Alexander (1974) delimita los segmentos en función de los comportamientos de movilidad entre empresas e industrias.

Como se ha podido observar a partir del análisis de los resultados obtenidos en los diferentes trabajos empíricos segmentacionista resulta sumamente complejo extraer conclusiones generalizables. Esta imposibilidad deriva tanto de la escasa importancia que normalmente se le ha otorgado al contexto en el que se estudia la segmentación, como a la diversidad de técnicas utilizadas para la delimitación de los segmentos. En el próximo apartado analizamos estas técnicas con más detalle.

⁹¹ También en López (1996) y Lozares (1998) utilizan las características de los puestos de trabajo de las personas ocupadas para segmentar el mercado.

3.2. TÉCNICAS DE ANÁLISIS NORMALMENTE UTILIZADAS EN LA DEMARCACIÓN DE LOS SEGMENTOS.

La utilización de técnicas multivariantes de interdependencia en el análisis de la segmentación laboral ha ido creciendo en los últimos años, principalmente entre los investigadores institucionalistas de segunda y tercera generación, a medida que se manifiesta la diversidad de factores que intervienen en la configuración de las estructuras laborales.

Las técnicas estadísticas varían conforme al método de asignación de los elementos a los diferentes segmentos. De este modo, y tras el estudio de diferentes trabajos empíricos cuyas conclusiones resumimos en el apartado anterior, es posible distinguir dos métodos de asignación: la asignación apriorística y la asignación no apriorística. En la asignación apriorística, los segmentos se caracterizan previamente a partir de los supuestos que teóricamente caracterizan los segmentos⁹² y una vez establecidos, se procede a la asignación, utilizando diferentes técnicas estadísticas, de individuos, puestos de trabajo o industrias— dependiendo del tipo de segmentación que se lleve a cabo— a los diferentes segmentos. En la determinación no apriorística, los segmentos se construyen sobre la base de las características y relaciones de los propios elementos sometidos al análisis utilizando, fundamentalmente pero no sólo, técnicas multivariantes de interdependencia. Aún así, como veremos en el siguiente apartado dependiendo del tipo de determinación de segmentos — apriorística o no apriorística— las técnicas de análisis pueden diferir.

⁹² Piore (1975) caracteriza los segmentos en el siguiente fragmento:

«..el sector primario ofrece puestos de trabajo con salarios relativamente elevados, buenas condiciones de trabajo, posibilidades de avance, equidad y procedimientos establecidos en cuanto a la administración de las normas laborales y, por encima de todo, estabilidad del empleo. En cambio, los puestos de trabajo del sector secundario tienden a estar peor pagados, a tener condiciones de trabajo peores y pocas posibilidades de avance; a tener una relación muy personalizada entre los trabajadores y los supervisores que deja un amplio margen para el favoritismo y lleva a una disciplina laboral dura y caprichosa; y a estar caracterizados por una considerable inestabilidad del empleo y una elevada rotación de la población trabajadora» (Toharia 1999: 194-195).

3.2.1. Determinación apriorística de los segmentos.

En líneas generales en los trabajos que realizan una asignación apriorística de los elementos a los diferentes segmentos suele predominar el uso de técnicas multivariantes de dependencia, normalmente técnicas de regresión con ecuaciones de regresión salarial⁹³. Utilizando este tipo de demarcación destacamos los trabajos de Boston (1990), Osterman (1975) o Gordon, Reich y Edwards (1986). Boston (1990) asignó individuos de una muestra a dos segmentos atendiendo a las necesidades de formación y los requerimientos del puesto de trabajo. Osterman (1975) clasificó las ocupaciones en tres segmentos primario superior, primario-inferior y secundario, atendiendo al grado de autonomía del trabajo, al prestigio social de la ocupación, al nivel salarial y a la mayor o menor estabilidad del puesto de trabajo y Gordon, Reich y Edwards (1986) clasificaron los sectores manufactureros en industrias del centro y periferia, utilizando variables como: el valor añadido por obrero de producción, los salarios, el número de obreros y las tasas de rotación, por citar algunos ejemplos concretos.

Un inconveniente que presenta este método de determinación apriorística de los segmentos es que está fuertemente sujeto al efecto de truncamiento. Este efecto se produce al utilizarse en las ecuaciones de regresión la misma variable que previamente se ha utilizado en la demarcación de los segmentos⁹⁴. Para evitar este efecto bien se recurre a varia-

⁹³ En definitiva tratan de confirmar la existencia de mecanismos diferenciados de fijación de salarios en los distintos segmentos a través del impacto que sobre los salarios ejercen distintas variables como el capital humano, la edad o, la raza, entre otras variables.

⁹⁴ Las posiciones defendidas por los diferentes investigadores sobre las consecuencias de este efecto son diferentes. Dickens y Lang o Cain entre otros autores, afirman que este efecto de truncamiento provoca una reducción de los coeficientes en el sector de bajos salarios —sector secundario— que puede llevar a una interpretación errónea de los resultados. Como Carnoy y Rumberger (1980) argumentan que dado que los dos sectores están afectados por el mismo efecto, los coeficientes deberían reducirse en ambos segmentos y no sólo en el de bajos. Por otro lado, en Orr (1997) se afirma que:

«If, however, the sample population is in fact segmented and workers are correctly identified by segment, there is no truncation bias, and the reduced regression coefficients of an earnings function correctly reflect the lack of return to human capital in that sector. Thus, truncation bias is only a problem if segmentation does not exist.» (Orr 1997:233)

bles diferentes como es el caso del trabajo empírico de Boston (1990) para la demarcación de los segmentos, bien se recurre a clasificaciones de reconocido prestigio como la escala de Goldthorpe y Hope, o la escala de Duncan⁹⁵. Además, pensamos que si para confirmar o validar la hipótesis dual partimos de unas características previas de los segmentos entramos en un bucle de información en el que utilizamos como presunciones para la aplicación del modelo las propias hipótesis que queremos contrastar.

3.2.2. Técnicas no apriorísticas para la demarcación de los segmentos.

En el modelo de determinación no apriorística de los segmentos la dinámica de trabajo es muy diferente. Se trata de agrupar los elementos —individuos, ocupaciones o industrias, según el tipo de segmentación a desarrollar— en diferentes grupos o segmentos utilizando diferentes técnicas. Entre las técnicas estadísticas más utilizadas están las técnicas multivariantes de interdependencia o de agrupación: el análisis factorial, la regresión *switching* y el análisis *clusters*.

Análisis factorial.

El análisis factorial es una técnica multivariante de reducción de información. En su aplicación para la validación empírica de las hipótesis segmentacionistas, si la distribución de los datos en el plano factorial es consistente con la interpretación de la dualidad estricta —división del mercado en dos segmentos— conforme establece la teoría dual, entonces uno de los factores comunes debe venir dado por variables como la estabilidad —el tipo

Un estudio más detallado de este efecto puede consultarse además de en Carnoy y Rumberger (1980) y Dickens y Lang (1985), Cain (1976) o en Boston (1990).

⁹⁵ Las escalas de Goldthorpe o Duncan son clasificaciones de ocupaciones preestablecidas de reconocido prestigio. La escala de Duncan puede consultarse en Otis Dudley Duncan, *A Sociometric Index for all Occupations*, in Albert Reiss, *Occupations and Social Status*, New Cork, referencia extraída de la nota al pie n.º. 20 de Osterman (1975). La escala de Goldthorpe y Hope clasifica las ocupaciones atendiendo a la naturaleza de la tareas a desarrollar y el status del empleo. Más información sobre ellas puede consultarse en Leontaridi (1998:80).

de contrato—, las posibilidades de formación en el puesto de trabajo, el nivel de cualificación, etc. y, por tanto, debería poderse distinguir entre dos conjuntos de datos⁹⁶. Esta técnica ha sido utilizada por investigadores laborales como McNabb y Ryan (1990 en Hugué 1999), o por Oster (1979), entre otros investigadores.

Aunque el análisis factorial aplicado al análisis de la segmentación laboral evita el problema de la arbitrariedad en la asignación de los diferentes ítems —individuos, puestos de trabajo o industrias según el caso— a los distintos segmentos, es un método que parte de supuestos cuestionables, como son las propias características que teóricamente caracterizan a los segmentos. Además, como hemos podido observar en el apartado anterior, las relaciones que presentan los factores en los distintos mercados y que configuran los segmentos no son universales y estables en todos los casos. En segundo lugar, es una técnica utilizada fundamentalmente para testar la dualidad estricta sin considerar la posible presencia de más segmentos.

Por último, otro inconveniente, que comparte con otras técnicas multivariantes de interdependencia, es que este tipo de técnicas está sujeta tanto a la disponibilidad de los datos de partida como a la subjetividad del investigador tanto a la hora de seleccionar las variables a incluir en el análisis, como a la hora de interpretar los resultados —en este caso los factores—.

Regresión switching.

A través de la regresión *switching* se realiza una asignación automática de individuos, ocupaciones o industrias a diferentes segmentos en distintas fases. Primero se clasifican los ítems en segmentos y luego se aplican ecuaciones salariales en cada uno de ellos. Aunque inicialmente pueda parecer similar al modelo de asignación apriorística, la dife-

⁹⁶ El análisis factorial se utiliza fundamentalmente para testar la existencia de dualidad estricta (Leontaridi, 1998). Gráficamente, si el diagrama de recompensas resultante presenta una distribución normal uni-modal estamos ante un mercado competitivo, si la distribución presenta una estructura bi-modal estamos ante una segmentación estricta dual, Hugué (1999: 40).

rencia en este caso, es que el proceso se lleva a cabo simultáneamente y los segmentos se construyen sobre la base de las características que presentan los distintos elementos que se someten al análisis. Esta técnica aplicada por Dickens y Lang⁹⁷ en el análisis de la segmentación laboral para validar la hipótesis de la dualidad parte tres ecuaciones, una primera ecuación, “ecuación *switching*”, cuya función es determinar si el ítem en cuestión pertenece o no al sector primario, y dos ecuaciones salariales —una para cada segmento— y que permiten observar en cada segmento las relaciones que mantienen distintas variables con los salarios.

Este modelo aunque evita la asignación arbitraria de individuos u ocupaciones a los segmentos previamente establecidos, bajo nuestro punto de vista parte de características previas de los segmentos que le ayudan a construir las ecuaciones de regresión. Además, resulta ser una técnica restringida a dos segmentos⁹⁸ y, su aplicación debe tratarse con precaución cuando se prevé la existencia de no linealidades entre las variables explicativas o de heterocedasticidades entre los términos de error (Leontaridi 1998: 92).

*Análisis cluster*⁹⁹.

Esta técnica permite, sin partir de segmentos previos, agrupar individuos, ocupaciones o industrias en función de un conjunto dado de variables o factores en *clusters* o grupos homogéneos en sí y heterogéneos entre sí. La aplicación de técnicas cluster en el análisis de la segmentación, a pesar de su carácter exploratorio, está siendo cada vez más aceptada por los investigadores, fundamentalmente entre aquéllos que proceden de las últimas

⁹⁷ Un análisis exhaustivo de esta técnica puede consultarse en Dickens y Lang (1985) y en trabajo de investigación doctoral de Huguet (1999).

⁹⁸ Sus precursores, conscientes de las críticas a este respecto incidieron en la utilidad de la dicotomización del mercado, como se recoge en el siguiente fragmento:

«..we do not propose that the labor market consist of exactly two segment only, that dualism is a useful simplification. (Dickens y Lang 1988: 131)

⁹⁹ Un desarrollo teórico exhaustivo de esta técnica, y también del análisis de correspondencias múltiple, se recoge en el siguiente apartado. Ambas técnicas son aplicadas en el análisis empírico que recogemos en el siguiente capítulo.

generaciones de segmentacionistas. En este sentido, destacamos los trabajos de Anderson, Butler y Sloan (1987), Flatau y Lewis (1993)¹⁰⁰, Observatorio Local de Empleo (1995), Miedes y Sánchez (2005) o Valette (2005), entre otros investigadores.

Esta técnica presenta como ventajas respecto a las técnicas de asignación anteriormente descritas tanto que los elementos se agrupan de forma natural en grupos o segmentos sobre la base de ciertas variables previamente seleccionadas como el no estar restringido a un número determinado de segmentos como ocurría con el análisis factorial. Como inconvenientes, el análisis cluster, comparte con los métodos factoriales el carácter subjetivo del análisis. Además, otro inconveniente de esta técnica de clasificación es que no es posible determinar las fronteras entre los segmentos. Los elementos se agrupan dependiendo de las relaciones entre los factores. Un mismo elemento puede estar en segmentos diferentes en distintos periodos de tiempo bien porque cambie el estado del propio elementos bien porque cambien las características y relaciones que presenten los elementos que están a su alrededor.

La elección de la técnica estadística más adecuada para el análisis de la segmentación laboral es una tarea compleja. Esta elección no sólo depende del objetivo planteado en la investigación sino también de la disponibilidad y características de información sujeta al análisis. Los diferentes trabajos empíricos analizados han puesto de manifiesto que en la configuración de los segmentos intervienen tanto características de las personas como de los puestos de trabajo que éstas ocupan, esto incorpora una mayor complejidad a la elección, tanto porque aumenta el número de variables que es necesario someter al análisis como por el aumento y la diversidad de escalas de medida entre ellas.

El análisis descriptivo sobre diferentes técnicas multivariantes que incluimos a continuación ha resultado muy útil para seleccionar entre ellas aquéllas técnicas de análisis las que más se ajustaban a los objetivos establecidos en este trabajo y a las características de la información de partida —datos procedentes de Encuestas de Población Activa Locales—. La utilidad de este apartado en nuestra investigación nos llevó a incluirlo dentro de este

¹⁰⁰ Véase, Huguet (1999:42).

capítulo pese al carácter sumamente descriptivo del mismo. Creemos que este análisis descriptivo así como la clasificación que, como elaboración propia, proponemos al final pueden ser de gran utilidad para futuras investigaciones.

3.3. TÉCNICAS MULTIVARIANTES PARA EL ESTUDIO DE LOS FENÓMENOS SOCIO-ECONÓMICOS¹⁰¹.

Una de las características más funcionales de las técnicas multivariantes es la posibilidad de realizar análisis simultáneos de más de dos variables¹⁰² que no tienen porqué estar definidas de la misma manera, es decir, permite analizar conjuntamente tanto variables cuantitativas como cualitativas. Dillon y Goldstein ponen especial énfasis en la simultaneidad al definir el análisis multivariante como

«Multivariate analysis can be simply defined as the application of methods that deal with reasonably large numbers of measurements made on each in one or more samples simultaneously» (Dillon y Goldstein, 1984:1)

Kendall en Bisquerra (1989) y coincidiendo con Dillon y Goldstein (1984) define el análisis multivariante como

¹⁰¹Los orígenes del análisis multivariante se remontan a principios del siglo XX, siendo sus pioneros Karl Pearson y Spearman, pero no es hasta los años 80, cuando el uso de la informática empieza a extenderse masivamente y cuando el análisis multivariante empieza a adquirir mayor importancia extendiéndose a ramas de la Ciencia como la Psicología, la Educación, la Biología o, la Economía, en las que uso no estaba muy extendido. En Bisquerra (1989: 3 y ss.) se recoge una breve reseña del uso de las técnicas multivariantes.

¹⁰² Cuadras destaca especialmente este aspectos a la hora de definir el análisis multivariante como se muestra en el siguiente fragmento:

«la rama de la estadística y del análisis de datos, que estudia, interpreta y elabora el material estadístico sobre la base de un conjunto de $n > 1$ variables, que pueden ser de tipo cuantitativo, cualitativo o una mezcla de ambos. Añade, además, que la propiedad más determinante del análisis multivariante es que las n variables son dependientes (en sentido estocástico), de naturaleza similar y que ninguna de ellas tiene una importancia superior a las demás. (Cuadras, 1991:3)

«el conjunto de técnicas estadísticas que analizan simultáneamente más de dos variables en una muestra de observaciones»¹⁰³ (Bisquerra, 1989:1)

y destaca como rasgo característico de dicho análisis

«la consideración de una serie de u objetos, en cada uno de los cuales se observan los valores de p variables. La serie de objetos puede ser completa o puede ser la muestra de una serie más amplia. Las variables pueden ser continuas o discontinuas, y ellas mismas pueden formar un subconjunto dentro de un grupo más amplio. Formalmente, se puede definir el análisis multivariante como aquella rama de la estadística interesada en el estudio de las relaciones entre variables dependientes y de los individuos que las sustentan» (Kendall 1975 en García Ferrando, 1995:375)

Abascal y Grande establece una serie de utilidades de las técnicas multivariante en el análisis de los procesos socio-económicos:

- *«Permite analizar gran número de encuestas, lo que suministra a las empresas gran volumen de información sobre los mercados actuales y futuros¹⁰⁴.*
- *La capacidad de hacer asimilables y comprensibles para la mente humana una gran cantidad de datos con una mínima pérdida de información, proporcionando en muchos casos una imagen gráfica.*
- *Permite analizar simultáneamente toda la información sobre el fenómeno, considerando todos los factores que en él intervienen.*
- *Permite utilizar tanto variables continuas como nominales, ordinales o textuales» (Abascal y Grande, 1989: 8)*

En el análisis de los procesos socio-económicos el uso de las técnicas con fines predictivos o confirmatorios está mucho más extendido que el uso de técnicas exploratorias¹⁰⁵.

¹⁰³ También Abascal y Grande coinciden en esta definición. (Abascal y Grande, 1989:7)

¹⁰⁴ Dependiendo del objetivo para el cual son realizadas las encuestas, la información proporcionada puede ser útil para empresas, en un sentido puramente empresarial o para los distintos agentes sociales, en el ámbito de las ciencias sociales. De hecho nosotros lo aplicamos al análisis de un mercado de trabajo.

Es probable que la propia antigüedad que aquéllas presentan sobre éstas haya ejercido un papel importante en este sentido. En el ámbito de la economía laboral, la utilización de técnicas con fines exploratorios ha crecido en los últimas décadas creemos que por varias razones: en primer lugar por el desarrollo de programas estadísticos que permiten una utilización más extensiva y operativa de grandes cantidades de información y, en segundo lugar, porque se presenta como un método adecuado para tratar y evaluar simultáneamente múltiples relaciones entre variables sin forzar ni condicionar el tipo y la intensidad de las mismas.

Aunque las técnicas de análisis de dependencia sí tienen un uso muy extendido en el análisis de la segmentación laboral. El uso de técnicas exploratoria en este campo es más reducido¹⁰⁶. En la siguiente sección exponemos diferentes técnicas multivariantes, confirmatorias y exploratorias, destacando con concreción la funcionalidad y los requisitos necesarios para la aplicación de las mismas en distintos contextos socio-económicos.

¹⁰⁵ Las técnicas exploratorias se definen como aquellas que tratan de describir y representar gráficamente un conjunto de datos, con el fin de interpretarlos y observar sus características y posibles relaciones. Puede decirse, que las técnicas exploratorias tienen como objetivo común y prioritario la “búsqueda de información”, es decir, el investigador se aproxima a los datos sin ninguna hipótesis de partida, y la exploración de los mismos proporciona vías eficientes en la búsqueda de patrones que ayuden a comprender los distintos fenómenos que suceden en la realidad. Por otro lado, las técnicas confirmatorias se definen como aquéllas que por su carácter más explicativo que descriptivo parten al partir de un marco teórico que justifica y fundamenta unas hipótesis que se intentan validar empíricamente. Un desarrollo más exhaustivo del análisis exploratorio y confirmatorio puede encontrarse en Palmer (1995), Sierra Bravo (1992), García Ferrando (2000).

¹⁰⁶ Anderson, Butler y Sloan (1987), Flatau y Lewis (1993), Observatorio Local de Empleo (1995), Miedes y Sánchez (2005), Aline (2005) o, Jaoul-Grammare (2007) son algunos trabajos que utilizan análisis exploratorios para el análisis de la segmentación laboral.

3.3.1. Técnicas de análisis multivariante para el análisis socio-económico. Descripción y ámbitos de aplicación.

Análisis de regresión múltiple.

El análisis de regresión múltiple, persigue dos objetivos principales: en primer lugar, predecir el valor de una variable dependiente en función de los valores conocidos de una serie de variables independientes o predictoras y, en segundo lugar, analizar el grado de incidencia que cada una de ellas tiene sobre la variable dependiente. Por tanto, la aplicación de este modelo a un conjunto de datos será adecuada cuando se disponga de un conjunto de variables independientes con las que se pretenda explicar un determinado fenómeno o variable dependiente. García Ferrando (1989) añade una utilidad más que es la de poder determinar de todos los datos qué conjunto de ellos predicen mejor la variable dependiente¹⁰⁷ (García Ferrando, 1989: 411-412).

El análisis de regresión múltiple¹⁰⁸ requiere como condición inexcusable que todas las variables —dependientes e independientes— estén medidas en una escala métrica.

El resultado obtenido de la aplicación del modelo es una ecuación de regresión con tantos coeficientes como variables independientes. Dichos coeficientes son las ponderaciones de cada variable predictor e indican la contribución relativa a la predicción de la variable dependiente. La calidad del ajuste se mide a través del coeficiente de correlación múltiple¹⁰⁹ (R^2).

¹⁰⁷ Cuando se pretende cubrir este objetivo específicamente es más correcto aplicar una técnica derivada del análisis de regresión múltiple denominada regresión múltiple escalonada, que consiste en añadir variables al modelo de forma escalonada y observar las variaciones del coeficiente de correlación. De esta forma podemos determinar qué variables son las que más influyen en las variaciones de la variable dependiente (García Ferrando, 1995: 412).

¹⁰⁸ Un análisis más detallado de esta técnica puede consultarse en Hair (2000: 141-225) o Bisquera (1989: 197-222).

¹⁰⁹ El coeficiente de correlación múltiple expresa el porcentaje de la varianza de la variable dependiente que es explicado por las independientes. Cuanto más elevado sea su valor mejor será la predicción de la variable dependiente.

Análisis discriminante.

El análisis discriminante es una técnica multivariante que resuelve problemas de asignación¹¹⁰. Dada una población, previamente dividida en grupos excluyentes, esta técnica permite asignar un nuevo individuo o elemento a alguno de los grupos definidos en la población inicial. La variable utilizada para clasificar o dividir a la población es una variable dependiente no métrica —dicotómica o multidicotómica— y cada uno de los grupos en los que se divide la población está definido por una serie de variables independientes y métricas, escala de medida que coincide con la exigida en el análisis de regresión múltiple.

En definitiva esta técnica se plantea como objetivo obtener la combinación lineal de dos o más variables independientes que mejor discrimine entre los grupos definidos a priori. La discriminación se realiza en base a las ponderaciones de cada variable —coeficientes— de forma que maximicen la varianza entre grupos frente a la varianza intra-grupos.

Dillon y Goldstein (1989: 19) restringen la aplicación de este tipo de técnicas al caso de dos grupos¹¹¹. Afirman que en el caso de que el número de grupos en los que se divide la población sea mayor de dos puede aplicarse al ser tratada como un caso especial del análisis de correlación canónica. Así mismo, estos autores distinguen un subtipo de análisis discriminante al que denominan discriminación logística, que se aplica tanto con variables independientes cuantitativas como cualitativas (Dillon y Goldstein, 1984: 386).

¹¹⁰ De hecho, Luque define el análisis discriminante como

«una técnica multivariante de dependencia que permite encontrar funciones capaces de separar dos o más grupos de individuos tomando como base un conjunto de medidas sobre los mismos representadas por una serie de variables. Dichas funciones, combinaciones lineales de variables independientes, discriminan o identifican los grupos, definidos por una variable dependiente. Por tanto, el análisis discriminante puede ser considerado como una técnica de reducción de datos, ya que ofrece, al desarrollar un pequeño número de funciones discriminantes (nuevos ejes), una nueva visión de los factores que contribuyen a las diferencias entre los grupos» (Luque, 2000: 383).

¹¹¹ A diferencia de algunos autores que restringen la aplicación de esta técnica a dos categorías de la variables dependiente, Hair *et al.* afirman que cuando tenemos dos categorías o niveles se le denomina análisis discriminante y cuando tenemos tres o más grupos, análisis discriminante múltiple (Hair *et al.*, 2000: 250). Un desarrollo más detallado del análisis discriminante múltiple puede consultarse en Hair *et al.* (2000), Luque (2000) o Uriel ((1995).

Regresión logística.

La regresión logística, o también conocida como análisis *logit* o modelos de probabilidad lineal (Hair *et al.*, 2000: 14, 250; Luque, 2000: 432), puede considerarse como un tipo especial de regresión en la medida que trata de predecir y explicar una variable dependiente en función de una serie de variables independientes. Su utilidad tiene una doble vertiente, por un lado determinar la existencia de algún tipo de relación entre la variable dependiente y las independientes, y por otro, medir la magnitud de esa relación y estimar la probabilidad de que se produzca o no el suceso definido por la variable dependiente en función de los valores tomados por las variables independientes. De aquí, que Hair destaque que la diferencia entre este método y el análisis de regresión múltiple reside en que la regresión logística predice directamente la probabilidad de ocurrencia de un suceso, suceso que constituye la variable dependiente del modelo con dos posibles valores: ocurrencia o no ocurrencia (Hair *et al.*, 2000: 280).

La diferencia con el análisis de regresión es que se aplica, al igual que en el caso de análisis discriminante, cuando la variable dependiente es no métrica binaria¹¹², es decir, solamente puede tomar dos valores mutuamente excluyentes, y las variables independientes pueden ser métricas o no métricas¹¹³. Además la regresión logística es más robusta a incumplimientos de los supuestos básicos de normalidad, homocedasticidad y linealidad, que los métodos de regresión múltiple (Hair *et al.*, 2000: 280).

Su semejanza¹¹⁴ con el análisis discriminante tiene el mismo origen que el descrito para el análisis de regresión pero la diferencia con éste reside en que la aplicación del análisis discriminante no es posible cuando coexisten variables independientes de naturaleza tanto

¹¹² La regresión logística básica está restringida a dos grupos, aunque es posible considerar más de dos grupos en formulaciones alternativas (Hair *et al.*, 2000: 250).

¹¹³ Sobre las escalas de medida de las variables independientes no parece haber consenso entre los diferentes autores. Hair restringe su aplicación solamente al caso en que las variables sean métricas (Hair *et al.*, 2000: 250), mientras que Luque afirma que las variables independientes pueden ser tanto cuantitativas como categóricas (Luque, 2000: 28).

¹¹⁴ Un análisis detallado sobre las diferencias y semejanzas de la regresión logística con el análisis de regresión múltiple y el análisis discriminante puede consultarse en Hair *et al.* (2000: 249-331).

categoría como métrica porque viola los supuestos de normalidad multivariante, requisito imprescindible para la aplicación del análisis discriminante (Luque, 2000: 431).

Modelo log-linear.

El modelo *log-linear*, también conocido como modelo log-lineal, es adecuado para el análisis de las interrelaciones entre una serie de variables no métricas que conforman una tabla de contingencia multidimensional. El análisis de tablas de contingencia es sencillo cuando solamente participan dos variables pudiéndose utilizar en estos casos indicadores como el coeficiente Ji-cuadrado, Phi, el coeficiente de contingencia, etc., pero a medida que el número de variables aumenta el análisis se complica resultando ser el análisis log-lineal¹¹⁵ una solución a este tipo de problemas.

Este modelo permite explicar por qué se dan las frecuencias observadas en los distintos cruces y, por tanto, puede calcular la probabilidad de que una persona elegida al azar presente una determinada combinación de categorías o niveles del conjunto de clasificación utilizada (García Ferrando, 2000: 506-507).

Dillon y Goldstein definen este modelo como:

¹¹⁵ Bisquerra (1989: 610-613) relaciona los modelos de regresión logística con los modelos log-lineales, afirmando que aunque en los modelos log-lineales las variables que constituyen el modelo son interdependientes, en ocasiones existen evidencias para considerar que una variable es dependiente de las otras y, en este caso, nos hallamos ante un tipo especial de modelo log-lineal que es el modelo de regresión logística. García Ferrando (2000: 506), manteniendo la misma idea que Bisquerra, al hablar de los modelos de dependencia afirma que:

«...siguiendo una distinción clara entre variable(s) independiente(s) y dependiente(s), en los modelos log-linear la variable dependiente, lo que queremos explicar, es la frecuencia de las casillas de una tabla. Las variables independientes son todas las implicadas en nuestra investigación» (García Ferrando, 2000: 506).

Bajo esta idea es comprensible el hecho de que algunos autores, como es el caso de Luque que como vimos anteriormente, distinguen en los modelos log-lineales variables dependientes e independientes enmarcándolo por tanto dentro de los métodos de dependencia. Nosotros coincidimos con otros autores como Dillon y Goldstein o D'Ancona en considerarlos simplemente modelos diferentes y consideramos las técnicas *logit* dentro de los modelos de dependencia y los log-lineales dentro de los modelos de interdependencia.

«Loglinear models techniques enable the researcher to investigate the interrelationships between categorical variables that form a contingency (i.e., cross-classification) table. A loglinear model expresses effects and interactions for the variables making up the table» (Dillon y Goldstein, 1984: 22)¹¹⁶.

Análisis de correlación canónica.

El análisis de correlaciones canónicas es considerado por autores como Luque (2000) o Hair *et al.* (2000) como una extensión del análisis de regresión múltiple en la medida que es una técnica de dependencia en la que participan variables dependientes e independientes, pero con la peculiaridad de que se establecen relaciones entre un grupo de variables independientes y un grupo de variables dependientes. De ahí, que si el análisis de regresión predice el valor de una sola variable dependiente en función de los valores de un conjunto de variables independientes, el análisis de correlación canónica predice simultáneamente los valores de múltiples variables dependientes a partir de un conjunto de variables independientes, con la particular característica que las variables que componen ambos grupos de variables pueden ser tanto métricas como no métricas y en una única relación simple.

Las relaciones entre este método y otras técnicas multivariantes son muchas. Así, Hermoso Gutiérrez en Luque (2000) la relaciona con el análisis de regresión, ya que ambos pretenden cuantificar la relación entre los conjuntos de variables, aunque se considera a aquél como una extensión de éste. Hair *et al.* y Luque la relacionan con el análisis factorial en la medida en que ambas técnicas pueden crear compuestos de variables o con el análisis discriminante por su capacidad para determinar dimensiones independientes, o

¹¹⁶ Aquellos lectores que deseen profundizar en este método pueden consultar los libros de Dillon y Goldstein (1984: 302-336) y Bisquerra (1989: 569-648), en los que se realiza una descripción bastante amplia, y al mismo tiempo precisa y clara, de este método.

incluso, con el análisis de correspondencias en su versión simple¹¹⁷. (Luque, 2000: 470 y Hair *et al.*, 2000: 471).

Análisis multivariante de la varianza y covarianza.

El análisis multivariante de la varianza (MANOVA) es una extensión del análisis univariante de la varianza (ANOVA). El ANOVA se aplica cuando tenemos una única variable dependiente métrica y una o varias variables independientes no métricas o categóricas, el MANOVA se aplica cuando tenemos no sólo una variable dependiente sino varias variables dependientes que presentan alguna relación justificable desde el punto de vista teórico, pues de lo contrario no sería adecuado aplicar un análisis multivariante de la varianza sino varios ANOVAS, uno por cada variable dependiente. A las variables independientes también se les conoce con el nombre de tratamientos. El objetivo principal de esta técnica es analizar la existencia (o no) de diferencias en los valores medios de las variables dependientes en cada grupo de tratamiento.

Cuando en el conjunto de variables independientes no métricas interviene alguna variable métrica estamos ante un análisis multivariante de la covarianza (MANCOVA), y en este caso, las variables independientes no métricas reciben el nombre de covariables.

Detección automática de interacciones o segmentación jerárquica.

La segmentación jerárquica tiene como principal objetivo la identificación de segmentos o conjuntos de una población de forma que los grupos formados sean lo más heterogéneos posible intergrupos y lo más homogéneos posible intragrupos respecto a una variable dependiente. Por tanto es una técnica que distingue entre variables explicativas o independientes y variables a explicar o dependientes y con el objetivo principal de identifi-

¹¹⁷ Un desarrollo exhaustivo de estas comparaciones puede consultarse en Hair *et al.* (2000) y Luque (2000).

car segmentos¹¹⁸, dentro de una población, a través de las variables predictoras que mejor expliquen la variabilidad de la variable dependiente.

La diferencia entre este método y el análisis discriminante, que también identifica grupos dentro de una población, estriba en que con el análisis de segmentación no se establecen grupos en la población a priori.

Pocos autores desarrollan esta técnica con profundidad frente al análisis *cluster* como método de clasificación jerárquica, pero existen diferencias básicas entre los métodos *cluster* y los métodos de segmentación jerárquica, aunque ambos establezcan grupos dentro de una población. La principal diferencia se produce en el plano conceptual, generalmente se asocia el término de segmentación a aquellas técnicas que establecen grupos dentro de una población considerando la existencia de relaciones de dependencias entre las variables y el término de tipología cuando se pretende establecer grupos entre variables interdependientes sin hacer distinción entre variables criterio y predictoras¹¹⁹.

¹¹⁸ La caracterización de los segmentos o grupos se realiza mediante un proceso iterativo en el que en cada paso se realiza una partición binaria de la población atendiendo a aquella variable independiente que mejor explique la variabilidad de la variable dependiente, el proceso se repite sucesivamente bajo este mismo criterio en cada uno de los grupos. Las condiciones que dan fin al proceso las establece el mismo investigador, por ejemplo estableciendo un mínimo de exigencia para explicar la variabilidad de la variable dependiente o, hasta que el tamaño de los grupos llega a un mínimo establecido previamente, etc. Luque, 2000: 347-350).

¹¹⁹ En relación con la diferencia entre los análisis de clasificación o los análisis tipológicos Luque expone:

«...Por otro lado, el intento de distinguir entre las diferentes técnicas que permiten formar clases ha supuesto que en español o francés se asumiera el término “segmentación”, para cuando se aplican las técnicas de árboles y que tienen en cuenta las interacciones identificando además una variable a explicar, y el término “tipología”, para el análisis de grupos o cluster sin considerar interacciones ni variables a explicar...» (Luque, 2000: 348).

También puede consultarse Cuadras (1991: 431 y ss), donde se trata la taxonomía numérica en general.

Análisis de conjunto.

Esta técnica¹²⁰ exige la existencia de una única variable dependiente y un conjunto de variables predictoras y mide el efecto conjunto de las variables predictoras sobre el orden de la variable a explicar. Las variables explicativas deben estar medidas en una escala no métrica, generalmente nominales, mientras que la variable a explicar puede ser tanto métrica como no métrica (Hair *et al.*, 2000: 408 y ss. y Grande 1994: 503).

Es una técnica multivariante muy utilizada en el ámbito del marketing al proporcionar información cuantitativa sobre el sistema de valores de un decisor a partir de una ordenación de preferencias sobre productos alternativos con distintos niveles de atributos. Es una técnica que se usa cuando se pretende lanzar nuevos productos al mercado y es necesario conocer la imagen que dicho producto proyecta en la mente de los consumidores o cuando, se introducen productos ya existentes en nuevos mercados o, cuando se quiere conocer qué modificaciones es necesario realizar sobre un producto o servicio para ganar cuota de mercado, etc.

Modelo de ecuaciones estructurales.

Con los modelos de ecuaciones estructurales, también conocido con el nombre de *Path analysis* (análisis de caminos) o LISREL (el nombre de uno de los paquetes informáticos con mayor difusión al nivel de usuario), es posible detectar interrelaciones entre variables de forma simultánea. El modelo opera con un conjunto de variables dependientes e independientes y permite al investigador distinguir qué variables independientes predicen cada variable dependiente, de tal modo que pueden darse variables que son el efecto en una relación y causa en otra. La diferencia con otras técnicas que también trabajan con grupos de variables dependientes e independientes, como son el análisis múltiple de la varianza y el análisis de correlaciones canónicas, es que mientras éstos sólo detectan una

¹²⁰ Un desarrollo más detallado de esta técnica puede consultarse en Hair *et al.* (2000: 407-467) y Grande (1994: 503-507).

única relación entre ambos grupos de variables o factores, con las ecuaciones estructurales¹²¹ es posible detectar más de una relación simultáneamente.

Las variables dependientes deben estar medidas en una escala métrica pero las independientes pueden ser tanto métricas como categóricas (Hair *et al.* 2000: 612).

Además de estimar relaciones de dependencia múltiple, el modelo de ecuaciones estructurales tiene la capacidad de representar conceptos no observados en estas relaciones, de aquí que muchos autores la relacionen con el análisis factorial¹²².

Análisis factorial.

El análisis factorial (AF) es una técnica de análisis multivariante exploratoria utilizada para el estudio de la estructura y las interrelaciones de un conjunto de variables. Es una técnica estadística muy utilizada cuando se pretende estudiar fenómenos en los que intervienen gran cantidad de variables que interactúan conjuntamente, sin distinguir entre variables dependientes o independientes. El método, partiendo de un conjunto de variables originales trata de explicar las interrelaciones entre variables, de tal forma que las variables observadas son combinaciones lineales de unos factores no directamente observables, unos factores son comunes y otros específicos para cada variable. De aquí, que su objetivo sea la identificación y cuantificación de dichos factores comunes. Cuadras define el análisis factorial

«como un método de análisis multivariante que intenta explicar, según un modelo lineal, un conjunto extenso de variables observables mediante un número reducido de variables hipotéticas llamadas factores. Es un aspecto esencial del Análisis Factorial el que los factores no sean directamente observables, obedeciendo a conceptos de naturaleza más abstracta que las variables originales» (Cuadras, 1991:83).

¹²¹ Para un análisis más detallado puede consultarse Dillon y Goldstein (1984) en su capítulo 12, Hair *et al.* (2000) capítulo 11 o García Ferrando (1995) capítulo 14, en éste último se estudia conjuntamente con el análisis de regresión y correlación múltiple por la complementariedad existente entre ellas.

Se trata, en definitiva, de condensar la información contenida en un gran número de variables originales en un conjunto más o menos pequeño de variables o factores incorrelacionados entre sí y con la mínima pérdida de información posible y, por tanto, simplificando las relaciones existentes entre las variables.

Normalmente su aplicación requiere que las variables sean métricas, medidas en escala de intervalo o razón, ya que opera a través de la matriz de correlaciones, aunque, como dice Luque, puede extenderse a variables no métricas siempre que se utilice el indicador de correlación adecuado, pero las escalas de medidas deben ser similares para que sean comparables, en otro caso, sería necesario estandarizar los valores (Luque, 2000: 42).

El análisis factorial puede cubrir su objetivo desde dos perspectivas de análisis claramente identificadas, exploratoria o confirmatoria. El más extendido es el análisis factorial exploratorio, en el cual no se establecen hipótesis de partida, sino que simplemente se trata de describir relaciones entre variables e identificar una serie de factores inicialmente no observables. En cambio el análisis factorial desde la perspectiva confirmatoria se aplica cuando se tiene una idea preconcebida sobre la estructura subyacente en los datos y el investigador pretende probar ciertas hipótesis de partida, es decir, más que una exploración se trata de confirmar unos factores más o menos conocidos, esta es la filosofía del Análisis Factorial Confirmatorio. Aunque inicialmente el análisis factorial exploratorio sea el más conocido, es habitual que exista un conocimiento previo de la estructura de los factores y, en este caso, ya estaríamos hablando de análisis factorial confirmatorio¹²³. El análisis factorial¹²⁴ realizado con un conocimiento previo de las características de los factores suele dar mejores resultados y, de hecho, la experiencia ha demostrado que la utilización a ciegas del análisis factorial no proporciona factores fácilmente interpreta-

¹²² Un estudio comparativo de ambos modelos puede consultarse en Hair (2000: 625).

¹²³ Un desarrollo más detallado de ambas técnicas puede consultarse en Palmer (1995), Cuadras (1991) o Bisquerra (1989).

¹²⁴ Para facilitar la lectura cuando nos refiramos al análisis factorial exploratorio lo haremos simplemente como análisis factorial, especificando el carácter confirmatorio en los casos que sea necesario.

bles. Es por ello que el análisis factorial puede ser considerado también como confirmatorio por la especial flexibilidad del modelo factorial. Esta propiedad no la tienen otras técnicas como el análisis de correspondencias (Cuadras, 1995: 195-203).

Análisis de componentes principales.

El análisis de componentes principales se aplica cuando se trata de resumir o reducir una matriz de valores numéricos de individuos por variables. Se persigue explicar la mayor parte de la variabilidad total con el menor número de componentes, de tal modo que todos los componentes explican toda la varianza. Bisquerra lo define como:

«Una técnica de reducción de la información disponible sobre un conjunto de individuos en los cuales se han tomado diversas observaciones. Lo que se hace es condensar la matriz de correlaciones entre las variables en unos “componentes principales” de la variabilidad total. Dicho de otra forma, el análisis de CP es una técnica estadística que permite transformar un conjunto de variables intercorrelacionadas en otro conjunto de variables no correlacionadas, denominadas factores. Los factores son combinación lineal de las variables originales» (Bisquerra, 1989: 301).

En definitiva el análisis de componentes principales tiene por objeto transformar un conjunto de variables (variables observables o iniciales) en un nuevo conjunto de variables (componentes principales) de tal modo que este nuevo conjunto de componentes, incorrelacionadas entre sí, explica la mayor parte de la información que contienen las variables originales. El modelo tiene como objetivo el estudio de las relaciones de dependencia¹²⁵ entre las variables originales.

Inicialmente el análisis factorial y el análisis de componentes principales pueden parecer similares pero mientras en el análisis factorial las variables observadas se expresan como

¹²⁵ Una condición para la aplicación del método es que exista algún tipo de correlación entre las variables originales u observables, si éstas estuvieran completamente incorrelacionadas entre sí el análisis de componentes principales carecería de interés.

combinaciones lineales de los factores, existiendo factores comunes a todas las variables y específicos para cada una de ellas, lo que resulta adecuado para identificar relaciones entre las variables originales, en el análisis de componentes principales los factores son los que se expresan como combinación lineal de las variables observadas, con lo que no existen factores específicos, porque se persigue que el menor número posible de factores expliquen toda la variabilidad¹²⁶. Uno de los principales motivos que llevan a confundir ambos métodos es que tanto el análisis factorial como el análisis de componentes principales pueden utilizar el mismo algoritmo de resolución, esto ocurre cuando en el análisis factorial se utiliza el método de componentes principales para el cálculo de los factores, lo cual conduce a la errónea confusión entre ambos métodos.

El análisis de componentes principales describe aspectos observables, busca sencillamente reducir la información pasando de un conjunto de variables a otro más reducido que represente a las primeras. En cambio, el análisis factorial se pasa de un conjunto inicial de variables observadas a un conjunto más reducido de factores no observables, permitiendo exhibir unas variables que se escapan a la observación directa.

Análisis de escalamiento multidimensional.

El análisis multidimensional o análisis de proximidades es un método de representación de datos. Transforma una matriz de datos que representan preferencias o similitudes sobre una serie de objetos evaluados por los entrevistados en distancias posicionadas en un espacio multidimensional. Si dos objetos son similares y diferentes a otros objetos, el par de objetos se situarán en el espacio multidimensional más próximos que las distancias entre cualquier otro objeto.

¹²⁶ Existen grandes diferencias entre ambos métodos, de hecho, Uriel cuando desarrolla el método de análisis factorial comenta que la única semejanza entre ambos métodos es que los dos son técnicas para examinar la interdependencia entre variables, por el resto difieren en objetivos, características y grado de formalización (Uriel, 1995: 343).

Para profundizar en las diferencias entre ambos métodos puede consultarse (Luque, 2000: 53), (Bisquerra, 1989: 332-334) y (Hair *et al.*, 2000: 89-92).

Uno de los objetivos más relevantes de esta técnica es que permite al investigador determinar la imagen percibida relativa de un conjunto de objetos, aspecto especialmente importante en el caso de lanzamiento de nuevos productos o posicionamientos de productos o servicios en el mercado. Quizás éste sea uno de los motivos del auge que de esta técnica en el ámbito de la investigación de mercados (marketing principalmente), porque no se centra en los objetos en sí, objetos evaluados por el individuo, sino en el modo en que éstos son percibidos por los entrevistados¹²⁷.

En Hair *et al.* (2000) se destacan dos objetivos principales en los que esta técnica exploratoria resulta muy apropiada:

- «- Para identificar dimensiones no reconocidas que afectan al comportamiento.
- Para obtener evaluaciones comparativas de objetos cuando las bases específicas de comparación no se conocen o no están definidas». (Hair *et al.* 2000: 552).

Análisis de correspondencias múltiple.

El análisis de correspondencias múltiple (ACM) es una técnica multivariante descriptiva que tiene por objeto el estudio de las relaciones de interdependencia entre variables presentadas en grandes tablas de contingencia¹²⁸. Una de las ventajas de este método es que permite determinar tanto relaciones lineales como no lineales y, aunque guarda cierta analogía con los tests de asociación como el ji-cuadrado (χ^2), la ventaja del análisis de correspondencias frente a estos tests es que mientras éstos sólo nos permiten ver si existe o no asociación entre las variables, con aquella no solamente es posible detectar la existencia o no de asociación entre las variables sino también conocer cuáles son las categorías que contribuyen poco o mucho a dicha asociación, definiendo similitudes y disimilitudes entre las distintas. En Luque (2000) se define como una técnica multivariante que no se limita a solamente a describir un conjunto de datos, sino que trata de descubrir sus

¹²⁷ Luque (2000) y Hair *et al.* (2000) hacen un desarrollo más detallado de esta técnica.

dimensiones estructurales, estudiando las similitudes no entre las magnitudes absolutas sino entre las formas que adoptan esas relaciones (Luque 2000:89 y ss.). Además de reducir las dimensiones, presenta los resultados gráficamente, característica de las técnicas factoriales¹²⁹, aunque una de las grandes posibilidades que este método ofrece es su capacidad única para representar filas y columnas en un mismo espacio (Hair *et al.*, 2000: 571).

Por tanto, el análisis de correspondencias múltiple coincide con el análisis factorial en su objetivo de reducir o describir o gran conjunto de datos y con el análisis multidimensional en la representación gráfica de datos cualitativos (Luque, 2000: 89-90).

Análisis cluster.

Es una técnica puramente descriptiva cuyo objetivo es la obtención de tipologías¹³⁰ o grupos de una población inicial, de tal modo que los elementos dentro de un mismo grupo son muy similares con respecto a algún criterio de selección y muy diferentes respecto a los elementos de otro grupo.

Los métodos de clasificación clásicos se adaptan muy bien cuando las variables son métricas, no pudiéndose aplicar directamente si las variables utilizadas son nominales, ya que trabajan generalmente con centros de gravedad, minimizan varianzas, etc. Pero su aplicación sí es posible si con anterioridad se aplica algún método de análisis factorial, como el análisis de correspondencias múltiple, que convierta los datos en cuantitativos. Con la aplicación del análisis factorial cada objeto o individuo queda descrito por sus coordenadas factoriales. La utilización combinada de ambas técnicas ha resultado ser un

¹²⁸ Las filas de la tabla de contingencia son, por regla general, los individuos y las columnas las modalidades de las distintas variables que participan en el análisis.

¹²⁹ En ocasiones se considera el análisis factorial de correspondencias como un caso particular de análisis factorial, posiblemente por la capacidad de ambos de reducir la dimensionalidad de los datos y representar gráficamente los resultados.

¹³⁰ El análisis *cluster* es también denominado como análisis de grupos o conglomerados, tipologías o taxonomía numérica.

instrumento mucho más robusto y fácil de interpretar que la aplicación de las técnicas factoriales de forma aislada. De hecho, cuando el número de elementos que participan en el análisis es muy elevado con las técnicas factoriales puede ser difícil observar las diferencias, mientras que la aplicación conjunta con el análisis *cluster* permite la complementariedad de los resultados. Además, en el análisis tipológico las reagrupaciones se realizan por distancias calculadas en todo el espacio, lo cual enriquece la dimensionalidad de las representaciones obtenidas con el análisis factorial, en las que es necesario reducirlas a dos o tres dimensiones como máximo para poder realizar una interpretación gráfica de los resultados (Lebart 2000: 95 y ss).

Como se observa, las posibilidades analíticas que ofrecen las distintas técnicas multivariantes estudiadas es muy amplia, de aquí, que resulte complejo, al menos para nosotros lo fue, la selección de las técnicas estadísticas más adecuadas para el análisis de la segmentación laboral local. La clasificación de las técnicas multivariantes que exponemos en el siguiente apartado construida sobre la base de una exhaustiva revisión y una valoración detallada de los principales criterios de clasificación de las técnicas multivariantes resultó muy útil para seleccionar las técnicas multivariantes más adecuadas en el estudio de la segmentación que desarrollamos en el capítulo IV. Las técnicas seleccionadas, y que desarrollamos metodológicamente en el apartado 3.3.3, son: el análisis de correspondencias múltiple y el análisis de clasificación jerárquica ascendente.

3.3.2. Criterios determinantes para la selección de técnicas multivariantes.

Entre los criterios de discriminación más extendidos a la hora de clasificar las técnicas multivariantes tenemos: el carácter exploratorio o confirmatorio de las técnicas, el número, la escala de medida y las relaciones de dependencia entre las variables participantes.

Respecto al primer criterio, el estudio detallado de las diferentes clasificaciones que utilizan el carácter exploratorio-confirmatorio de las técnicas como principal factor de discri-

minación entre ellas¹³¹ nos ha hecho dudar de su poder clasificatorio por cuanto que aunque hay técnicas cuyo carácter es claro — el análisis de regresión múltiple, el análisis discriminante, la regresión logística, el análisis de correlación canónica y el análisis múltiple de la varianza y covarianza se enmarcan con exclusividad dentro de las técnicas explicativas o confirmatorias mientras que el análisis factorial de correspondencias, el análisis cluster o el análisis de escalamiento multidimensional se consideran por unanimidad técnicas exploratorias— existen otras técnicas como el análisis factorial o el análisis log-lineal cuya inclusión en uno u otro grupo no son claras¹³². En el caso del modelo log-lineal Sierra Bravo (1992 y 1999) lo incluye dentro de los métodos confirmatorios frente a Le Maire (1971) en Bisquerra (1989) que la excluye de su clasificación. Nosotros, particularmente, discrepamos con Sierra Bravo en la inclusión del modelo log-lineal como una técnica confirmatoria porque siguiendo su propia definición sobre técnicas confirmatorias:

«...Las técnicas primeras —confirmatoria—, presentan una relación más estrecha, como apunta Cibois, con las técnicas estadísticas tradicionales. Por lo general, pretenden estudiar las relaciones —frecuentemente de influencia— entre diversas variables independientes con una, o a veces más de una, dependiente»
(Sierra Bravo, 1992: 612).

el modelo log-lineal, al plantearse como objetivo analizar las relaciones entre variables de una tabla de contingencia y no distinguir entre variables dependientes e independientes, no debería ser incluido dentro de las técnicas confirmatorias¹³³. Siguiendo este criterio

¹³¹ Sierra Bravo (1992) o Evrard y Le Maire (1971 en Bisquerra 1989) utilizan este criterio para clasificar las técnicas multivariantes.

¹³² Véase las clasificaciones de técnicas multivariantes recogidas en Sierra Bravo (1992: 614) y Bisquerra (1989:8).

¹³³ Como reflexión y tras la definición anteriormente expuesta de Sierra Bravo (1999: 611-615) parece detectarse cierta asociación entre las técnicas de dependencias y el carácter confirmatorio de las mismas y las técnicas de interdependencia y las exploratorias. Bajo nuestro punto de vista, de admitirse esta asociación el análisis log-lineal debería ser considerado más como una técnica exploratoria que confirmatoria, como se recoge en la clasificación Sierra Bravo (1999:611).

también existen discrepancias a la hora de clasificar el análisis factorial o el análisis de componentes principales como técnicas confirmatorias o exploratorias¹³⁴.

Otro criterio de clasificación de las distintas técnicas multivariantes es tratado por Cuadras (1991), que discrimina los diferentes métodos según el área de aplicación, una o varias poblaciones, y el número de grupos de variables que intervengan. De este modo clasifica:

1. El análisis de componentes principales y el análisis factorial, cuando las observaciones proceden de una misma población y tienen una naturaleza relativamente homogénea.
2. El análisis canónico, análisis discriminante y análisis multivariante de la varianza, si proceden de varias poblaciones y un solo grupo de variables.
3. La regresión múltiple y análisis de correlación canónica, si los datos corresponden a una población y dos grupos de variables, cada grupo de naturaleza posiblemente diferente.

Esta asociación no parece ser directa como se observa en otras clasificaciones como la recogida en Luque (2000: 469 y 24-25). No es objeto de este trabajo entrar en esta reflexión pero ello nos lleva a rechazar este criterio como medida de discriminación de las técnicas en este estudio en concreto.

¹³⁴ En el caso del análisis factorial aunque existen discrepancias entre las clasificaciones realizadas por Sierra Bravo y Le Maire, Sierra Bravo (1992) lo considera un método confirmatorio y Evrard y Le Maire (1971) en Bisquerra (1989) lo incluye dentro de las técnicas exploratorias. Ambas clasificaciones son igualmente adecuadas por la doble dimensionalidad del análisis factorial, pudiendo ser aplicada tanto en su dimensión confirmatoria o exploratoria.

En el caso del análisis de componentes principales que, Le Maire no incluye en su clasificación y Sierra Bravo considera una técnica confirmatoria, no nos queda claro porqué este último autor considera el análisis factorial y el análisis de componentes principales como técnicas confirmatorias e incluye el análisis factorial de correspondencias lo incluye dentro de las técnicas puramente exploratorias, cuando otros autores como Luque (2000:53) y Bisquerra (1989: 435), con los cuales coincidimos, concuerdan en considerar, a pesar de sus diferencias, el análisis factorial de correspondencias y el análisis de componentes principales dentro de la familia de análisis factoriales. Es probable, que la flexibilidad del modelo factorial facilite su aplicación en diferentes ámbitos o, que el análisis factorial y el análisis de componentes principales se basan en coeficientes de correlación a diferencia del análisis factorial de correspondencias que utiliza como indicador distancias principalmente, aunque estos son aspectos muy específicos de los diferentes métodos que sería necesario abordarlos con mayor profundidad y detalle.

Bajo este criterio discriminatorio quedan fuera del esquema general, el análisis de correspondencias múltiple, análisis de proximidades —también conocido como *multidimensional scaling*—, la taxonomía numérica o análisis *cluster*, el análisis conjunto, el detector automático de interacciones y el análisis de regresión logística.

La tercera y última clasificación¹³⁵ que trataremos, seguida por un extenso grupo de autores como Hair *et al.* (2000), Goldstein y Dillon (1984), Luque (2000), Grande y Abascal (1994), Santesmases (2001), Cea D’Ancona (1996), etc., y a la cual nos sumamos nosotros, utiliza diferentes criterios de discriminación a distintos niveles. La existencia (o no) de relaciones de dependencia o interdependencia entre las variables, el número de variables y la escala de medida de las mismas son los criterios utilizados.

El primer criterio distingue entre métodos de dependencia y métodos de interdependencia. El análisis de regresión múltiple, análisis multivariante de la varianza y covarianza son ejemplos de métodos de dependencia, por el contrario, como métodos de interdependencia tenemos el análisis factorial exploratorio, el análisis *cluster*, el análisis de correspondencias o el análisis de escalamiento multidimensional, entre otros.

El segundo criterio discrimina las distintas técnicas atendiendo a la escala de medida de las variables que intervienen en el análisis. Algunos métodos requieren que todas sus variables estén medidas en una escala métrica, otros que sean categóricas (nominales u ordinales) e incluso los hay que pueden aceptar ambos tipos. Así, por ejemplo, el análisis de regresión requiere para su aplicación que todas las variables estén medidas en una escala métrica mientras que el análisis múltiple de la varianza exige métricas para las variables dependientes y no métricas para las independientes, o el análisis factorial de correspondencias que opera tanto con variables métricas como no métricas.

¹³⁵ Los orígenes de esta clasificación, que a nuestro juicio es bastante completa, proceden del campo de la Ciencias Económicas de la mano de Sheth (1971), posteriormente Kinner y Taylor (1971) introdujeron ciertas modificaciones que ayudaron a completar el esquema general (Bisqueira, 1989: 5). Anteriormente a esta clasificación Kendall realizó una muy similar pero utilizando como único criterio de discriminación entre las distintas técnicas la escala de medida de las variables dependientes, no consideraba la escala de las variables independientes en el caso de los mode-

El tercer y último criterio, el número de variables dependientes y/o interdependientes que intervienen en el modelo, es un criterio especialmente relevante en el caso de los modelos de dependencia. Así, los modelos de ecuaciones estructurales aceptan múltiples variables tanto dependientes como independientes, mientras que el análisis de regresión exige una única variable dependiente o, el análisis multivariante de la varianza que acepta varias variables dependientes pero una única relación entre variables dependientes e independientes.

Aunque todos los autores citados coinciden en la utilización de estos criterios para clasificar las distintas técnicas multivariantes, tampoco en este caso existe homogeneidad entre ellos a la hora de clasificar las técnicas dentro de uno u otro grupo. Así, Santemas (2001: 162-165) no incluye dentro de su clasificación¹³⁶ técnicas de dependencia como el modelo de ecuaciones estructurales, el análisis de correlación canónica, el análisis de la varianza o, el análisis conjunto e incluso, dentro de los modelos de interdependencia, excluye el escalamiento multidimensional y el modelo log-lineal. Kendall en García Ferrando (1995: 381), uno de los pioneros de la clasificación que estamos utilizando, no considera los modelos de regresión logística o el método de detección automática de interacciones, pero en cambio sí considera el modelo de ecuaciones estructurales como un método de interdependencia, cuando ya veremos que hay autores que lo clasifican como un modelo de dependencia con múltiples relaciones entre las variables dependientes e independientes. Dillon y Goldstein (1984: 21), al igual que Kendall, solamente utiliza la escala de medida como elemento discriminante para las variables dependientes del modelo no para las independientes y, también excluye de su clasificación la técnica de detección automática de interacciones y el análisis conjunto.

Cea D'Ancona (1996: 338, 344) no incluye algunas técnicas como el análisis conjunto o la regresión logística, pero hay un aspecto con el que nosotros coincidimos y que difiere

los de interdependencia (García Ferrando, 1995: 383). Ambos tipos son importantes para una buena clasificación de los métodos multivariantes.

de otros autores como Luque y es que considera el análisis log-lineal dentro de los modelos de interdependencia frente a Luque que lo incluye dentro de los métodos de dependencia (Luque 2000: 25).

Una de las clasificaciones más completa es la que realiza Luque (2000: 24-25), en la que incluye prácticamente todas las técnicas multivariantes que hemos nombrado hasta este momento. Discrepamos de su clasificación en dos aspectos: en primer lugar, él considera que la técnica de análisis conjunto, incluida dentro de los métodos de interdependencia que operan solamente con variables dependientes no métricas, y nosotros, en la clasificación que mostramos a continuación, consideramos tanto la posibilidad de que la variable dependiente sea métrica como no métrica, y las independientes siempre como no métricas¹³⁷, y en segundo lugar, Luque considera los modelos log-lineales como modelos de dependencia a pesar de que, bajo nuestro punto de vista, es una técnica que no distingue entre variables dependientes e independientes¹³⁸.

La clasificación de Hair *et al.* (2000) incorpora como aspecto novedoso el considerar el modelo de ecuaciones estructurales dentro de las técnicas de dependencia por intervenir un conjunto de variables dependientes y otro de variables independientes, a diferencia de otros autores como Luque, que lo incluyen como una técnica de interdependencia, proba-

¹³⁶ Indicamos la referencia bibliográfica donde se hallan las clasificaciones que comentamos y que son la base principal de la clasificación que elaboramos y que presentamos al final de este apartado.

¹³⁷ Coincidiendo con autores como Hair (2000) y Grande (1994).

¹³⁸ Probablemente el hecho de incluir este modelo como una técnica de dependencia sea porque hay autores como García Ferrando que distingue entre variables dependientes e independientes dentro del análisis log-lineal:

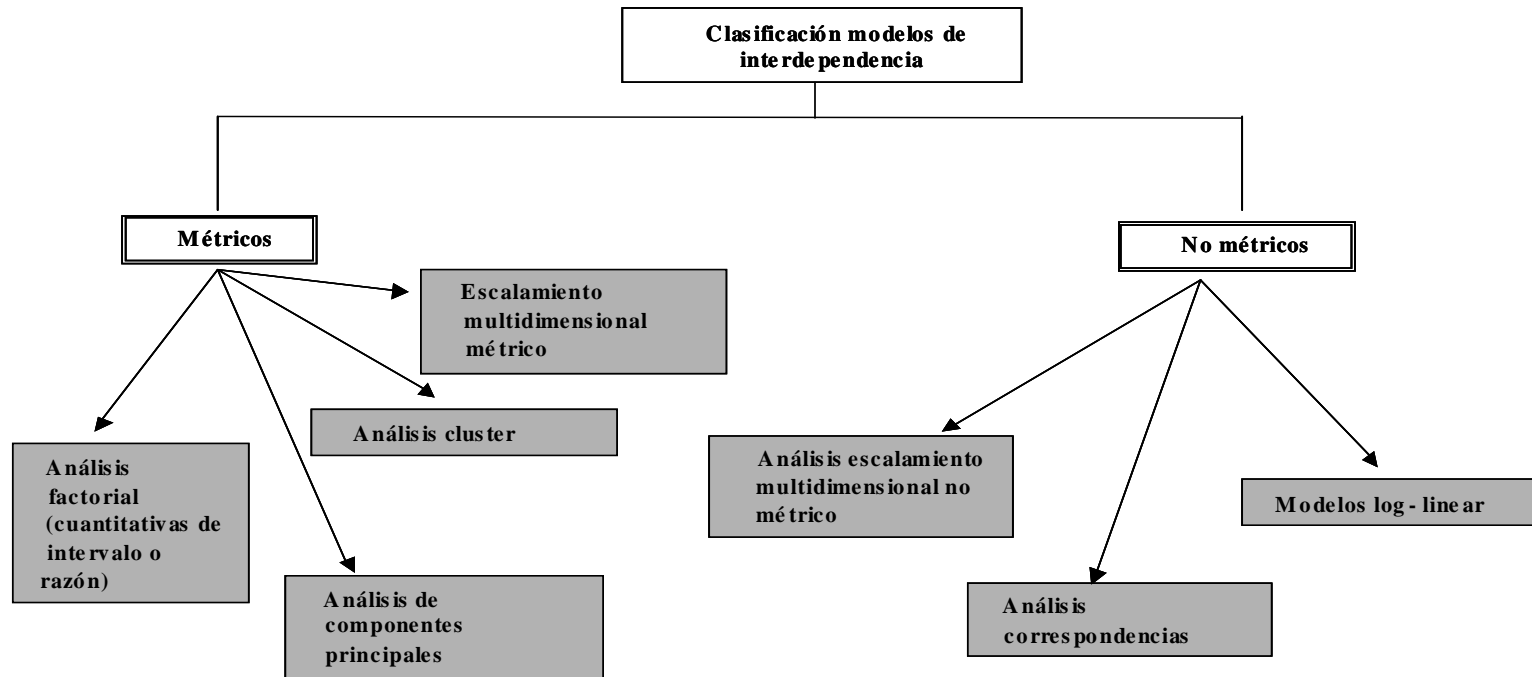
«...siguiendo una distinción clara entre variable(s) independiente(s) y dependiente(s), en los modelos log-lineal la variable dependiente, lo que queremos explicar, es la frecuencia de las casillas de una tabla. Las variables independientes son todas las implicadas en nuestra investigación» (García Ferrando, 2000: 506).

De cualquier forma es algo que no podemos confirmar porque aunque Luque la incluye en su clasificación no la desarrolla posteriormente como lo hace con otras.

blemente por la multiplicidad de relaciones que permite detectar. Nosotros coincidimos en este aspecto con estos autores.

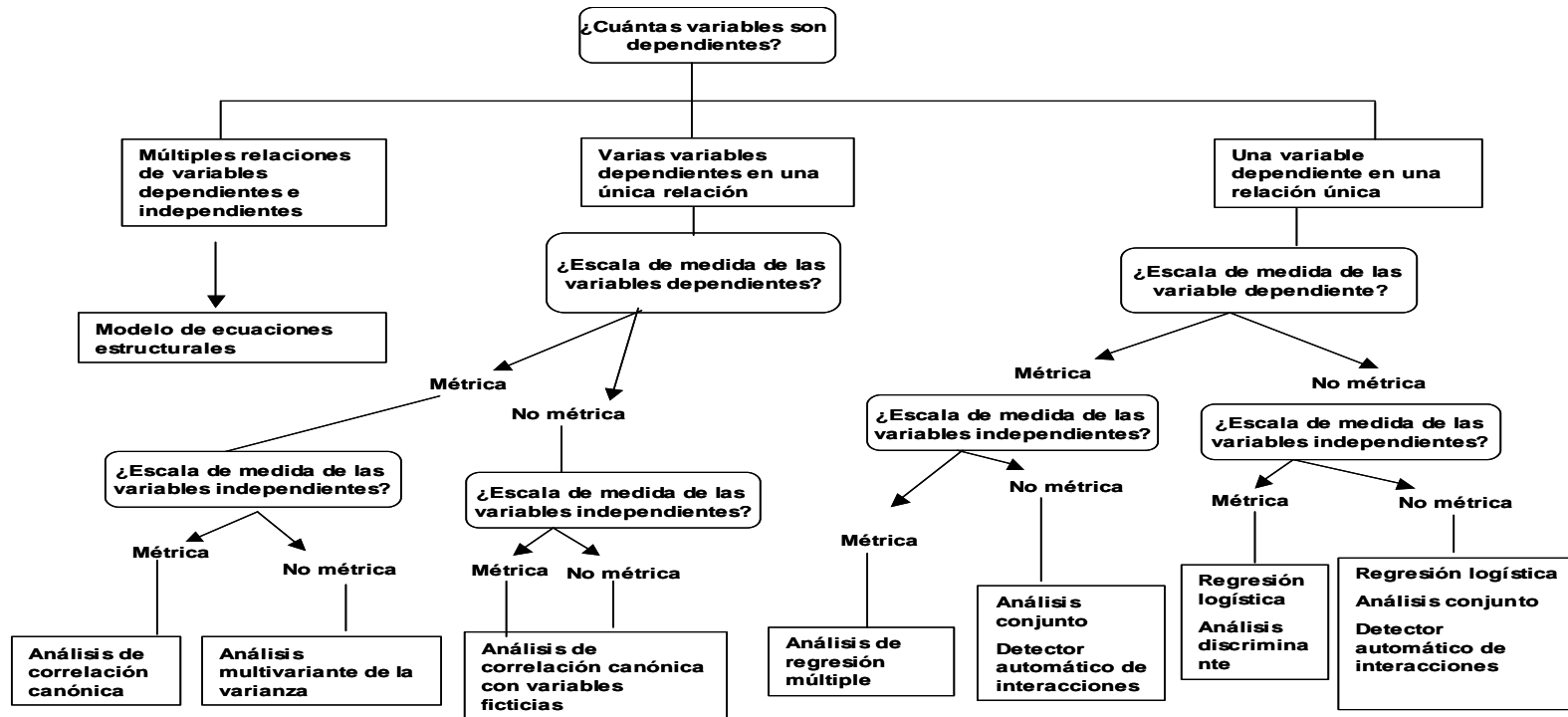
Como desventajas de la clasificación realizada por Hair *et. al* (2000), podemos mencionar que no incluye los modelos log-lineales, y además, en el caso de que el modelo contenga una variable dependiente y varias independientes nos discrimina las distintas técnicas por la escala de medida de las variables independientes. Aspectos que nosotros incorporaremos a la clasificación que presentamos a continuación, que ha sido construida a partir del estudio detallado expuesto y que ha constituido un elemento importante para seleccionar las técnicas de análisis multivariante: el análisis de correspondencias múltiple y el análisis de clasificación jerárquica ascendente, cuyas especificaciones técnicas recogemos brevemente en la siguiente sección.

Gráfico 3.3.1: Técnicas multivariantes de interdependencia.



Fuente: Elaboración propia a partir de las clasificaciones de Sierra Bravo (1992) y Eurard y Le Maire en Bisquerra I (1989).

Gráfico 3.3.2: Técnicas multivariantes de dependencia.



Fuente: Elaboración propia a partir de Hair et al. (2000), Goldstein y Dillon (1984), Luque (2000), Grande y Abascal (1994), Santesmases (2001) y D'Ancona (1996), Kendall en García Ferrando (1995) y García Ferrando (2000)

3.4. LA ELECCIÓN DEL CONGLOMERADO MULTIVARIANTE (ACM, CAJ) PARA EL ANÁLISIS LABORAL Y LA DELIMITACIÓN DE LOS SEGMENTOS.

3.4.1. Justificación teórica.

Bajo los planteamientos analíticos que defendemos en este trabajo las técnicas finalmente seleccionadas para el análisis de la segmentación laboral local deben ser tanto lo suficientemente flexibles como para captar las particulares interrelaciones de los distintos factores en los diferentes territorios como robustas ante la evolución en el tiempo de las distintas variables como ante la inclusión o exclusión de forma aislada de alguna de ellas. Conforme al objetivo propuesto en este trabajo —nuestra intención no es medir la influencia que ciertas variables independientes ejercen sobre los distintos estados de una o varias variables dependientes, sino observar las relaciones de interdependencia entre ellas— la elección se centra en las técnicas de interdependencia y no en las de dependencia. Este hecho restringe en gran medida la oferta de técnicas limitando la elección al análisis factorial, análisis de componentes principales, escalamiento multidimensional, análisis de correspondencias, análisis log-lineal y análisis tipológico. De ellas, el análisis de correspondencias múltiple —en adelante ACM— y el análisis de clasificación jerárquica ascendente —en adelante CAJ— son técnicas que permiten el tratamiento simultáneo de variables con diferentes escalas de medida —es necesario tener en cuenta que en el análisis participarán tanto variables cuantitativas como cualitativas—.

De forma independiente, en la elección del ACM hemos tenido en cuenta varios factores: en primer lugar, es una técnica que permite analizar relaciones de interdependencia entre múltiples variables sin la necesidad de distinguir entre variables dependientes e independientes. En segundo lugar, el ACM nos permite detectar relaciones lineales, y no lineales, no sólo entre las variables sino también entre las categorías de éstas, especificidad que no es posible obtener con la aplicación de otras técnicas exploratorias como el análisis factorial, el análisis de componentes principales o el análisis log-lineal. Además, es una técnica que ofrece una representación gráfica de los resultados que facilita la interpretación de

los mismos especialmente cuando tratamos con múltiples variables. Por otro lado, las características de la información disponible por la diversidad de escalas de las variables que utilizamos exigían la selección de una técnica que no limitase su aplicación a variables métricas lo que ocurre con otras técnicas de interdependencia como el análisis factorial o el de componentes principales. En conclusión, los principales motivos que han determinado la elección del ACM, pero no los únicos, son:

- Es una técnica que utiliza como medida de similitud entre variables distancias, a diferencia de otras técnicas que utilizan coeficientes de correlación lineales, lo cual simplifica los supuestos básicos necesarios para su aplicación.
- Representa no sólo las relaciones entre las variables sino también entre las categorías que la componen, de este modo, es posible conocer qué modalidades son las que más contribuyen a la relación, a la construcción de los factores.
- Ofrece una representación conjunta de categorías filas y columnas de la matriz de partida en la misma dimensión lo que facilita la interpretación de los resultados.

Por otro lado, dado que el objetivo del trabajo es determinar las estructuras que se muestran dentro de las categorías laborales de ocupación, y en el caso de un territorio muy concreto también del desempleo, y no limitar nuestro campo de análisis simplemente a establecer interrelaciones entre las variables, necesitamos otra técnica que, combinada con el análisis de correspondencias, determine grupos de individuos con características similares. El análisis de clasificación jerárquica por su complementariedad con el análisis de correspondencias múltiple cumple los objetivos¹³⁹. Esta complementariedad entre CAJ y ACM da firmeza a las interrelaciones obtenidas del ACM.

¹³⁹ Los resultados proporcionados por las técnicas de clasificación son buenos complementos de los resultados obtenidos con la aplicación del análisis de correspondencias múltiple. El análisis de correspondencias describe las principales características de un conjunto de datos pero frecuentemente, y sobre todo cuando utilizamos datos procedentes de encuestas, la cantidad de información puede llegar a tener tal magnitud que las gráficas pueden resultar sobrecargadas o ilegibles y, en estos casos, el análisis cluster resulta ser un complemento perfecto para la interpretación de los

Aunque hasta ahora hemos destacado las posibilidades que nos ofrecen ambas técnicas pero también es necesario constatar algunas limitaciones de las mismas:

- Son técnicas descriptivas y no apropiadas para la contrastación de hipótesis, sino para detectar estructuras en los datos.
- No cuentan con un método para determinar concluyentemente el número adecuado de dimensiones, lo cual condiciona los resultados obtenidos no sólo del análisis de correspondencias sino también del análisis cluster.
- Son muy sensibles a datos atípicos y,
- Pesa la interpretabilidad del investigador lo que exige ser cuidadoso y tener experiencia, aunque al mismo tiempo le confiere riqueza.

A continuación describimos brevemente las principales características técnicas tanto de análisis de correspondencias múltiple como del análisis de clasificación jerárquica ascendente. Solamente hacemos referencia aquéllos aspectos técnicos de las mismas que son necesarias para la interpretación de los resultados que exponemos en el capítulo 4.

resultados. No es lo mismo describir un conjunto continuo de datos, aunque sólo sea un espacio dos dimensiones, que describir un conjunto de cluster o grupos. De hecho, cuando hay demasiados puntos sobre una gráfica resulta útil proceder a reagrupamientos en familias homogéneas. Para un estudio más detallado de la complementariedad de ambas técnicas véase Greenacre (1994: 163-178) y Lebart et al. (1997: 184-206).

Pero el enriquecimiento de la utilización conjunta de ambas técnicas aún se extiende más allá, ya que mientras las representaciones que se toman como base para la interpretación de los resultados en el ACM se hacen sobre un espacio reducido a los primeros ejes factoriales —dos y a lo sumo tres— en el caso del análisis clasificatorio los reagrupamientos se hacen a partir de las distancias calculadas en todo el espacio, lo cual complementa en gran medida la descripción obtenida con el ACM. Los algoritmos utilizados para construir los cluster o reagrupamientos de los ítems funcionan de la misma manera cuando los puntos están situados en un espacio de dimensión 2 o mayor que éste.

Finalmente comentar que la complementariedad de ambas técnicas no se limita únicamente a la última fase del proceso sino que está latente a lo largo del mismo y principalmente cuando la combinación se refiere explícitamente, como es nuestro caso, a la técnica de clasificación jerárquica ascendente por el método Ward y al análisis de correspondencias múltiple porque al trabajar aquél con distancia podemos partir de los resultados previamente obtenidos por en el ACM.

3.4.2. El análisis de correspondencias múltiple¹⁴⁰.

El análisis de correspondencias múltiple es una técnica descriptiva multivariante indicada para analizar relaciones de interdependencia lineales y no lineales entre los elementos de grandes tablas de contingencia¹⁴¹ donde la inspección visual es prácticamente inviable, pero no las cuantifica la dimensión de las relaciones. Es una técnica que reducción de datos que permite la representación gráfica tanto de los elementos filas como columnas en un único gráfico de pocas dimensiones —dos o tres dimensiones— que facilita y simplifica la interpretación de los datos.

El número adecuado de dimensiones es difícil de determinar previamente, depende en gran medida de los resultados obtenidos y en muchas ocasiones es necesario repetir el análisis con el objeto de ir ajustando al máximo posible la variabilidad de la nube de puntos —elementos filas y columnas—. En la práctica dos o tres ejes suelen ser suficientes para el análisis de interdependencia, en cualquier caso la representación será más fiable

¹⁴⁰ Existen diferencias entre los distintos investigadores a la hora de datar el origen de esta técnica. Luque (2000) sitúa los orígenes del ACM a principios del siglo XX con el trabajo publicado por Hartley en 1935, en el que expone la formulación algebraica del método. Posteriormente en las décadas de los cuarenta y los cincuenta destacan, las aportaciones de autores como Guttman, Fisher o, Chikio Hayashi también fueron importantes (Luque 2000: 91). Por otro lado, Bisquerra (1989), atribuye a Jean-Paul Benzécri (1973) la creación de esta técnica a principios de los años 60 al difundir la interpretación gráfica del análisis de correspondencias —en el libro *Analices des Données* que fue la base de muchas publicaciones posteriores al respecto.

Pese a estas diferencias en lo que sí coinciden los distintos trabajos analizados es en el importante papel de Benzécri como impulsor del desarrollo de esta técnica desde los inicios, de hecho, los fundamentos filosóficos del análisis de correspondencias se asocian a su famosa cita: «The model must follow the data, and not the other way around». (Greenacre, 1994: prólogo). Esto justifica el que algunos autores lo consideren como el creador del análisis de correspondencias. Así, de los años setenta, destacan las primeras publicaciones en el ámbito de las ciencias sociales de la mano de Benzécri y el sociólogo francés Bourdieu (1979) con su libro “*La Distinction*” que traducido en muchos idiomas contribuyó en gran medida a la expansión del método por otros territorios como Europa y Estados Unidos (Greenacre, 1994). Junto al trabajo de Benzécri también destacan importantes aportaciones como: Lebart, Morineau y Tabard (1977), Lebart, Morineau y Fénelon (1985), Diday (1983) o Cuadras (1981) entre otros investigadores.

¹⁴¹ Aunque normalmente se aplica a tablas de contingencia, es decir, a tablas en las que los valores de las celdas indican cuántas veces se presentan conjuntamente un par de elementos (i,j) , puede aplicarse también a cualquier tabla de números positivos: tablas de correspondencias probabilísti-

cuanto mayor sea el porcentaje de inercia explicada por los ejes. No existen criterios concretos y determinados que establezcan reglas de decisión sobre el número adecuado de ejes a seleccionar, pero Luque (2000) y Hair *et al.* (2000) establecen una serie de consejos a la hora de seleccionar el número adecuado de dimensiones:

- El investigador valorará el aumento de la explicación ganada con la adición de una dimensión más según el nivel de explicación que se desee¹⁴² (Hair *et al.* 2000:576-577).
- Deben incluirse en el análisis aquellos autovalores que superen un valor medio de 0.2 (Hair *et al.* 2000:576-577).
- Eliminar o descartar cualquier factor que no explique más de 100/p de la dispersión total de la nube.
- No retener ningún factor que no explique más del 100/p de la dispersión, o bien, no considerar ningún factor que no explique más de $100/p-1$ ¹⁴³. (Luque 2000: 102-103).

Por otro lado, Visauta Vinacua en su manual sobre análisis de datos con SPSS expone que el número máximo de dimensiones resulta de la diferencia entre el número de variables y el número de categorías o modalidades que participan en el análisis (Visauta Vinacua, 1998b: 269). En general puede decirse, tras los textos consultados, que no existen criterios únicos y genéricos para la elección del número de adecuado de dimensiones. Además, incluso puede ocurrir que ejes con autovalores pequeños aporten una información muy relevante en el análisis del fenómeno objeto de estudio. Es por ello, que Luque (2000) expone que no conviene rechazar ejes por criterios meramente estadísticos sin antes interpretarlos cualitativamente.

ca, cuando los valores son números entre 0 y 1; tablas de preferencias, si las celdas representan ordenaciones, etc. (Cuadernos de estadística, núm. 5 y Bisquerra, 1989: 435).

¹⁴² Las inercias de cada uno de los ejes, que se calculan a partir de los autovalores, es una medida de la importancia de cada dimensión, en la práctica mide contribución relativa de cada dimensión en la explicación de la variación en las categorías.

Asimismo este método proporciona una serie de indicadores que reflejan: la importancia relativa de cada eje en la explicación de la variabilidad de las categorías; el grado de contribución de cada categoría en la definición de cada uno de los ejes y la contribución de cada factor a la explicación de la variabilidad de las categorías, nos referimos respectivamente a los autovalores, a las contribuciones absolutas y a las relativas.

Las *contribuciones absolutas* indican la importancia que tiene cada categoría en la definición de cada uno de los ejes, o bien, el porcentaje de inercia de cada eje que queda definido por dicha categoría, y se define como

$$C_{\alpha}(i) = ((f_i \psi_{\alpha i}^2)) * 100 / \lambda_{\alpha} \quad \text{es la contribución absoluta de la fila } i \text{ al eje } \alpha$$

$$C_{\alpha}(j) = ((f_j \varphi_{\alpha j}^2)) * 100 / \lambda_{\alpha} \quad \text{es la contribución absoluta de la columna } j \text{ al eje } \alpha^{144}$$

De tal modo que se cumple que $\sum_i f_i \psi_{\alpha i}^2 = \lambda_{\alpha}$ e igualmente para las columnas.

Las contribuciones relativas nos indica hasta qué punto define cada eje a cada una de las categorías

¹⁴³ Donde p es el número de filas o columnas.

¹⁴⁴ Donde $\Psi_{\alpha i}$ es la proyección de la fila i sobre el eje α , $\varphi_{\alpha j}$ es la coordenada o proyección de la columna j sobre el eje α .

Las coordenadas de un punto-fila y un punto-columna en el plano factorial vendrá dada por:

$$\Psi_i = \left(\sum \left(\frac{f_j^i}{\sqrt{f_j}} - \sqrt{f_j} \right)^2 \right) u_j, \text{ para las filas.}$$

$$\varphi_j = \left(\sum \left(\frac{f_i^j}{\sqrt{f_i}} - \sqrt{f_i} \right)^2 \right) u_i, \text{ para las columnas}$$

donde u_j y u_i son los vectores propios.

f_i y f_j son las masas de cada una de las filas y las columnas respectivamente.

λ_{α} es el autovalor relativo a la dimensión α .

$$Cr_{\alpha}(i) = \frac{(\text{Coordenada de } i \text{ en el eje } \alpha)^2}{\text{suma de cuadrados de las coordenadas de } i \text{ en todos los ejes}}$$
 e igualmente para las columnas.

Si una determinada categoría posee una contribución relativa grande es que posee un papel importante en la definición de ese eje.

Como guía para la interpretación de las dimensiones, según Abascal y Grande (1989), pueden buscarse primero aquellos puntos que poseen elevadas contribuciones absolutas porque estos puntos son ilustrativos en la definición del eje, posteriormente a través de las coordenadas ver que puntos se contraponen en los distintos ejes y, en tercer lugar estudiar las contribuciones relativas de estos puntos, de tal modo que si alguno de ellos tiene una contribución pequeña en este eje es posible que tenga un papel importante en otro eje.

Finalmente, hay una serie de consideraciones relevantes a la hora de interpretar la distribución de las distintas categorías en el plano factorial:

1. Cuando una línea, fila o columna, tiene un perfil o comportamiento medio se sitúa próximo al origen de coordenadas.
2. Si dos puntos filas, o columnas, están próximas entre sí se puede afirmar que tienen una estructura o características semejantes.
3. Si un punto fila y un punto columna se sitúan en el gráfico próximos entre sí no podemos afirmar su relación sin comprobar las posiciones relativas del resto de categorías. Por ejemplo, la proximidad entre i y j puede deberse no a la importancia de i en j , o viceversa, sino que la importancia sobre j provenga de i e i' que se encuentran alejadas de j y en extremos opuestos (Abascal y Grande 1989: 93)
4. En general, si los puntos, fila y columna, se encuentran alejados del origen de coordenadas y próximos entre sí indicará una asociación entre ellos.
5. Es conveniente analizar la posición relativa de todos los puntos en todos los ejes.

Por último nos quedamos con la idea de Abascal y Grande que plantea:

«La interpretación de un análisis no es una mera técnica, sino que conlleva también algo de arte. Generalmente, una vez realizado un análisis se observa la conveniencia de otros

nuevos, en los que se incluirán nuevas variables o pasará alguna a suplementaria»
(Abascal y Grande, 1989: 95).

3.4.3. El análisis *cluster*¹⁴⁵.

El análisis de clasificación jerárquica ascendente —CAJ—, también denominada análisis *cluster* o análisis de clasificación automática, es una técnica que partiendo de una tabla de datos de individuos por variables lo suficientemente grande, como para que las relaciones entre ellos escapen de la observación directa, establece grupos de individuos y variables consiguiendo máximo grado de homogeneidad entre los elementos que componen cada grupo y de heterogeneidad entre los elementos de grupos diferentes¹⁴⁶.

La denominación de análisis de clasificación automática viene porque los grupos o particiones se obtienen a partir de procedimientos algorítmicos automáticos donde no interviene la subjetividad del investigador, excepto, para la elección de las variables iniciales.

Atendiendo al tipo indicador utilizado como medida de proximidad de los datos¹⁴⁷ —filas y columnas— y al tipo de agregación que se realice —ascendente o descendente— tenemos diferentes técnicas de clasificación:

1. Análisis de clasificación no jerárquica.
2. Análisis de clasificación jerárquica.

¹⁴⁵ El origen del análisis cluster —o también llamado análisis de clasificación automática— es francés (Etxebarria, 1995), como el análisis de correspondencias, quizás sea por ello que uno de los paquetes estadísticos más completos, tanto para el análisis cluster como para el análisis de correspondencias múltiple, el SPAD, también tengan origen francés.

Un desarrollo más detallado de esta técnica puede consultarse en Etxebarria (1995), Lebart, Morineau y Fénelon (1989) y Hair et al. (2000), Lebart, Salem y Bécue (2000), Abascal y Grande (1989) y Luque (2000).

¹⁴⁶ Esta tabla puede adoptar formas diversas. Puede ser una tabla de contingencia, una tabla de valores numéricos —es decir, que contenga los valores que los distintos individuos toman en las distintas variables—, o incluso tablas de presencia o ausencias —con valores dicotómicos— (Lebart, Morineau y Fénelon 1989: 385-386).

¹⁴⁷ Una de las unidades de medida más utilizada es la distancia.

- Análisis de clasificación jerárquica ascendente.
- Análisis de clasificación jerárquica descendente.

Con los métodos de clasificación no jerárquicos se trata de crear K clases a partir de n individuos, siendo K un número de clases determinado a priori por el investigador. Una vez determinados los K grupos se selecciona el origen de cada grupo y se realizan asignaciones de los elementos a los diferentes grupos. El número previo de clases es de suma importancia porque un número excesivamente grande dará muchas clases homogéneas entre sí al contener pocos individuos y, un número pequeño de clases dará grupos muy heterogéneos. Atendiendo al criterio de homogeneidad utilizado se presentan distintos tipos de técnicas de clasificación no jerárquica: de reasignación, de búsqueda de densidad, directos y de reducción de dimensiones¹⁴⁸.

Por otro lado, los métodos jerárquicos, son aquellos que realizan sucesivas particiones jerarquizadas de n individuos. En el caso del método de clasificación descendente, a partir de una población inicial total se realizan sucesivas particiones binarias. El número de iteraciones puede ser seleccionado por el investigador. En el caso de clasificación ascendente el método clasificación funciona a la inversa, se agrupan sucesivamente parejas de sujetos hasta obtener un grupo con los n elementos totales de partida¹⁴⁹.

Entre las principales diferencias entre los métodos jerárquicos y no jerárquicos destacamos especialmente dos. La primera hace referencia, como comentamos anteriormente, a que mientras en el análisis no jerárquico es necesario indicarle al proceso el número de grupos que se desea obtener, en los análisis jerárquicos es el propio proceso el que determina los grupos y el investigador posteriormente estudia la significatividad de cada uno de ellos. La segunda diferencia hace referencia a la matriz de datos de partida. Los méto-

¹⁴⁸ Para un análisis de las mismas puede consultarse como referencia Etxebarria (1985: 95 y ss.), Luque (2000: 166-167); Bisquerra (1989: 419-434) o, Lebart *et al.* (1989: 403 y ss.).

¹⁴⁹ Según Benzécri (en Etxebarria, 1995) los métodos de clasificación ascendente tienen un especial interés por dos principales razones: en primer lugar porque da la posibilidad de realizar la agregación siguiendo criterios matemáticos precisos y, en segundo lugar, porque permite retener la partición que más significatividad arroje a la clasificación (Etxebarria, 1995: 97-98).

dos no jerárquicos trabajan con la tabla de datos original mientras que los métodos jerárquicos es necesario hacer la conversión a una matriz de proximidades¹⁵⁰ (Bisquerra, 1989: 419).

Dentro de las técnicas jerárquicas —ascendentes y descendentes— según el indicador de proximidad utilizado para agrupar los elementos tenemos diferentes técnicas¹⁵¹: la técnica de agregación de salto mínimo, la técnica de agregación del salto máximo, la técnica basada en el criterio de la distancia media, el método del centroide y el método de *Ward*, son los métodos más utilizados.

Nosotros aplicamos en esta investigación el análisis de clasificación jerárquica ascendente utilizando el método *Ward* por la compatibilidad entre éste y los resultados del análisis de correspondencias. En ambos casos se utiliza como unidad de medida de proximidad entre los elementos filas y/columnas distancias. Bisquerra define este método como

«El método Ward, conocido a veces como “momento central de orden dos” y también como “pérdida de inercia mínima”, calcula la media de todas las variables de cada cluster. Luego calcula la distancia euclídea al cuadrado entre cada individuo y la media de su grupo. Se suman después las distancias de todos los casos. En cada paso, los clusters que se forman son aquellos que resultan con el menor incremento en la suma total de las distancias al cuadrado intra-cluster» (Bisquerra, 1989: 412)

El método *Ward* se basa en un índice de similaridad construido a partir de la inercia o varianza¹⁵², de tal modo que, partimos de un conjunto de elementos que pueden ser representados en un espacio euclídeo mediante una nube de puntos, como la que resulta del ACM. La inercia total se descompone en inercia entre grupos e inercia dentro de cada grupo o clase. Para k clases tenemos inercia intra-grupos e inercia inter-grupos, la inercia

¹⁵⁰ En el trabajo empírico que exponemos en el siguiente capítulo partimos de los resultados obtenidos previa aplicación de un análisis de correspondencias múltiple.

¹⁵¹ Un análisis más detallado de las mismas puede consultarse en Etxebarria (1995), además de en los textos en los que venimos trabajando hasta ahora y recogidos en la bibliografía.

¹⁵² La inercia es el resultado de multiplicar la masa por el cuadrado de la distancia.

intra-grupos se construye a partir de la suma de las inercias existentes en cada clase respecto a sus propios centros de gravedad y la inercia inter-grupos es la suma de las inercias de los k grupos respecto al centro de gravedad de la nube total de individuos. De este modo, la mejor clasificación será aquella que minimice la inercia intra-grupos y maximice la inercia inter-grupos, dado que la inercia es una medida de calidad de la clase.

Etxebarria define este método de forma muy clara en los siguientes pasos:

«El método de agregación de Ward procedería, pues, del siguiente modo:

A partir de la matriz de distancias euclídeas entre los individuos de la nube de puntos $N(I)$, se calcula una nueva matriz de disimilaridades definidas como pérdida de inercia inter-clases si agrupáramos dos individuos en una sola clase.

Se procede a agregar los dos individuos i e i' para los cuales la pérdida de inercia inter-clases sea menor. De este modo, se constituye una clase de dos individuos caracterizada por su centro de gravedad, cuya masa es $m=m_i+m_{i'}$.

Calculamos de nuevo la matriz de distancias, de acuerdo con la fórmula anterior, para los $n-1$ individuos resultantes.

Volvemos a reunir en una clase los dos elementos más próximos y continuamos el proceso hasta reunir a todos los individuos en una sola clase» (Etxebarria, 1995: 114).

Otra ventaja de utilizar el método de *Ward* es que al partir de los datos resultantes del análisis de correspondencias múltiple, salvamos el problema de utilizar datos no cuantitativos. Recordemos que el análisis cluster está encuadrado dentro de los métodos de interdependencia que utilizan datos, fundamentalmente, cuantitativos o métricos.

3.4.4. Supuestos de aplicabilidad del conglomerado multivariante (ACM, CAJ).

Los supuestos básicos necesarios para la aplicación tanto del análisis de correspondencias múltiple como del análisis de clasificación jerárquica ascendente no son muy exigentes. De hecho son muy pocas las presunciones necesarias para su aplicación contrariamente a lo que ocurre con los métodos de dependencia.

Esta libertad de supuestos frente a los requeridos en otras técnicas multivariantes no debe llevar ni a una utilización indiscriminada de los mismos ni al menosprecio de los resultados derivados de la aplicación de este tipo de técnicas. Deben valorarse aspectos como, la representatividad de la información, más aún en nuestro caso al partir de una investigación mediante encuestas; la comparabilidad de los datos de partida (Hair *et al.*, 2000: 576) y la independencia de las variables participantes en el análisis. Solamente en el caso de la aplicación del análisis *cluster* se requiere, además de los tres criterios enumerados, el que los datos sean cuantitativos y la no-existencia de multicolinealidad entre las variables de partida.

Respecto a la representatividad de los datos, raramente disponemos de información censal individualizada a la que someter a análisis, la mayoría de las veces tenemos que recurrir a una muestra. En nuestro caso concreto, y como explicaremos con mayor nivel de detalle en el capítulo siguiente, la muestra extraída es representativa de la población marco con un índice de error muestral, según el semestre y la zona de referencia entre el 2% y el 5% y con un nivel de confianza del 95%. Las reponderaciones de las muestras por edad y sexo conforme a los valores alcanzados en los Censos y Padrones de Población de población respectivos nos garantizan la representatividad de la muestra final respecto a la población marco de referencia.

Para la selección de las variables que forman parte del estudio, en nuestro caso, se ha seguido un riguroso proceso de selección —véase apartado 4.1— en base tanto a nuestra experiencia en el análisis de datos de panel como a través de los diferentes indicadores que ofrecen las técnicas de análisis aplicadas.

El incumplimiento del supuesto de multicolinealidad es especialmente importante en los modelos de dependencia más que en los de interdependencia, por cuanto que al estar una variable independiente altamente correlacionada con otra u otras puede añadir poca capacidad predictiva al conjunto de las variables dependientes. En el caso del análisis *cluster* al actuar como un proceso de ponderación no controlado por el investigador la existencia de multicolinealidad puede dar lugar a que algunas variables actúen con más fuerza que el

resto por el efecto de esta ponderación. Detectar la multicolinealidad no es fácil¹⁵³, y en ocasiones no es suficiente con observar la matriz de correlaciones entre las variables ya que ésta sólo muestra las correlaciones simples entre dos variables pero no las correlaciones compuestas.

En nuestro caso el efecto de la multicolinealidad se encuentra salvado por dos razones: en primer lugar, el análisis cluster que aquí aplicamos parte de los resultados del ACM por lo que los indicadores miden distancias y no correlaciones entre modalidades y, en segundo lugar, las variables han sido tratadas para lograr la independencia de las mismas, en la medida en que sus respuestas no estén condicionadas a las respuestas dadas a otras cuestiones.

¹⁵³ En los casos de modelos de dependencias, en Hair (2000) se señalan dos indicadores para detectar la multicolinealidad: el índice de condicionamiento, que representa la colinealidad de variables en el conjunto de datos y, la matriz de descomposición de la varianza del coeficiente de regresión, que muestra la proporción de la varianza de cada coeficiente de regresión (Hair et al. 2000: 208 y ss.).

4

CAPÍTULO:

ESTUDIO DE LA ESTRUCTURA DE LA SEGMENTACIÓN LABORAL EN DISTINTOS ÁMBITOS TERRITORIALES.

El trabajo empírico que se muestra en este capítulo pretende estudiar la segmentación laboral en distintos territorios urbanos y no urbanos incluyendo en el análisis tanto de variables relativas a la oferta —edad, género, posición del individuo en su unidad familiar, nivel de estudios, etc.— como a la demanda de trabajo —actividad económica, tipo de ocupación, tipo de contrato o tamaño de la empresa, entre otras variables¹⁵⁴—. Hemos tomado como fuente de información primaria diferentes Encuestas de Población Activa Local llevadas a cabo en distintos territorios de la provincia de Huelva siguiendo la misma metodología que la EPA del INE. Los resultados de empleo/desempleo son, por tanto, perfectamente comparables tanto entre territorios dentro de la provincia de Huelva como entre éstos y otros niveles de división territorial superiores como el ámbito autonómico o el nacional.

A partir de estos datos, aplicando las técnicas multivariantes seleccionadas para el análisis de la segmentación laboral local en el capítulo anterior, obtenemos a estructuras del empleo diferentes pese a la proximidad geográfica de los territorios de referencia. La cuestión principal que nos planteamos en este trabajo es mostrar cómo los factores que inciden en la estructura del mercado de trabajo —aún siendo los mismos— interaccionan de forma diferente en cada territorio dando lugar a estructuras del empleo también diferentes, en muchas ocasiones altamente influenciadas por las características de la especialización productiva local pero no únicamente por ellas.

El capítulo se estructura en tres secciones principales. En primer lugar describimos la metodología de investigación seguida tanto en la EPA local llevada a cabo en la ciudad de Huelva semestralmente durante tres años consecutivos 1999, 2000 y 2001, como en la Encuesta de Población Activa provincial llevada a cabo en el año 2003. En la siguiente sección exponemos la estructura del empleo obtenida tras la aplicación del conglomerado multivariante —análisis de correspondencias múltiple y análisis de clasificación jerárquica ascendente— a los datos de la EPA en la ciudad. Estudiamos en ese punto tanto la

¹⁵⁴ No disponemos directamente de datos sobre la demanda de trabajo en las zonas de estudio pero sí podemos acercarnos a ella a partir de las características de los puestos de trabajo de las personas con empleo.

idoneidad del método, a través de la estabilidad en el tiempo de las estructuras resultantes pese a los cambios en la coyuntura laboral en el periodo analizado, como las variables que mayor poder explicativo poseen en la caracterización de los segmentos a través del índice de dispersión de Gini-Hirschman.

En el tercer apartado, aplicando la misma metodología anteriormente descrita, mostramos la estructura de la ocupación en cuatro zonas concretas de la provincia de Huelva utilizando como método de división territorial las áreas resultantes de los desplazamientos diarios de la población desde su lugar de residencia a su lugar de trabajo, a partir de una explotación específica del Censo de Población y Vivienda 2001 para la provincia de Huelva.

4.1 ENCUESTAS LOCALES DE POBLACIÓN ACTIVA COMO FUENTES DE INFORMACIÓN PRIMARIA. METODOLOGÍA.

La fuente primaria de información de este trabajo procede de diferentes Encuestas de Población Activa llevadas a cabo por el Observatorio Local de Empleo —centro de investigación del que somos miembros desde 1999— tanto en la ciudad de Huelva como en la provincia de Huelva en diferentes periodos de tiempo. La Encuesta de Población Activa de la ciudad se llevó a cabo durante tres años consecutivos entre 1999 y 2001 con una periodicidad semestral. Este proyecto fue financiado por el Patronato de Desarrollo Local y Turismo del Excmo. Ayuntamiento de Huelva en virtud del Convenio suscrito entre esta entidad y la Universidad de Huelva¹⁵⁵ en el marco del proyecto “Plan de Choque contra el paro”. La Encuesta de Población Activa provincial se llevó a cabo también con periodicidad semestral durante el año 2003. Este proyecto fue financiado en el marco de las convocatorias públicas competitivas anuales de la Consejería de Empleo y Desarrollo

¹⁵⁵ El proyecto se renovó anualmente durante los tres años de duración del mismo, desde 1999 a 2001.

Tecnológico de la Junta de Andalucía¹⁵⁶. La información recogida en ambas Encuestas de Población Activa es la que sometemos a análisis en este trabajo de investigación.

El diseño y puesta en marcha de proyectos de estas características¹⁵⁷, aunque la metodología que seguimos era muy similar a la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística —en adelante EPA¹⁵⁸—, resultó un proceso dificultoso por varias razones. En primer lugar, porque como investigadoras era la primera vez que nos enfrentábamos a una encuesta de Población Activa Local tanto en lo relativo a su diseño y ejecución, como a las herramientas disponibles para el tratamiento y análisis de datos posterior. En segundo lugar, por el elevado coste económico que requiere la realización de este tipo de proyectos¹⁵⁹ y que nos obligó a realizar, en el caso de ciudad cambios metodológicos importantes en el último periodo para ajustarnos los requerimientos presupuestarios pese a nuestros objetivos como investigadoras, y en tercer lugar, por la dificultad que supone gestionar grandes cantidades de información donde ésta se recoge a nivel familiar y se explota a nivel individual. Finalmente, y salvadas estas circunstancias, obtuvimos una fuente primaria de información muy representativa de las poblaciones marco de referencia respectivas —*cf.* cuadro 4.1.2— y cuyos resultados son perfectamente comparables

¹⁵⁶ Resolución de fecha de dieciséis de diciembre de 2002, con el objeto de conocer la situación del mercado de trabajo de la provincia de Huelva y sus comarcas, entendidas éstas como las Unidades Territoriales de Empleo y Desarrollo Tecnológico delimitadas por la Junta de Andalucía.

¹⁵⁷ Tengamos en cuenta que, aunque el Observatorio Local de Empleo posee gran experiencia en trabajos bajo metodología de encuestas puede consultarse su web <http://www.ole.uhu.es>, en el caso de EPA de la ciudad era la primera vez que desarrollábamos una Encuesta de Población Activa Local.

¹⁵⁸ Las especificaciones de la encuesta puede consultarse en los manuales INE (1991, 1994, 1999, 1999a, 2000 y 2002) recogidos en la bibliografía.

¹⁵⁹ El montante económico para la elaboración del panel de Empleo de la Ciudad ascendió a 108.482,68 €. En 1999; 60.101,21 € en 2000 y 120.162,44 € en 2001. En lo relativo al Panel de Empleo Comarcal 2003 el presupuesto fue de 175.253,64 €.

con los obtenidos por las Encuesta de Población Activa regional y nacional¹⁶⁰ para el mismo periodo de referencia.

El siguiente cuadro —cuadro 4.1.1— muestra la secuencia metodológica seguida tanto en el panel de Empleo de la ciudad de Huelva como el panel de empleo comarcal, y marca también la secuencia de exposición de contenidos que seguimos en este apartado.

Cuadro 4.1.1: Secuencia metodológica del trabajo empírico de investigación.

1. Primera fase: diseño y puesta en marcha del proyecto.
 - 1.1. Objetivos del proyecto.
 - 1.2. Diseño muestral y periodicidad de la encuesta.
 - 1.3. Instrumentos primarios de recogida de información.
 - 1.4. Diseño y ejecución del trabajo de campo.
 2. Segunda fase: Recogida informatizada de los datos y tratamiento de la información.
 - 2.1. Codificación y depuración de los datos.
 - 2.2. Herramientas informáticas de recogida de información.
 - 2.3. Tratamiento estadístico de la información. Coeficientes de ponderación.
 - 2.4. Cálculo de las principales variables laborales. Indicadores de empleo
 3. Tercera fase: Análisis de la información.
 - 3.1. Principales técnicas de análisis utilizadas.
-

4.1.1. Diseño de las Encuestas de Población Activa Local. Primera fase.

Objetivos de las encuestas de Población Activa Locales.

Ambas encuestas se realizaron con el propósito de satisfacer las necesidades de información laboral sobre la población a niveles inferiores al regional con unos niveles de fiabili-

¹⁶⁰ Es necesario puntualizar que mientras que en el caso del panel de Empleo de la Ciudad de Huelva los datos se refieren a un ámbito exclusivamente urbano, los resultados que ofrece la Encuesta de Población Activa nacional y regional comprenden ámbitos urbanos y rurales.

dad de la información aceptables¹⁶¹. La comparación de los datos obtenidos, tanto de la ciudad como de la provincia, con sus referentes regionales o nacionales era imprescindible para valorar la situación real de cada mercado de trabajo, de aquí, que siguiésemos la misma metodología que la EPA del INE.

Por las características de este tipo de encuestas, en las que las unidades muestrales son las familias u hogares principales pero las encuestas recogen información de todos los individuos del hogar, las encuestas cumplen un doble cometido, por un lado, permite obtener información sobre las características socio-laborales de los individuos, y por otro, de las familias a las que éstos pertenecen. En este trabajo sólo se analiza la información individual.

Una vez fijado el objetivo principal de la encuesta, y dado que en ese momento disponíamos de la financiación necesaria, extendimos el propósito de estudio ampliando el cuestionario con la inclusión de algunas preguntas relativas a otros ámbitos socio-económicos del individuo y de su hogar —*cf.* cuestionarios recogidos en el anexo C tanto para el panel de la ciudad como para el comarcal—. En este trabajo sólo se hace referencia a la información sobre las características del individuo en relación con la actividad económica.

Diseño muestral y periodicidad de la encuesta.

En el caso del panel de la ciudad, para el cálculo del tamaño muestral se partió de los seis Distritos de Participación Ciudadana —en adelante DPC— en los que actualmente se divide la ciudad¹⁶². En cada uno de los cuales se llevó a cabo un muestreo aleatorio simple de forma que los datos son significativos tanto a nivel de la ciudad como a nivel de

¹⁶¹ Como dato ilustrativo, en la provincia de Huelva se entrevistan con la EPA del INE aproximadamente 700 hogares frente a los 2.700 que cubre el Panel Comarcal del OLE.

¹⁶² Esta división territorial fue creada entre el Ayuntamiento de Huelva y distintos órganos y asociaciones de diversas naturaleza de la ciudad con el objeto de homogeneizar los criterios de demarcación territorial utilizados por las entidades locales.

DPC. El Padrón Municipal fue el marco poblacional de partida para la selección de la muestra.

En el caso del panel Comarcal se proyectó que los datos fuesen significativos tanto a nivel provincial como a nivel de comarcas, consideradas éstas como la actual división territorial en Unidades Territoriales de Empleo y Desarrollo Local Tecnológico —en adelante UTEDLT— de la Junta de Andalucía¹⁶³. El marco poblacional de referencia en la selección de la muestra, y dado que no pudimos disponer de datos censales sobre viviendas¹⁶⁴, se combinó el listín telefónico¹⁶⁵ y el muestreo por rutas aleatorias¹⁶⁶.

En ambos estudios, EPA-ciudad y EPA-provincial, el reparto de la muestra por zonas fue proporcional al tamaño poblacional de cada zona de referencia, Distritos de Participación Ciudadana y Unidades Territoriales de Empleo y Desarrollo Tecnológico respectivamente para cada encuesta.

Las encuestas se repartieron uniformemente por las veintiséis semanas de cada semestre con el objeto de evitar la estacionalidad de la actividad productiva local. El hecho de que la periodicidad fuese semestral en lugar de trimestral como es lo habitual en España con la EPA, se debió a que el aumento de los costes por la realización de las encuestas trimestrales, no compensaba la esperada variabilidad en los resultados.

¹⁶³ La provincia de Huelva se divide en nueve UTEDLT: Cortegana, Aracena, Calañas, Nerva Villanueva de los Castillejos, Valverde, Bollillos, Lepe y Bonares. La ciudad no es considerada como una UTEDLT pero en nuestro caso se considera un territorio más en la zonificación llevada a cabo.

¹⁶⁴ La solicitud de una explotación específica de hogares al Instituto de Estadística de Andalucía que configurase las unidades finales de muestreo por UTEDLT fue denegada porque según la legislación que regula las actividades estadísticas de la Comunidad Autónoma —ley 12/1989 Ley 15/1999— esta actividad estadística —el Panel de Empleo Comarcal—no estaba incluida en el Plan Estadístico Vigente 2003-2006 aprobado el 17 de diciembre de 2002.

¹⁶⁵ El listín telefónico, bajo la relación entre el número de líneas de teléfono en 2001 (IEA) y el número de viviendas del Censo de Población de 2001, proporciona una cobertura sobre los hogares entre el 70% y el 80% en las UTEDLT.

¹⁶⁶ Un desarrollo más detallado de la metodología del proyecto puede consultarse en González *et al.* (2005)

Las unidades finales de selección, siguiendo la metodología EPA del INE, eran los hogares. Una vez que un hogar era seleccionado se entrevistaban todos los miembros que componen la unidad familiar.

En el caso del Panel de la ciudad al tener una periodicidad temporal mayor que en el caso del Panel provincial, la muestra se renovó semestralmente en un 25% principalmente por dos motivos: en primer lugar para evitar el cansancio de las familias durante los seis semestres de duración del proyecto dada la extensión de los cuestionarios —véase anexo C—, y en segundo lugar, para captar posibles nuevos tipos de hogares no incluidos. Es necesario aclarar que en el último semestre, el tamaño muestral en la ciudad, como hicimos referencia anteriormente, tuvo que ser reducido considerablemente respecto al tamaño inicialmente previsto por razones económicas. Sólo en el último semestre la reducción de la muestra nos obligó a renunciar a la renovación muestral y a realizar todas las encuestas vía telefónica, aunque siempre mantuvimos un nivel adecuado de significación a nivel de la ciudad. Además, contábamos con los datos de años precedentes para validar las posibles discrepancias que pudieran producirse por la reducción muestral.

Para el Panel Comarcal la muestra permaneció fija durante los dos semestres de duración de la investigación. De este modo, la variabilidad de los resultados se debe únicamente a los cambios observados en las unidades muestrales.

El siguiente cuadro —cuadro 4.1.2— recoge los principales datos técnicos de las encuestas, fundamentalmente en lo relativo al tipo de muestreo.

Cuadro 4.1.2. Ficha técnica de las encuestas de Población Activa Locales.

	Panel Huelva ciudad	Panel Comarcal
Ámbito geográfico	Huelva ciudad organizada en DPC.	Huelva provincia organizada en UTEDLT más la ciudad.
Marco Poblacional	Población que reside en viviendas familiares principales. 41.275 ¹⁶⁷ hogares en la ciudad aproximadamente.	Población que reside en viviendas familiares principales. Listín telefónico y muestreo por rutas aleatorias.
Periodo de referencia	Semestralmente desde 1999 a 2001.	Primer y segundo semestre de 2003.
Tamaño de la muestra	Primer semestre de 1999: 2.217 familias / 6.115 individuos de 16 y más años. Segundo semestre de 1999: 2.114 familias / 5.882 individuos. Primer semestre de 2000: 2.132 familias / 5.827 individuos. Segundo semestre de 2000: 2.250 familias / 5.920 individuos. Primer semestre de 2001: 2.124 familias / 5.602 individuos. Segundo semestre de 2001: 609 familias / 1.716 individuos.	Primer semestre de 2003: 2.771 hogares/8.426 individuos. Segundo semestre de 2003: 2.749 hogares/8.426 individuos.
Muestreo	Estratificación de la ciudad en 6 estratos, coincidiendo con la división de la ciudad en Distritos de Participación Ciudadana. Muestreo aleatorio simple en cada distrito de participación ciudadana, proporcional al tamaño de los distritos. Marco poblacional de referencia el Padrón Municipal de 1999. Renovación muestral semestral del 25% de la muestra.	Muestras aleatorias por zonas (9 UTEDLT más la ciudad). La muestra se divide en hogares con teléfono (seleccionados con muestreo sistemático con arranque aleatorio) y hogares sin teléfono (seleccionados a partir de rutas aleatorias). Distribución uniforme por zonas y proporcional al tamaño de los municipios. Las unidades seleccionadas se mantienen durante los dos semestres.
Error de muestreo	Partiendo de los criterios del muestreo aleatorio simple y para un nivel de confianza del 95%, en la hipótesis más favorable, el margen de error de los datos al total de la encuesta es del 2% para la Ciudad y del 5% a nivel de Distritos de Participación Ciudadana, excepto en el segundo semestre	Partiendo de los criterios del muestreo aleatorio simple y para un nivel de confianza del 95%, en la hipótesis más favorable, el margen de error de los datos para el total provincial es del 2% y del 5,8% para cada zona (incluida la ciudad).

¹⁶⁷ Dato extraído del Padrón Municipal de 1999.

	de 2001 en el que el error muestral aumenta ligeramente al 6-7% según el distrito y al 4% para el total de la ciudad.	
Método de recogida de información	La recogida de información se realiza mediante un cuestionario estructurado y pre-codificado administrado personalmente en el domicilio la primera vez que éste es visitado y por vía telefónica en posteriores entrevistas al mismo hogar.	Cuestionario EPA más indicadores socio-económicos de la población — véase anexo C—. La primera entrevista es personal y la segunda entrevista telefónica (hogares con teléfono).
Principales indicadores	Tasa de desempleo: población desempleada/ población activa. Tasa de ocupación: población ocupada/ población mayor de 16 años. Tasa de actividad: población activa/ población mayor de 16 años. Tasa de empleo: población ocupada de 16-64 años/ población mayor de 16-64 años.	Tasa de desempleo: población desempleada/ población activa. Tasa de ocupación: población ocupada/ población mayor de 16 años. Tasa de actividad: población activa/ población mayor de 16 años. Tasa de empleo: población ocupada de 16-64 años/ población mayor de 16-64 años.
Estimadores	$\hat{Y} = \sum_{i,j} w_{ij} \frac{P_i}{p_i} y_{ij}$	$\hat{Y} = \sum_{i,j} w_{ij} \frac{P_i}{p_i} y_{ij}$

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Observatorio Local de Empleo.

El cuestionario como instrumento de recogida de información.

Como instrumento directo de recogida de información se empleó para los datos sobre empleo un cuestionario altamente experimentado como es el cuestionario de la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística. El hecho de utilizar el cuestionario de la EPA del INE tenía una doble intencionalidad, por un lado confiamos en un cuestionario ampliamente testado y elaborado por estadígrafos expertos en la materia e investigadores laborales de reconocido prestigio, y en segundo lugar, nos permitía, al ser la EPA una de las encuestas nacionales con mayor grado de homogeneización, comparar los resultados obtenidos de la encuesta con los obtenidos en otros ámbitos territoriales superiores, regional, nacional o incluso europeo.

El cuestionario finalmente utilizado difiere levemente del cuestionario nacional EPA. Las modificaciones fueron mínimas y cumplían el objetivo de ajustar el instrumento de recogida de información a las peculiaridades locales de cada ámbito geográfico de referencia, bien fuese la ciudad o la provincia. Las modificaciones obedecen básicamente a razones

organizativas o de necesidades de información. Este es el caso de variables como: la identificación del individuo dentro de su unidad familiar, el distrito de participación ciudadana de residencia; variables relativas a los estudios de los menores de 16 años, con el objeto de tener más información sobre este colectivo aunque esta información no es tratada en este trabajo y, de forma alternativa en cada semestre —*c.f.* los cuestionarios en cada semestre anexo C— incluimos algunas cuestiones socio-económicas y sanitarias sobre la unidad familiar. Estas modificaciones afectaron fundamentalmente al diseño del cuestionario pero no a la estructura ni al orden de los contenidos del mismo por lo que los datos finalmente obtenidos son perfectamente comparables con los de la EPA del INE.

Los cambios metodológicos que se llevaron a cabo en la EPA nacional entre 1998 y 2001¹⁶⁸, implicaron también cambios en la EPA de la ciudad. Así, durante el periodo de duración de la duración del Panel de la ciudad, 1999-2001, utilizamos dos cuestionarios diferentes. Los cambios introducidos en la EPA en 1999 no afectaron a las categorías laborales —es decir, a la clasificación del individuo en relación a la actividad económica según los criterios establecidos por la Organización Internacional del Trabajo— por lo que el cuestionario utilizado por la EPA del INE antes del cambio de 1999 se mantuvo durante los dos semestres de 1999. Las modificaciones del cuestionario de la EPA del INE de 1999 nosotros las incorporamos en el primer semestre de 2000. En conclusión, durante el periodo de duración del Panel de la ciudad, utilizamos dos tipos de cuestionarios: uno en los dos semestres de 1999, y otro, en los cuatro semestres restantes entre 2000 y 2001. Pese al cambio de cuestionario, necesarios para la comparación de los datos obtenidos en la ciudad con los de ámbito regional o nacional, los resultados a lo largo de todo el periodo son perfectamente comparables —véase la correspondencia entre las pre-

¹⁶⁸ En 1999 el cuestionario de la EPA del INE cambió con el objeto de cumplir los requisitos para la homogeneización de las encuestas de fuerza de trabajo de la Unión Europea. Además en este mismo periodo también se produjo el cambio en el concepto de búsqueda activa de empleo, y ello afectó tanto a la estructura como al contenido del cuestionario nacional. La página Web del Instituto Nacional de Estadística —<http://www.ine.es>— contiene información actualizada sobre todos los cambios metodológicos a los que hacemos referencia. En este sentido, puede consultarse INE (1999, 1999a, 2000).

guntas que participan en la clasificación del individuo según su relación con la actividad económica detallado en el cuadro 4.1.3—.

Diseño y ejecución del trabajo de campo.

Aunque el instrumento de recogida de información posee una importante función en la veracidad y representatividad final de la información, la bondad de los datos también depende de la calidad del trabajo de campo —Lebart *et al.* (1985, 1997 y 2000); Briones (1990); Grande *et al.* (1994); Cañs (1997); Delgado *et al.* (1999); etc.—. Es por ello, que en ambas encuestas prestamos una especial atención a la selección, formación y atención del equipo de trabajo de campo. Se llevaron a cabo sesiones formativas tanto iniciales — para la puesta en marcha del trabajo— como de seguimiento para dar soluciones globales a los problemas diarios y homogeneizar los pasos a seguir ante problemas en la recogida de la información. Los objetivos fijados en las distintas sesiones fueron:

- La difusión de un mayor conociendo del proyecto entre los encuestadores en cuanto a objetivos, metodologías, duración y resultados.
- La generalización y homogeneización de la formación tanto en habilidades sociales en relación a las cuestiones formales y de formulación de las preguntas, como en lo relativo al estudio con profundidad de cada una de las cuestiones y los objetivos que éstas pretenden cubrir.
- La homogeneización de los criterios de recogida de información.
- La resolución de forma conjunta de los problemas que pudiesen surgir del trabajo diario.

Asimismo, los encuestadores, mediante un equipo rotativo de trabajo, participaron tanto en la fase de depuración de los cuestionarios como en la fase de informatización de la información. Esta organización del trabajo de recogida y revisión del la información aunque ampliaba los tiempos de trabajo permitió, por un lado, controlar y corregir errores no

muestrales de incoherencia de los datos que de otra manera podían haber pasado desapercibidos, y por otra, agilizó el proceso posterior de tratamiento de la información.

4.1.2. Recogida informatizada de datos y tratamiento de la información. Segunda fase.

Codificación, depuración e informatización de la información.

Con el objeto de satisfacer, por un lado, las condiciones impuestas por el propio proceso de informatización de datos, y por otro, el posterior proceso de tratamiento y análisis de la información, la codificación de la información se llevó a cabo en dos fases. La primera, previa a la etapa de informatización de la información, se realizó sobre el propio cuestionario con el objeto de compatibilizar los dos instrumentos —el cuestionario de recogida inicial de la información y el paquete informático de recogida de datos—. La segunda codificación, posterior al proceso de informatización, se realizó junto a la depuración de variables con la finalidad de construir tanto nuevos niveles de agrupación de modalidades como nuevas variables a partir de otras cuestiones contenidas en el cuestionario. Ejemplos de nuevas variables son: la situación laboral, la actividad económica de ocupados y desempleados o el nivel de estudios, entre otras variables.

Por otro lado, la depuración de los datos se llevó cabo en dos momentos distintos del tiempo con el propósito de controlar al máximo los errores no muestrales. Una primera depuración manual por parte de los propios encuestadores y de un supervisor¹⁶⁹, y una segunda, posterior a la mecanización de los datos a través del análisis de distintas medi-

¹⁶⁹ La primera depuración se realiza en tres fases que garantiza bajos niveles de errores en la información recogida: una implícita en el cuestionario, unas preguntas llevan a otras y pocas veces hay opciones de sin respuesta, lo cual plantea la obligatoriedad de responder a cada una de las cuestiones y garantiza la fiabilidad de las respuestas del cuestionario, la otra, llevada a cabo mediante el equipo rotativo de trabajo que garantizaba por un lado, la homogeneidad de criterios y, por otro, los posibles errores que se pudiesen cometer durante la entrevista. Y, en tercer y último

das de distribución, centralización y dispersión de cada una de las variables recogidas en el estudio.

En el caso del Panel de la ciudad la recogida informatizada de datos se realizó con el programa Pragma en el entorno Apple-Machintosh creado con la aplicación Hipercard por el profesor J.J. Girardot profesor del centro MTI@SHS (Méthods de Traitement de l'Information appliques aux Sciences de L'Homme et de la Societé). Pragma es un programa de recogida y análisis de datos que permite un fácil tratamiento cuantitativo de la información —en el último apartado de este apartado trataremos más específicamente las utilidades que ofrece este programa y describiremos otros paquetes estadísticos para la elaboración de este trabajo de investigación—.

En el caso del Panel Comarcal los datos fueron recogidos en una base de datos *Access* construida para tal efecto conforme al cuestionario en uso.

Tratamiento estadístico de los datos. Estimaciones y ponderaciones.

Tanto en panel de la ciudad como en el panel comarcal, las muestras se plantearon tanto representativa del total población de cada estudio la ciudad y la provincia respectivamente, como de cada zona de estudio de las mismas, distritos de participación ciudadana y UTEDLT's en el caso de la ciudad y la provincia respectivamente —véase cuadro 4.1.1—. La representatividad de cada población objeto de estudio se garantiza mediante los factores de elevación ponderados por edad, sexo y zona de referencia según el panel. De este modo, garantizamos que la distribución de los datos muestrales por edad, sexo y zonas coincidiese con las proporciones de la población real. Estos pesos modifican el valor final del indicador que viene dado por la siguiente expresión:

lugar, el supervisor revisaba personalmente y aleatoriamente aproximadamente entre el 20% y el 30% de los cuestionarios.

donde:
$$\hat{Y} = \sum_{i,j} w_{ij} \frac{P_i}{p_i} y_{ij}$$

w_{ij} : Peso de la característica i,j.

$\frac{P_i}{p_i}$: Factor de elevación

y_{ij} : Característica observada i,j.

Cálculo de las principales variables e indicadores laborales.

Siguiendo las directrices internacionales sobre empleo, la variable situación laboral se deriva de las respuestas dadas por los individuos a determinadas variables de los cuestionarios —*cf.* INE (1994, 1999a y 2002)—. Esto exigió la creación de un programa informático que, de forma automática y sobre la base de una serie de criterios preestablecidos, clasificase a las personas en una u otra categoría laboral.

Los cambios en el cuestionario laboral a las que hemos hecho referencia —véase el apartado “El cuestionario como instrumento primario de recogida de información”— durante el periodo de referencia del Panel de la Ciudad creó la necesidad de construir dos programas diferentes para el cálculo de la situación laboral: uno para los dos semestres de 1999 y otro para los cuatro semestres restantes. Éste último programa, al no realizarse ningún cambio significativo en la EPA nacional desde 2001 a 2003 —fecha en la que llevamos a cabo el panel comarcal—, fue también utilizado para la clasificación de la población según su actividad económica en el panel comarcal de 2003.

El siguiente cuadro recoge la correspondencia entre las variables que participaron en la construcción de la variable “situación laboral” en los dos periodos de cambio metodológico 1999 y 2000-2001. En cada periodo, las dos primeras columnas corresponden al código y descripción de las distintas variables en los cuestionarios—véase anexo C—. Los sombreados indican las correspondencias entre las preguntas de los cuestionarios

respectivos. Se observa, como pese a que se existen cambios en la redacción, descripción y orden de las variables en sus cuestionarios respectivos, se mantienen una clara correspondencia entre las cuestiones que intervienen en el cálculo de la situación laboral en ambos periodos, lo cual garantiza la comparación de los datos laborales entre los diferentes periodos.

Cuadro 4.1.3. Variables que intervienen en la construcción de la variable “situación laboral”.

Situación laboral 1999		Situación laboral 2000-2001	
Código ¹⁷⁰	Descripción de la variable	Código ¹⁷¹	Descripción de la variable
D.1	<p>En relación con la actividad, ¿en qué situación se encontraba la semana pasada?</p> <ul style="list-style-type: none"> – Cumplía el servicio militar – Realizó algún trabajo (remunerado, por su cuenta o ayuda familiar) durante al menos 1 hora, incluso de forma esporádica u ocasional <ul style="list-style-type: none"> ○ En el territorio nacional ○ En el extranjero – Tenía un empleo y no trabajó – Otra situación. 	A.1	¿Está realizando el servicio militar o civil sustitutorio? (sólo varones entre 17 y 29 años)
		C.1	La semana pasada, de lunes a domingo, ¿ha realizado un trabajo remunerado como asalariado o por su cuenta, aunque sólo haya sido por una hora o de forma esporádica u ocasional?
		C.2	La semana pasada, ¿ha realizado algún trabajo no remunerado en la empresa, negocio o explotación de un familiar con el que convive (ayuda familiar)
		C.3	A pesar de no haber trabajado ¿tenía un empleo o negocio?
D.2	Además de cumplir el servicio militar, ¿realizó alguna actividad laboral la semana pasada aunque sólo fuera durante una hora?		
D.3	¿Piensa residir en el extranjero por un periodo igual o superior a un año?		
D.4	¿Es militar o diplomático?		
D.5	<p>¿Por cual de los siguientes motivos no trabajó?</p> <ul style="list-style-type: none"> – Por tener un empleo que aún no había empezado – Por otras causas 	C.4	¿Ha encontrado un empleo en el que aún no había empezado a trabajar?
F.1	¿Ha realizado anteriormente algún trabajo, ya sea como	F.1	¿Ha realizado anteriormente algún trabajo, ya sea como

¹⁷⁰ Código que le corresponde en el cuestionario de 1999 incluido en el anexo C.

¹⁷¹ Código de correspondencias en el cuestionario 2000-2001 incluido en el anexo C.

	asalariado, por su cuenta o como ayuda familiar?		asalariado, por su cuenta o como ayuda familiar?
G.1	¿Busca empleo?	C.5	En las cuatro últimas semanas ¿ha tratado de encontrar empleo, incluso ocasional o a tiempo parcial, o ha hecho alguna gestión para establecerse por su cuenta?
G.5	¿De qué forma busca empleo?	E.1	En las cuatro últimas semanas ¿qué métodos ha utilizado para encontrar empleo?
G.2	¿Por qué razón no busca empleo?	C.6	¿Por qué razón no busca empleo?
G.3	Si le ofrecieran ahora un trabajo, o las condiciones por las no ejerce su profesión cambiaran podría empezar en el plazo de dos semanas?	E.3	¿Estaría disponible para empezar a trabajar en un plazo inferior o igual a dos semanas?
		C.7	Si le ofrecieran ahora un trabajo, o las condiciones por las no ejerce su profesión cambiaran podría empezar en el plazo de dos semanas?

Fuente. Elaboración propia a partir de los cuestionarios de la EPA-ciudad y EPA-provincial del OLE.

La correspondencia confirma que las modificaciones implantadas en los cuestionarios afectaron a la estructura, orden y redacción de las preguntas del cuestionario, pero no a la definición de activos —ocupados o desempleados— e inactivos, y por tanto, tampoco a la formulación del programa de cálculo de la variable situación laboral.

Para la clasificación de la población en relación con la actividad económica se implementaron distintos algoritmos en Borland Delphi profesional 5.0 partiendo de la metodología para el tratamiento informático de los datos de la EPA del INE —INE (1994, 1999 y 2002)—. Todos los programas informáticos fueron construidos por Antonio Moreno Moreno, responsable del área de Informática del Observatorio Local de Empleo.

Finalmente, una vez determinado el estado laboral de cada uno de los individuos construimos tablas ponderadas con los principales indicadores laborales por edad, sexo, zonas o, nivel de estudios, entre otras variables.

4.1.3. Análisis de la información y herramientas informáticas. Tercera fase.

Análisis de la información y técnicas de análisis utilizadas.

Una vez depurada e informatizada la información y calculados los factores de elevación, comenzó la última fase, el análisis de los datos. La exploración de los datos se realizó desde dos perspectivas analíticas: por un lado, un análisis descriptivo que nos permitió acercarnos a las características sociolaborales de la población a partir del estudio de los principales indicadores laborales por edad, sexo y zonas, y por otro, se aplicaron las dos técnicas multivariantes de interdependencia seleccionadas para el estudio de la segmentación —ya justificados en el capítulo anterior—, el análisis de correspondencias múltiple, para observar las interrelaciones entre variables y modalidades, y el análisis de clasificación jerárquica ascendente, para establecer las estructuras del empleo.

El análisis multivariante planteado en este trabajo permite, por un lado, y partiendo de la información que nos proporciona el panel de la ciudad —que ofrece datos sobre empleo/desempleo durante seis semestres consecutivos— validar la robustez del método para el análisis de la segmentación laboral¹⁷², y por otro lado, al disponer de datos con similares características para diferentes ámbitos territoriales —panel comarcal y panel de la ciudad en diferentes periodos de tiempo— estudiar las diferentes estructuras de empleo en diferentes territorios y las variables que intervienen en la configuración de las mismas.

En el caso del Panel comarcal estudiaremos las estructuras del empleo que presentan cuatro territorios concretos de la provincia de Huelva¹⁷³.

La selección de las variables incluidas en el análisis multivariante se realizó en diferentes etapas¹⁷⁴. En primer lugar, se hizo una primera selección de las variables partiendo del

¹⁷² En el caso del panel de la ciudad 199-2001, al tener datos durante seis semestres consecutivos, obtuvimos las estructuras en todos los periodos, y como se observará en el siguiente apartado, pese al gran cambio en los indicadores de empleo de la ciudad en el periodo analizado las estructuras permanecen casi estables en los seis semestres.

análisis descriptivo anterior y del estudio detallado de las distintas medidas de centralización y dispersión de las distintas variables disponibles, buscando siempre una representatividad mínima de las categorías del 5%. Posteriormente, partiendo de esta selección previa y sobre la base de la aplicación sucesiva del método multivariantes estudiamos la significatividad de las distintas variables en cada uno de los ejes a través de los autovalores, inercias de los ejes, las contribuciones absolutas y relativas de las variables en los ejes y, la existencia de posibles *outliers* tras la representación gráfica de las categorías en el plano factorial¹⁷⁵. Una vez testadas todas las variables y estudiadas las tendencias de las variables y categorías en el plano factorial llevamos a cabo, a partir de los resultados del ACM, el análisis de clasificación jerárquica ascendente con el objeto de establecer conjuntos o grupos de individuos con similares características.

De este modo, y a modo de resumen, los pasos seguidos en la aplicación del conglomerado multivariante seleccionado son:

- La elección de las variables activas, codificación de las variables y una primera aplicación del método, tanto del análisis de correspondencias múltiple como del análisis de clasificación jerárquica ascendente, según los resultados.

¹⁷³ La delimitación de los mismos se ha hecho, como veremos más adelante sobre la movilidad de la población desde su lugar de trabajo a su lugar de residencia —véase apartado 4.3.2—.

¹⁷⁴ Algunos investigadores (Hair *et al.*, 2000: 578) destacan el carácter subjetivo de la selección de las variables en este tipo de técnicas multivariantes exploratorias. Esa subjetividad puede compensarse en gran parte con la experiencia y prestando especial atención a este proceso de selección. En nuestro caso, poseemos una amplia experiencia investigadora en la utilización de este tipo de técnicas —véase Miedes y Sánchez (2001, 2002 o, 2005); Observatorio Local de Empleo (2000, 2005, 2005a). Los trabajos pueden consultarse en la página Web del Observatorio Local de Empleo <http://www.ole.uhu.es>. Por otra parte, como se describe en el texto, el proceso de selección de las variables también ha sido muy minucioso.

¹⁷⁵ En ocasiones, el estudio de la distribución de las distintas categorías en el plano factorial nos aporta una información muy importante sobre las características de los datos y el grado de organización de los mismos. Algunas guías para la interpretación de los resultados puede consultarse, además de en los libros sobre metodología incluidos en la bibliografía, en Luque (2000) o en Etxebarria *et al.* (1995).

- El estudio de las variables más y menos discriminante en la definición de cada uno de los ejes.
- El estudio de las contribuciones absolutas y relativas por variables y ejes o dimensiones.
- El estudio de los posicionamientos de las variables más representativas en el plano factorial y definición de los ejes.
- El análisis conjunto de las representaciones gráficas —análisis de tendencias—.
- La aplicación del análisis de clasificación jerárquica ascendente a partir de los resultados definitivos del análisis de correspondencias múltiple.
- El estudio en profundidad e interpretación de los diferentes *clusters* obtenidos descartando aquellas clases que no alcancen una representatividad del 5%,
- La selección de los grupos más representativos cuyas características corroboramos a través de tablas de contingencias.

Herramientas informáticas.

Tanto en la mecanización de los datos como en el tratamiento y análisis posterior de la información se han utilizado diferentes programas informáticos.

En el caso del panel de la ciudad, la mecanización de información se llevó a cabo en el programa *Pragma* creado en un entorno *Apple-Macintosh*. El análisis factorial de correspondencias y el análisis de clasificación jerárquica ascendente se realizó en entorno *Pc* bajo el programa *Anaconda* y, para la representación de los datos en el plano factorial se utilizó el programa *Nuage* también en entorno *Pc*. Tanto *Pragma*, como *Anaconda* y *Nuage*, son programas desarrollados bajo la metodología *Catalyse*. La metodología *Catalyse* —desarrollada por el grupo de investigación ThÉMA-MTI, liderado por el profesor Jean. Jacques GIRARDOT de la Universidad de Franche-Comte, Maison des Sciences de

L'homme "Claude Nicolas Ledoux"— proporciona herramientas estadísticas y de análisis espacial a los actores territoriales muy útiles y de fácil utilización para el diagnóstico y la evaluación de proyectos de desarrollo territorial. Es una metodología que conjuga tres tipos de información: información territorial, información sobre usuarios e información sobre servicios existentes en el territorio susceptibles de ser utilizados para satisfacer las necesidades de los usuarios. Las herramientas utilizadas son: una guía de diagnóstico y evaluación, un programa de análisis cuantitativo denominado PRAGMA, un programa de análisis cualitativo multicriterio que posibilita la aplicación conjunta de un análisis de correspondencias múltiple y un análisis de clasificación jerárquica ascendente denominado ANACONDA y un software NUAGE que permite la representación gráfica de los resultados de ANACONDA¹⁷⁶. Esta metodología está siendo utilizada con muy buenos resultados en numerosos países fuera y dentro de la UE.

A continuación describimos con mayor nivel de detalle cada uno de estos programas y su uso dentro de nuestra investigación.

Pragma es un programa de análisis de datos que permite la recogida, control y tratamiento cuantitativo de la información, ofrece tablas de frecuencias¹⁷⁷, tablas de contingencia, selección de conjuntos de datos, posibilidades de transformación de descriptores y, prepara la base de datos para el análisis cualitativo multivariante posterior creando un archivo *booleano*. Este archivo tiene, en las filas, los individuos y por columnas, distintas categorías seleccionadas para el análisis multivariante. El resultado es un archivo con extensión ".txt" compatible con otros programas. A partir de este archivo trabaja el programa *Anaconda*, que es el que lleva a cabo el análisis de correspondencias múltiple y el análisis *cluster*. *Nuage* es un programa que representa gráficamente los resultados obtenidos de *Anaconda*.

¹⁷⁶ Una descripción de la metodología CATALYSE puede consultarse en Girardot (2005).

¹⁷⁷ Las primeras depuraciones de los datos las hicimos a partir de los distintos balances que ofrece este programa.

Paralelamente a este proceso utilizamos el paquete estadístico SPSS, importando la base de datos —archivo txt— extraída desde *Pragma*. La utilización de SPSS nos permitió ponderar los datos¹⁷⁸ y llevar a cabo sucesivas aplicaciones del conglomerado multivariante para la depuración de las variables finales¹⁷⁹. Una vez testadas todas las variables recurrimos al *Anaconda* y el *Nuage* para el análisis final porque al ser programas contruidos para la aplicación de este tipo de técnicas concretas ofrecen una representación gráfica de datos en el espacio factorial más clara y fácil de rotar que el SPSS. Además el programa SPSS no permite el tipo de análisis que aplicamos en este trabajo.

En el caso del panel comarcal los datos fueron recogidos en una base de datos creada en Microsoft Access 2000 que reproduce fielmente el cuestionario. Una vez mecanizados y realizado el primer control de la información, los datos fueron exportados al paquete estadístico SPSS que permitió realizar tanto el análisis descriptivo inicial como las ponderaciones de los datos necesarias en base a la representatividad de la muestra deseada —véase el apartado 4.1.2—. Para la aplicación del conglomerado multivariante —análisis de correspondencias múltiple y el análisis de clasificación jerárquica ascendente— necesario para establecer la estructura del empleo por zonas en la provincia se utilizaron los programas *Anaconda* y *Nuage* en entorno *Pc*, anteriormente descritos. Para la exportación de los datos desde SPSS a *Anaconda* se creó un algoritmo de programación que compatibilizase los requerimientos del formato de los datos de ambo programas¹⁸⁰.

¹⁷⁸ A partir de los resultados de SPSS calculamos todas las estimaciones, principalmente de los indicadores de empleo.

¹⁷⁹ La aplicación sucesiva de las técnicas nos permitió detectar posibles outliers cuya inclusión en el análisis podría perjudicar los resultados finales —cf. apartado 4.4—. De hecho, no en pocas ocasiones, fue necesario eliminar modalidades o preguntas o agruparlas, porque las medidas de discriminación en los distintos ejes eran muy bajas o porque las contribuciones absolutas y relativas no eran significativas. La rapidez del SPSS en la aplicación de los sucesivos ACM jugaba un papel relevante dado que trabajamos con 12 base de datos, 6 de desempleados y 6 de ocupados.

¹⁸⁰ Nuevamente Antonio Moreno, responsable del área de informática del OLE, se encargó de la programación de este algoritmo en *Borland Delphi* que daba como resultado una matriz binaria en formato *txt*.

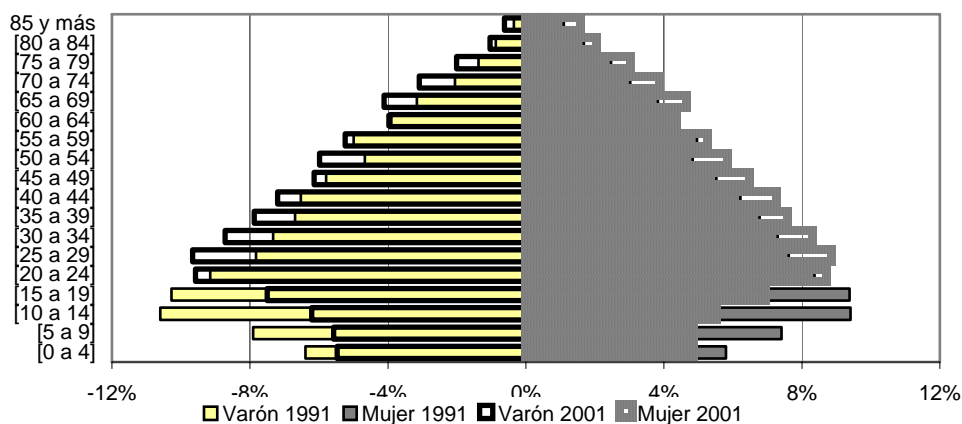
En el siguiente apartado mostramos los resultados obtenidos tras la aplicación de todo el proceso metodológico detallado en este apartado. En primer lugar presentamos la estructura del empleo —y del desempleo— en la ciudad, estudiando la evolución de las mismas durante el periodo de referencia 1999-2001 y analizando los factores —o variables— que más influyen en la caracterización de los distintos grupos o *clusters* obtenidos. El hecho de mostrar también la estructura del desempleo y la estabilidad de la misma es porque creemos que el estudio de la segmentación del desempleo conjuntamente con el estudio de la segmentación del empleo permite una mejor comprensión de las características de los mercados de trabajo locales de cara al establecimiento de líneas de acción adaptadas a las necesidades de cada territorio. En el caso del panel provincial no es posible exponer la estructura del desempleo porque los errores muestrales para la población desempleada en cada zona de estudios son elevados—como justificamos en el apartado 4.3.2—. En segundo lugar, presentamos la estructura de la ocupación en cuatro zonas muy concretas de la provincia conformadas como agregación de mercados de trabajo locales contruidos sobre los desplazamientos de la población desde su lugar de residencia a su lugar de trabajo. Con la presentación de las estructuras del empleo en diferentes territorios pretendemos mostrar cómo en cada territorio los factores, pese a ser los mismos, interaccionan de forma diferente dando lugar a estructuras de la ocupación diferentes. La comparativa es posible dado que ambos casos partimos de Encuestas de Población Activa Local que siguen la misma metodología y aplicamos las mismas técnicas de análisis multivariantes sobre información de partida similar.

4.2. LA ESTRUCTURA DE LA OCUPACIÓN Y DEL DESEMPLEO EN EL ÁMBITO LOCAL. EL CASO DE LA CIUDAD DE HUELVA.

4.2.1. Evolución de la población de la ciudad de Huelva en el periodo 1991-2001.

Según los datos poblacionales del Censo de Población y Viviendas de 2001¹⁸¹, la población en la ciudad de Huelva a fecha de 1 de noviembre de 2001 ascendía a 142.284 habitantes, de los cuales 119.227 eran población potencialmente activa. La pirámide poblacional de 2001 —recogida en el gráfico 4.2.1— presenta respecto al Censo de 1991 una base más estrecha como consecuencia del incesante descenso de la tasa de natalidad —tendencia que parece que estar cambiando en la actualidad— y, una cúspide más achatada por el aumento relativo de la población mayor de 70 años y de la mayor esperanza de vida de la población.

Gráfico 4.2.1. Pirámide de población. Ciudad de Huelva. Censo de Población 1991-2001.



Fuente: Observatorio Local de Empleo. Instituto Nacional de Estadística de Andalucía.

Un rasgo característico de la ciudad frente a la tendencia que se observa en el ámbito nacional o autonómico, es el descenso real poblacional acaecido en la década de los no-

¹⁸¹ Datos extraídos del Instituto Nacional de Estadística (<http://www.ine.es>) y del Instituto de Estadística de la Junta de Andalucía (www.juntadeandalucia.es/institutodeestadistica).

venta. El incremento anual medio de la población¹⁸² en la ciudad fue negativo, del -0,2%, frente al 5% que alcanzó para este mismo periodo en el ámbito nacional o autonómico. Este hecho parece estar notablemente influido por la tendencia generalizada de las familias a abandonar las ciudades y fijar su residencia habitual en municipios cercanos a las mismas que ofrecen una mayor calidad de vida. De hecho, un estudio detallado de las dinámicas de evolución de la población en la provincia de Huelva llevado por a cabo por el Observatorio Local de Empleo en el marco del Proyecto Emplea Huelva¹⁸³ muestra el gran aumento de población que han experimentado los municipios del litoral más próximos a la ciudad como son Palos de la Frontera, Moguer, Gibraleón, San Juan del Puerto o, Aljaraque con incremento de población de 8%; 24,4%; 5,9%; 4,4% y 56% respectivamente.

Pese al descenso de la población en la ciudad en esos años, la ciudad de Huelva conforma un área con población suficientemente grande y estable para su estudio como mercado de trabajo local¹⁸⁴.

¹⁸² Definido como la variación de la población expresada en tantos por mil. Se obtiene como el cociente entre la diferencia de la población entre 1991 y 2001 y el tiempo transcurrido en años (10 años) por el promedios de las poblaciones en 1991 y 2001. Un guía sobre indicadores demográficos, sociales y laborales puede consultarse en el Web del Observatorio Local de Empleo (<http://www.ole.uhu.es>).

¹⁸³ Proyecto concedido por la Unión Europea en el marco de las medidas innovadoras financiadas en virtud del artículo 6 del Reglamento del Fondo Social Europeo y cofinanciado por la Excm. Diputación Provincial de Huelva, año 2003. Los documento generados en el marco de este proyecto pueden consultarse en la página web del Observatorio Local de Empleo, <http://www.ole.uhu.es>.

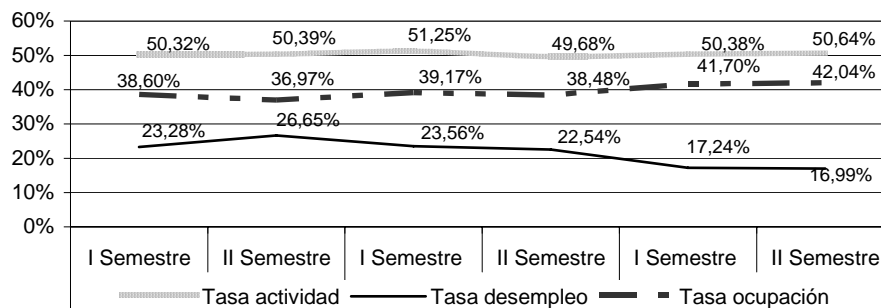
¹⁸⁴ El mercado de trabajo de la ciudad de Huelva posee una job-ratio de 1,06; un total de puestos de trabajo de 49.527 y de residentes ocupados de 46.634.

En la siguiente sección estudiamos bajo la definición de desplazamiento diaria de la población desde su lugar de residencia a su lugar de trabajo el caso de la ciudad. Bajo esta definición se unen la ciudad de Huelva y los municipios de Punta Umbria, Aljaraque y Gibraleon. Puede observarse como la estructura en ambos casos es muy similar.

4.2.2. Situación laboral de la población de la ciudad y evolución en el periodo 1999-2001.

En el periodo de referencia de este trabajo, entre el primer semestre de 1999 y el segundo semestre de 2001, se produce un crecimiento notable de la ocupación en la ciudad acompañada de un descenso aún más intenso del desempleo, como muestra el siguiente gráfico —gráfico 4.2.2—.

Gráfico 4.2.2: Indicadores de empleo de la ciudad. 1999-2001



Fuente. Observatorio Local de Empleo. Panel de Empleo de la ciudad.

Esta evolución del empleo, y específicamente el descenso del desempleo en más de 6 puntos, se produce en un contexto de estabilidad de la actividad laboral. El crecimiento del empleo se mantiene tanto para varones como para mujeres pero presenta grandes diferencias por sexo tanto en el valor de las tasas —las tasas masculinas de ocupación y actividad doblan las femeninas y la tasa de desempleo de los varones es la mitad que la de las mujeres— como en la tendencia seguida en el periodo analizado. Los varones presentan una evolución mucho más estabilizada que las mujeres, obsérvese los gráficos 4.2.3. y 4.2.4.

Durante todo el periodo los aumentos y descenso de las tasas de empleo, actividad y desempleo por semestres son muy pronunciados en el caso de las mujeres. En general, durante los 3 años, la tasa de desempleo femenina desciende 8 puntos, frente a los cinco de la tasa masculina; la tasa de ocupación femenina aumenta en 4 puntos, 3 en el caso de los

Gráfico 4.2.3: Indicadores de empleo de la ciudad. 1999-2001. Mujeres

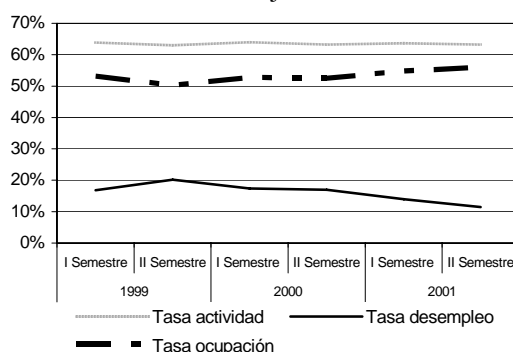
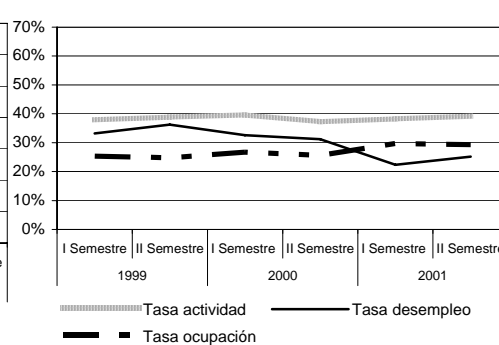


Gráfico 4.2.4: Indicadores de empleo de la ciudad. 1999-2001. Varones



Fuente. Observatorio Local de Empleo. Panel de Empleo de la ciudad.

varones y, la tasa de actividad que para el caso de los varones se mantiene casi estable con una ligera tendencia decreciente, en el caso de las mujeres presenta una evolución irregular con tendencia creciente

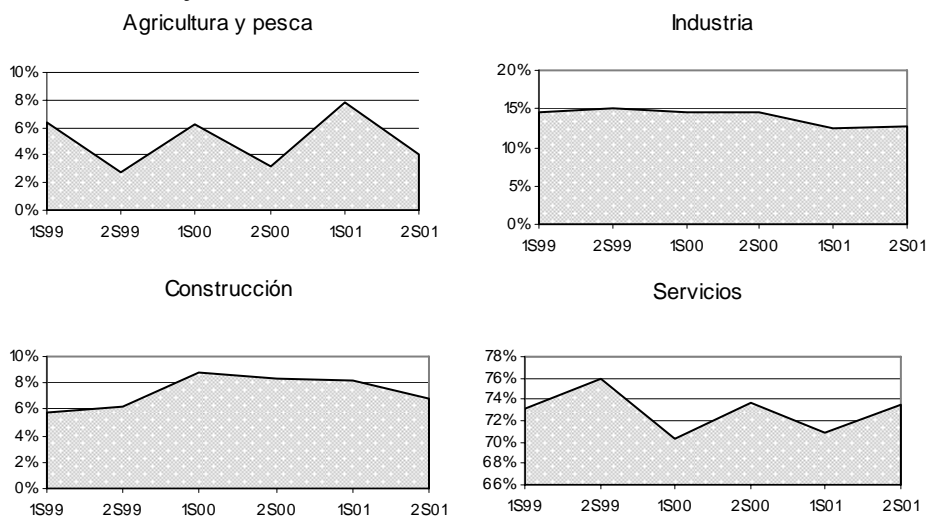
Las razones que justifican la tendencia del crecimiento del empleo en la ciudad viene dada por una favorable coyuntura económica que incentiva el crecimiento del empleo en la construcción, por un lado, debido al desarrollo del entonces vigente Plan de Ordenación Urbana que amplió en un porcentaje muy significativo las zonas urbanizables de la ciudad, y por otro, por el fuerte impulso de la construcción para uso turístico en las zonas del litoral provincial muy próximas a la ciudad. Además, este periodo ha sido muy positivo también para la agricultura intensiva, un sector que también ha aumentado el empleo, especialmente el femenino, y cuyo capital ha financiado en gran parte el *boom* de la construcción y la inversión en infraestructuras turísticas.

Como efecto inducido la ocupación crece también en el sector servicios, pero con mucha menor intensidad que en los otros sectores, a resultas de lo cual el peso del sector terciario

en el conjunto de la ocupación decrece 2 puntos en el periodo estudiado, seis puntos en el caso de la ocupación femenina.

Otro rasgo característico de la actividad productiva de la ciudad, y que se observa claramente en los gráficos expuestos a continuación, es la alta estacionalidad tanto del sector servicios como del sector agrícola-pesquero. Puede observarse como en los primeros semestres de cada año aumenta la demanda de mano de obra en el sector agrícola y desciende en el sector servicios mientras, que en los segundos semestres de cada año se invierte la tendencia, aumenta el peso relativo de la ocupación en el sector servicios y desciende en el sector agrícola-pesquero. Esta tendencia, que se observa claramente en los gráficos que se muestran a continuación¹⁸⁵, viene dada por la importancia que, en la actividad productiva local, posee la agricultura intensiva y el turismo de sol y playa.

Gráfico 4.2.5: Distribución porcentual de ocupados por sector económico. 1999-2001. Mujeres



Fuente. Observatorio Local de Empleo. Panel de Empleo de la ciudad.

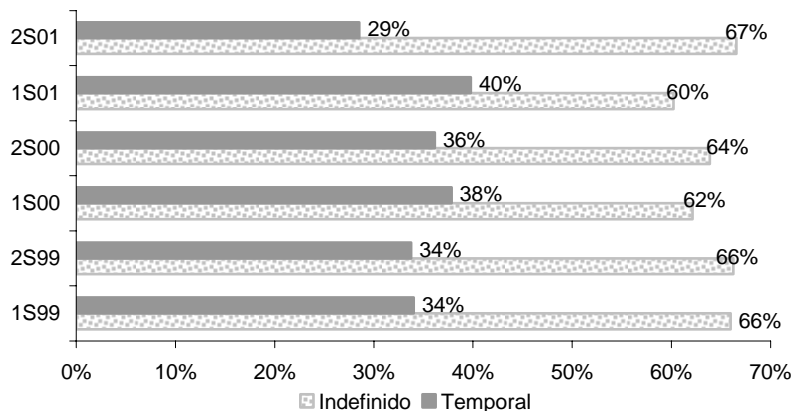
¹⁸⁵ Nótese las diferentes escalas del eje de ordenadas de los distintos gráficos derivado del peso relativo de cada uno de ellos en el conjunto de la actividad productiva local por periodo.

Asimismo, los sectores productivos más dinámicos son a su vez los que presentan mayores tasas de temporalidad. En el sector agrícola y en la construcción casi el 75% de los empleos son temporales mientras que en el sector servicios este indicador se sitúa en torno al 40-45%. Respecto a la tendencia a lo largo del periodo analizado sólo el sector agrícola aumenta ligeramente la temporalidad en los segundos semestres de cada año.

Aunque la tendencia de la temporalidad por sectores económicos a lo largo del periodo analizado no experimenta notables cambios, sí existen grandes diferencias por sexo y edad tanto en las tasas como en las tendencias de éstas entre 1999 y 2001. No es sólo es que las mujeres presenten una mayor tasa de temporalidad —más de 10 puntos superior a la de los varones, como se observa en los gráficos 4.2.6 y 4.2.7— sino que además, durante el periodo analizado, mientras la tendencia en las tasas de temporalidad entre los varones es irregular y desciende ligeramente, en el caso de las mujeres, aumenta y muestra una tendencia paralela a la evolución del sector agrícola estudiado anteriormente, es decir, aumenta en los primeros semestres de cada año. Además, un estudio más detallado de la temporalidad nos ha permitido detectar que ésta afecta en mayor medida a los jóvenes menores de 35 años. En los seis semestres analizados, más de 65% de los jóvenes ocupados de estas edades poseen un contrato temporal.

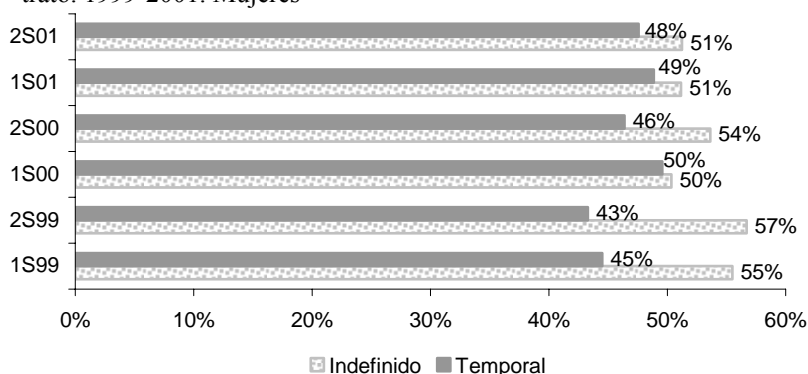
Esta situación del empleo muestra la precaria situación en la que se encuentran los jóvenes y las mujeres de la ciudad para los cuales las vías de entrada al mercado laboral se restringen al sector agrícola-pesquero y servicios que, además, son sectores que presentan una alta demanda de trabajo de baja cualificación, de hecho entre los dos sectores concentran más del 75% de los empleos no cualificados de la ciudad. Estos hechos ponen de manifiesto la débil situación en la que se encuentran estos grupos que, no sólo se ven afectados por unas tasas de desempleo que doblan la media de la ciudad, sino que además cuando trabajan, lo hacen en las condiciones más precarias.

Gráfico 4.2.6: Distribución porcentual de ocupados por tipo de contrato. 1999-2001. Varones



Fuente. Observatorio Local de Empleo. Panel de Empleo de la ciudad.

Gráfico 4.2.7: Distribución porcentual de ocupados por tipo de contrato. 1999-2001. Mujeres



Fuente. Observatorio Local de Empleo. Panel de Empleo de la ciudad.

Finalmente con respecto al paro, podemos observar como la actividad productiva local también ejerce un papel importante en el establecimiento de las características de la población desempleada de la ciudad. Así, se observa una tendencia cíclica opuesta en la distribución del desempleo agrícola frente al desempleo en el sector terciario. Mientras en el sector servicios el desempleo aumenta en los primeros semestres del año y decrece en los segundos, la distribución de desempleados en el sector primario muestra un mayor aumento del desempleo en los segundos semestres del año donde la actividad agrícola es menor. Esta estacionalidad productiva que afecta principalmente a los grupos más desfa-

vorecidos de la ciudad, mujeres y jóvenes fundamentalmente, justifica la irregularidad y las grandes variaciones que presentan las tasas de ocupación, desempleo e inactividad de estos grupos¹⁸⁶.

En definitiva, puede decirse que durante el periodo analizado se producen grandes cambios en la situación laboral de la población de la ciudad, lo que ha supuesto variaciones importantes en las tasas de empleo y desempleo y también en la importancia relativa del empleo por sectores productivos. En esta evolución los cambios podrían implicar cambios significativos en la estructura de la oferta laboral de la ciudad, tanto en la ocupación, como, y fundamentalmente, en el desempleo. Sin embargo, y como mostramos en el apartado 4.2.3, las tipologías de ocupados y de desempleados obtenidas en los distintos semestres muestran gran estabilidad en el periodo analizado. Este hecho justifica en gran medida la idoneidad del método para el estudio de la segmentación laboral por la robustez que presenta pese a los grandes cambios en el contexto laboral en el periodo analizado. Podría decirse que el método permite captar la estructura del mercado laboral independientemente de los cambios coyunturales aunque éstos sean significativos, como es el caso bajo estudio.

4.2.3. Análisis multivariante de la población ocupada.

4.2.3.1 Caracterización multidimensional de la población ocupada.

En torno al 89% de la población total con empleo en la ciudad, dependiendo del semestre analizado, son asalariados bien del sector público o privado. El resto lo constituyen empresarios con o sin asalariados. El estudio de la estructura de la población en la ciudad sólo hace referencia a los trabajadores asalariados no a los emprendedores. Bajo esta premisa las variables participantes en el análisis de correspondencias múltiple y en el análisis de clasificación jerárquica ascendente para el estudio de la segmentación del empleo de la ciudad han pasado por un riguroso proceso de exploración y selección con el

¹⁸⁶ En el anexo B pueden consultarse las tasas de actividad, ocupación, desempleo por grupos de

objeto de evitar: por un lado, la exclusión del análisis de variables que pudiesen resultar importantes en el estudio de la segmentación laboral y, por otro, la inclusión de variables —o modalidades de las mismas— que pudiesen introducir “ruido” al análisis sin aportar información relevante. Las categorías finalmente participantes en el análisis multivariante se recogen en el cuadro 4.2.1¹⁸⁷.

Para la interpretación de los resultados en el espacio factorial se han seleccionado tres dimensiones y, aunque con los dos primeros ejes es posible explicar más del 80% de la variabilidad de la nube factorial de puntos —categorías e individuos—, la tercera dimensión aporta información importante sobre las características de la actividad productiva local y su relación con los niveles de cualificación de la población. Así, los cuadros 4.2.2 a 4.2.7 muestran los autovalores y las inercias¹⁸⁸ —porcentaje de varianza explicada por

edad y sexo en los diferentes semestres analizados.

¹⁸⁷ Las variables cumplen las restricciones exigidas para la aplicación de las dos técnicas multivariantes —*cf.* la sección 3.4.4—.

¹⁸⁸ En el análisis de correspondencias múltiple las inercias observadas normalmente suelen ser muy bajas si se comparan con los valores obtenidos en los análisis de correspondencias bidimensionales. Benzécri en Etxebarria (1995) lo expone explícitamente en el siguiente fragmento:

«...debido a la subdivisión de las variables a la hora de trabajar con dicha, matriz [matriz de Burt] se introduce mucho “ruido” que hace que las tasas de inercias tiendan a 0. Por ello propone modificar los resultados, para obtener valores más ajustados. Al interpretar el peso de cada eje debemos, por lo tanto, ser consciente de que dicha medida está realizada “a la baja”». (Etxebarria 1995:42).

En este sentido se propone la siguiente transformación de los autovalores:

$$VPT_i = \left(VP_i - \frac{1}{J - Q} \right)^2$$

Donde: VP_i es el valor propio i ,

J es el número total de modalidades o categorías de todas las variables

Q es el número total de variables.

En nuestro caso, los autovalores originales y los transformados se presentan en los cuadros 4.2.2 a 4.2.7 para la población asalariada y en los cuadros 4.2.12 a 4.2.17 para la población desempleada. Las variaciones respecto a las inercias iniciales es mínima. Este hecho se observa tanto para el análisis multidimensional de la población ocupada como de la población desempleada de la ciudad.

cada uno de los ejes— de las tres dimensiones seleccionadas en cada uno de los seis semestres¹⁸⁹.

El estudio de la distribución de los datos —categorías e individuos— en el espacio factorial seleccionado revela las características de la ocupación en la ciudad. Las variables relativas a las características personales del individuo como la edad, el sexo, la posición del individuo en su unidad familiar o el nivel de estudios ejercen un alto poder explicativo en los distintos ejes factoriales. Por otro lado, también las variables representativas de la actividad productiva local como el tipo de ocupación desarrollada o el sector de actividad poseen contribuciones absolutas y relativas elevadas—obsérvese al respecto los cuadros A2.1 a la A2.6 incluidas en el anexo A—.

Cuadro 4.2.1. Variables que participan en el análisis multidimensional. Categorías y códigos. Población ocupada

VARIABLES	CATEGORÍAS	CÓDIGOS
Relación con la persona de referencia	Persona de referencia	PrPr
	Cónyuge	PrCo
	Hijo	PrHi
Sexo	Varón	PxVa
	Mujer	PxMu
Estado civil	Casado	PcCa
	Soltero	PcSo
	Separado, divorciado o viudo	PcOt
Situación profesional	Asalariado sector público	AsPu
	Asalariado sector privado	AsPv
¿Cuántos asalariados y ayudas familiares trabajan en el establecimiento?	De 0 a 10 personas	Ta10
	De 11 a 19 personas	Ta19
	De 20 a 49 personas	Ta49
	50 o más personas	Ta50
	No sabe pero menos de 11 personas	Ta-0
	No sabe pero más de 10 personas	Ta+0
Actividad económica	Agricultura y pesca	CnAg
	Industria	CnIn
	Construcción	CnCo
	Servicios	CnSe

¹⁸⁹ Una descripción de los indicadores para la interpretación de los resultados puede consultarse en el apartado 3.4. Como recordatorio, las contribuciones absolutas y relativas muestran la importancia relativa de las distintas variables en cada uno de los ejes seleccionados. Las contribuciones absolutas de cada categoría en cada eje valoran la participación de cada categoría a la inercia total del eje. Las contribuciones relativas indican la participación de cada eje o dimensión en la explicación de la variabilidad de cada modalidad.

Edad	16-24 años	Pd19
	25-29 años	Pd29
	30-34 años	Pd34
	35-39 años	Pd39
	40-44 años	Pd44
	45-49 años	Pd49
	50-54 años	Pd54
	55 y más años	Pd55
Nivel de estudios alcanzado	Sin estudios	EsSn
	Estudios primarios	EsPr
	Bachiller elemental	EsBe
	Bachiller superior	EsBs
	Formación profesional	EsFp
	Estudios universitarios	EsEu
Tipo de contrato	Contrato indefinido: permanente o discontinuo	CoIn
	Contrato temporal por obra o servicio	CoTo
	Contrato temporal estacional o de temporada	CoTe
	Contrato temporal, otro tipo	CoTp
Ocupación (CNO-94)	Dirección de empresas	OcDi
	Técnicos y profesionales científicos	OcTc
	Técnicos y profesionales de apoyo	OcTa
	Empleado de tipo administrativo	OcAd
	Trabajadores del servicio de restauración	OcRe
	Trabajador cualificado en agricul. y pesca	OcCa
	Artesanos y trabajadores cualificados	OcAr
	Operadores de instalaciones	OcOp
Trabajadores no cualificados	OcNc	

Cuadro 4.2.2. Resultados factoriales. Población asalariada. Primer semestre de 1999

Autoval. iniciales	Varianza explicada	Autoval. corregidos	Varianza explicada
0,323	48%	0,084	64%
0,273	34%	0,058	30%
0,194	17%	0,026	6%
0,789	100%	0,168	100%

Cuadro 4.2.3. Resultados factoriales. Población asalariada. Segundo semestre de 1999

Autoval. iniciales	Varianza explicada	Autoval. corregidos	Varianza explicada
0,319	48%	0,082	61%
0,281	37%	0,062	35%
0,173	14%	0,020	4%
0,773	100%	0,164	100%

Cuadro 4.2.4. Resultados factoriales. Población asalariada. Primer semestre de 2000

Autoval. iniciales	Varianza explicada	Autoval. corregidos	Varianza explicada
0,323	45%	0,084	58%
0,287	36%	0,065	34%
0,208	19%	0,031	8%
0,833	100%	0,180	100%

Cuadro 4.2.5. Resultados factoriales. Población asalariada. Segundo semestre de 2000

Autoval. iniciales	Varianza explicada	Autoval. corregidos	Varianza explicada
0,316	45%	0,080	54%
0,299	40%	0,071	42%
0,181	15%	0,022	4%
0,796	100%	0,174	100%

Cuadro 4.2.6. Resultados factoriales. Población asalariada. Primer semestre de 2001

Autoval. iniciales	Varianza explicada	Autoval. corregidos	Varianza explicada
0,326	49%	0,087	65%
0,271	34%	0,057	28%
0,194	17%	0,026	6%
0,791	100%	0,170	100%

Cuadro 4.2.7. Resultados factoriales. Población asalariada. Segundo semestre de 2001

Autoval. iniciales	Varianza explicada	Autoval. corregidos	Varianza explicada
0,333	53%	0,090	71%
0,268	34%	0,055	27%
0,164	13%	0,017	3%
0,764	100%	0,163	100%

Las variables relativas a las características personales del individuo como la edad, el sexo y relacionada con éstas el tipo de ocupación o la experiencia profesional, son las que poseen mayor poder explicativo en la definición de las dos primeras dimensiones, recordemos que explican más del 80% de la variabilidad total de la nube factorial—véase cuadros 4.2.2 a 4.2.7¹⁹⁰—.

¹⁹⁰ Las inercias calculadas a partir de los valores propios corregidos aumentan sensiblemente en los primeros ejes y disminuyen en los últimos respecto a las calculadas con los autovalores iniciales, lo que resulta de gran ayuda para la selección de las dimensiones más adecuadas para la interpretación de los resultados, aunque en nuestro caso las variaciones no son muy significativas.

las personas “cónyuges (PrCo)” y “personas de referencia del hogar (PrPr)” que, con coordenadas positivas, se sitúan próximos a los individuos de mayor edad¹⁹³.

La distribución de estas variables en el plano factorial marca una línea divisoria imaginaria entre la población asalariada en función de la edad de emancipación de la población joven del hogar de sus padres¹⁹⁴.

En la dimensión 2 adquiere especial importancia la variable sexo fundamentalmente por la relación que esta variable, en el ámbito estudiado, presenta con otras variables representativas de la actividad productiva local y/o de las formas de contratación de la mano de obra. El gráfico 4.2.9 muestra como las categorías representativas de la población ocupada varón “(PxVa)” y mujer “(PxMu)” se oponen respecto a este segundo eje factorial.

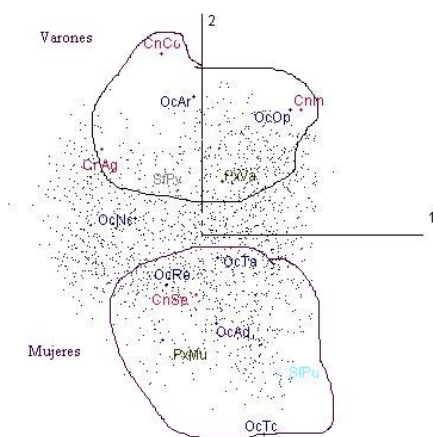
Asociadas al sexo, por su proximidad en el plano factorial, observamos determinados tipos de ocupaciones y sectores productivos marcando una gran segregación de la ocupación por sexo. Por un lado y en la parte positiva de la dimensión 2 —eje vertical— se sitúan las ocupaciones tradicionalmente masculinas — ocupadas en un alto porcentaje fundamentalmente por varones— como, artesanos, trabajadores cualificados y operadores de instalaciones principalmente en el sector industrial y en la construcción. Frente a éstos, en la parte negativa del eje, se sitúan las mujeres, centradas fundamentalmente en el sector servicios desarrollando, bien trabajos no cualificados en el sector de la restauración —dadas las características de la actividad productiva local centrada en el turismo—bien

¹⁹³ En algunos semestres la distribución de los datos en el plano factorial se invierte, es decir los jóvenes se sitúan en la parte derecha del eje 1 y la población ocupada de mayor edad en la sección negativa del mismo, pero las relaciones entre las variables que aquí se explican se mantienen constantes.

¹⁹⁴ Según los últimos datos sobre empleo publicados esta situación que se muestra en la ciudad de Huelva, es también extensible a otros territorios. Las condiciones laborales de la población joven —temporalidad, bajos salarios—impide conseguir la estabilidad necesaria para independizarse del hogar de sus padres. A esto también hace referencia el informe sobre la juventud mundial 2005 de la Naciones Unidas. Naciones Unidas (2005). Este informe puede consultarse en <http://www.un.org/esa/socdev/unyin/spanish/wpaiintergenerational.htm>, fecha de la consulta 8 de abril de 2007.

desarrollando actividades de mayor cualificación como personal técnico o administrativo en el sector servicios.

Gráfico 4.2.9: Distribución en el plano factorial 1 y 2 de las variables “sexo”, “tipo de ocupación” y “sector de actividad”.



Fuente: Panel ciudad. Primer semestre 1999

Esta distribución segregada de los datos por sexo no implica que no haya varones trabajando en el sector servicios, o a la inversa, mujeres ocupadas en el sector industrial o en la construcción, sino que en la ciudad, entre las mujeres, es más frecuente los trabajos no cualificados, trabajos en el servicio de la restauración, empleados administrativo o técnicos científicos que entre los hombres, aunque también haya varones en estas ocupaciones y, a la inversa en el caso de las ocupaciones más masculinas como artesanos, trabajadores cualificados u operadores de instalaciones. Los siguientes cuadros —cuadros 4.2.8 y 4.2.9— constatan estos hechos.

Del cuadro 4.2.8 y conforme muestra la distribución de los datos a lo largo de la segunda dimensión factorial se observa como las mujeres se concentran prácticamente en cuatro tipos de ocupaciones: técnicas, empleadas administrativas, trabajadoras del servicio de restauración y trabajadoras no cualificadas, frente a los varones cuyo abanico profesional es bastante más amplio. Además, el cuadro 4.2.9 muestra también una sub-representación de éstas en las ocupaciones situadas en las escalas profesionales más altas.

Cuadro 4.2.8. Distribución porcentual de ocupados por tipo de ocupación y sexo. Porcentajes por columnas.

	Varón	Mujer	Total
Técnicos y profesionales científicos	8%	15%	10%
Técnicos y profesionales de apoyo	10%	8%	9%
Empleado de tipo administrativo	9%	19%	12%
Trabajadores de servicio de restauración	15%	21%	17%
Artisanos y trabajadores cualificados	23%	1%	16%
Operadores de instalaciones	17%	0%	11%
Trabajadores no cualificados	14%	31%	20%
Fuerzas armadas	0%	0%	0%
Directivos	2%	1%	1%
Trabajadores cualificados en agricultura y pesca	2%	4%	3%
Total	100%	100%	100%

Fuente: OLE. Encuesta de Población Activa en la ciudad de Huelva. Datos relativos al primer semestre de 1999¹⁹⁵.

Cuadro 4.2.9. Distribución porcentual de ocupados por tipo de ocupación y sexo. Porcentajes por filas.

	Varón	Mujer	Total
Técnicos y profesionales científicos	52%	48%	100%
Técnicos y profesionales de apoyo	71%	29%	100%
Empleado de tipo administrativo	48%	52%	100%
Trabajadores de servicio de restauración	58%	41%	100%
Artisanos y trabajadores cualificados	97%	2%	100%
Operadores de instalaciones	99%	1%	100%
Trabajadores no cualificados	47%	53%	100%
Fuerzas armadas	100%	0%	100%
Directivos	86%	14%	100%
Trabajadores cualificados en agricultura y pesca	47%	53%	100%

Fuente: OLE. Encuesta de Población Activa en la ciudad de Huelva. Datos relativos al primer semestre de 1999¹⁹⁶.

Asimismo, y como veremos más específicamente al estudiar los grupos, incluso cuando los niveles de cualificación son elevados —formación profesional o universitarios—, el

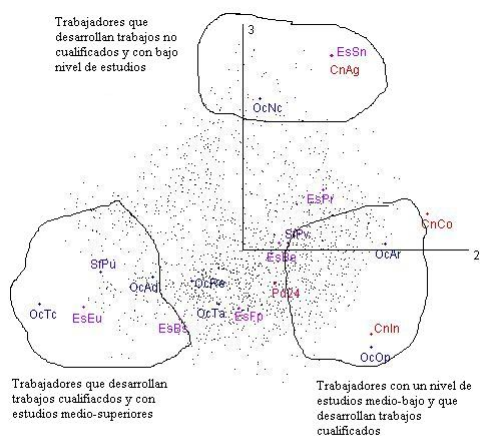
¹⁹⁵ Exponemos en estos cuadros la distribución porcentual de los datos relativos al primer semestres de 1999, en representativo del resto de los semestres en los que mantiene una distribución porcentual muy similar.

abanico profesional de las mujeres se reduce casi exclusivamente al sector público. De aquí, la presencia de la categoría representativa del sector público “SfPu” en el semiplano femenino —véase gráfico 4.2.9—.

La dimensión 3 contribuye en torno a un 15% en la explicación de la variabilidad total de la nube, véase cuadros 4.2.2 a 4.2.7—. Este tercer eje factorial representado en el gráfico 4.2.10 en el eje vertical, combina el sector de actividad con el tipo de ocupación y el nivel de estudios del individuo. Así, la distribución de los datos en el plano factorial refleja como este tercer eje discrimina a los trabajadores en tres grandes grupos: por un lado en el plano superior del gráfico se sitúan los trabajadores con bajo nivel de estudios y que desarrollan trabajos de baja cualificación “EsSn” y “OcNc” respectivamente —en unos semestres destaca el sector agrícola y en otros el sector de la construcción por la estacionalidad que muestran ambos sector productivos—; un segundo grupo situado en la parte inferior izquierda del plano y formado por trabajadores con altos niveles de estudios, principalmente universitarios “EsEu”, y que desarrollan trabajos cualificados fundamentalmente como técnicos en el sector público —véase la proximidad de estas categorías en el plano factorial—, y un tercer grupo, situado en la parte inferior derecha del gráfico constituido por trabajadores que desarrollan trabajos cualificados principalmente en la industrial como operadores u artesanos pero con un nivel de estudios académico medio-bajo.

¹⁹⁶ Exponemos en este gráfico y el siguiente los datos relativos al primer semestres de 1999, el primer periodo de referencia, como representativo del resto de los semestres, en los que sigue una distribución porcentual similar.

Gráfico 4.2.10: Distribución en el plano factorial de dimensiones 2 y 3 de las variables “ocupación”, “nivel de estudios” y “sector de actividad económica”.



Fuente: Panel ciudad. Primer semestre 1999

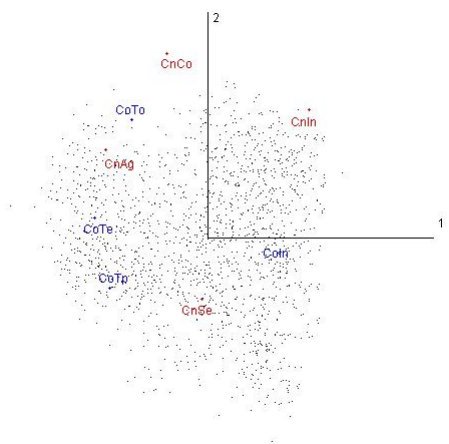
De la distribución de los datos a lo largo de este tercer eje destacamos dos hechos fundamentales: en primer lugar, la relación observada por la proximidad de las categorías en el plano factorial, entre el carácter público-privado de la entidad contratante y la cualificación de los puestos de trabajo ofrecidos. Así, aunque en la ciudad el nivel de instrucción de la población es bajo, la proximidad en el plano factorial de los niveles de calificación más elevados y el sector público señala a éste como la vía más frecuente de salida profesional de la población formada.

Finalmente, el tipo de contrato presenta en líneas generales en todos los semestres analizados una fuerte relación con las variables “edad” y “actividad económica” aunque su importancia varía en los seis semestres analizados —véase cuadros A21 del anexo— por la estacionalidad de los sectores que demandan mayor mano de obra temporal —el sector agrícola y la construcción—.

El gráfico adjunto —gráfico 4.2.11— muestra, como en torno a los asalariados de menor edad —parte negativa de la dimensión 1— se distribuyen prácticamente todas las modali-

dades de contratación temporal, mientras que las contrataciones indefinidas se sitúan más próximas a los asalariados de mayor edad —dimensión positiva del eje 1—.

Gráfico 4.2.11: Distribución en el plano factorial de dimensiones 1 y 2 de las variables “tipo de contrato” y “sector de actividad económica”..

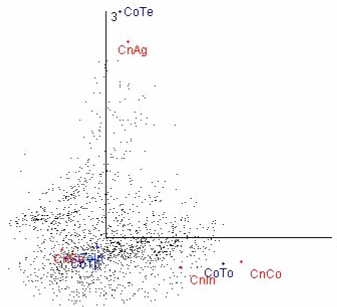


Fuente: Panel ciudad. Primer semestre 1999

Además, observamos, por la proximidad de las modalidades en el plano factorial—véase gráfico 4.2.12—, como los sectores productivos agrícola y de la construcción son los que demandan, en proporción relativa a los empleos generados dentro de cada sector, mayor número de empleos temporales. En el caso de la agricultura, empleos de carácter estacional o de temporalidad, y en el caso de la construcción fundamentalmente contratos por obra servicio. Véase la proximidad de estas variables en el plano factorial.

Como conclusión, y sobre la base de los datos analizados, observamos que la estructura de la población ocupada en la ciudad parece estar organizada conforme a tres factores principales: la edad conjuntamente con la posición del individuo en su hogar que clasifican a la población ocupada en dos grandes grupos: menores y mayores de 30-35 años; el género en la medida en que refleja una alta segregación de la ocupación de la ciudad, y en tercer lugar, la cualificación y la actividad económica local por cuanto que configura las características de los puestos de trabajo, principalmente en lo relativo al sector privado.

Gráfico 4.2.12. Distribución en el plano factorial de dimensiones 1 y 2 de las variables “tipo de contrato” y “sector de actividad”. Ciudad de Huelva.



Fuente: Panel ciudad. Primer semestre 1999

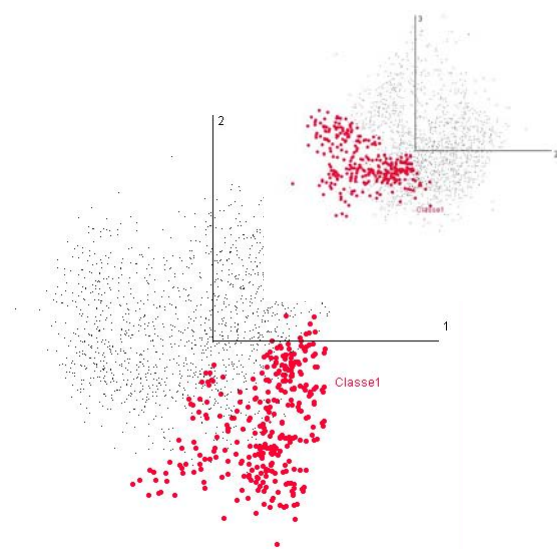
La descripción expuesta de las dimensiones de la ocupación de la ciudad es de gran utilidad para comprender gráficamente y con mayor facilidad, las características de los grupos obtenidos tras la aplicación del análisis multivariante *cluster* que mostramos a continuación. Este análisis tipológico nos permitirá profundizar aún más en la caracterización de la segmentación de la ciudad al establecerse grupos de individuos con características similares en un espacio continuo y no limitado sólo a las tres dimensiones anteriormente descritas.

4.2.3.2. La estructura de la población ocupada de la ciudad de Huelva.

La estructura de la población ocupada de la ciudad se configura en torno a seis grupos que pasamos a describir¹⁹⁷:

*Clase 1: Trabajadores formados del sector público (19%)*¹⁹⁸.

Gráfico 4.2.13. Clase 1. Empleados del sector público.



Fuente: Panel ciudad. Primer semestre 1999

¹⁹⁷ Los gráficos que se presentan en este apartado representan solamente los grupos obtenidos tras el análisis de los datos referidos al primer semestre de 1999. Las clases obtenidas, como estudiamos en la siguiente sección, se mantienen estables a lo largo del periodo analizado. Por tanto, sólo haremos referencia a otros semestres cuando hay que resaltar cambios importantes respecto a los resultados obtenidos en otros periodos.

¹⁹⁸ Este valor, y los que acompañan en lo sucesivo a las denominaciones de los distintos grupos laborales obtenidos en los distintos territorios, representa la frecuencia media de este grupo en el periodo analizado. Puede consultarse los valores alcanzados por los diferentes *clusters* en los distintos semestres en el cuadro 4.2.20 para la población desempleada y en el cuadro 4.2.21 para la población asalariada en el caso de la tipología de la ciudad.

Este grupo está constituido principalmente por trabajadores de mediana edad, personas de referencia del hogar o cónyuges. Más del 75% de los mismos son trabajadores asalariados del sector público y es el segmento de población adulta más cualificado y con mayor estabilidad laboral, más del 75% de los mismos poseen, en todos los semestres, contratos indefinidos. Poseen altos niveles de estudios, más del 65%, en todos los semestres, poseen estudios universitarios, y desarrollan trabajos cualificados, bien como técnicos y profesionales científicos o de apoyo, bien como empleados administrativos. Su ubicación en el plano factorial en la parte inferior izquierda respecto a la tercera dimensión anteriormente descrita —como refleja en el gráfico adjunto superior del gráfico 4.2.13— muestra el elevado nivel de cualificación de este grupo, cualificación académica y/o profesional.

En los semestres centrales del periodo de referencia del estudio, desde el segundo semestre de 1999 al primer semestre de 2001, este grupo se feminiza. Así, aunque el resto de características descritas para este grupo se mantienen, la proporción de mujeres supera, en este periodo central, a la de los hombres. Solamente en el segundo semestre de 2000 aparece dos grupos que aún presentan características similares, uno está constituido por mujeres y otro por varones. Y, en este caso, los varones formados se ocupan en los trabajos más cualificados pero del sector privado.

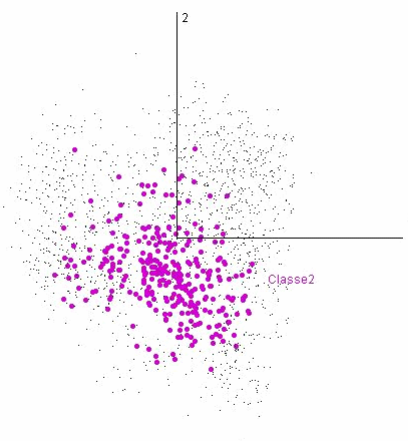
Clase 2: Trabajadores de mediana edad no cualificados y con empleos temporales (17%).

Este grupo está constituido por trabajadores y trabajadoras de mediana edad, personas de referencia o cónyuges. Poseen un nivel de estudios en el marco de la formación reglada medio-bajo y desarrollan trabajos fundamentalmente no cualificados en el sector privado.

Es el grupo que mayor temporalidad presenta, por lo que puede decirse que cubre la demanda estacional de la actividad productiva de la ciudad.

La temporalidad de sus contratos, su baja formación académica inicial y el carácter poco cualificante de los empleos que desarrollan es probable que le impida acceder a empleos más cualificados.

Gráfico 4.2.14. Representación gráfica clase 2. Trabajadores de mediana edad no cualificados y con empleos temporales. Ciudad de Huelva.



Fuente: Panel ciudad. Primer semestre 1999

En algunos semestres este grupo se divide en dos: varones con contratos temporales por obra y servicio principalmente en la construcción, y mujeres con contratos temporales estacionales o de otro tipo bien en el sector servicios bien en la agricultura. La importante segregación por género de la ocupación en la ciudad —como pudimos estudiar en el análisis multivariante expuesto en el apartado anterior— justifica la subdivisión de este grupo en algunos semestres.

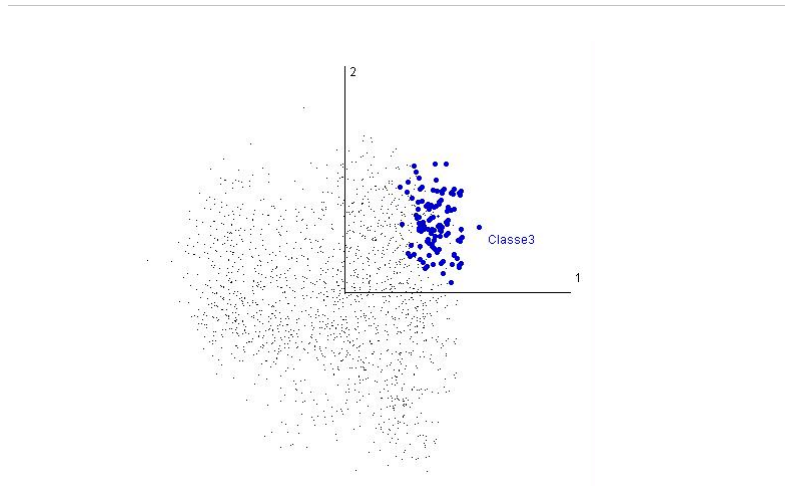
En conclusión podemos decir que estamos ante uno de los grupos de trabajadores más precarios de la ciudad.

Clase 3: Obreros y empleados estables de grandes empresas de la industria y del sector servicios (19%).

La ubicación de esta clase en el plano factorial representado en las dimensiones 1 y 2 anteriormente definidas, nos confirma que estamos ante una clase formada fundamentalmente por varones, personas de referencia de su hogar, mayores de 30-35 años y que rea-

lizan trabajos masculinizados especializados —fundamentalmente como artesanos u operadores de instalaciones— en grandes empresas, 50 o más trabajadores.

Gráfico 4.2.15. Representación gráfica clase 3. Obreros y empleados del sector servicios e industria.



Fuente: Panel ciudad. Primer semestre 1999

Más del 65% de la población de este grupo, en los seis semestres de estudio, poseen contratos indefinidos. El segundo tipo de contrato más destacado es el contrato temporal por obra o servicios y la mayor parte de los mismos declararon encontrarse trabajando en la misma fecha del año anterior. Este hecho revela que pese al carácter temporal de sus contratos mantienen fuertes vínculos con el empleo. Por tanto, puede decirse que después de la clase 1 es el grupo que mayor estabilidad laboral presenta.

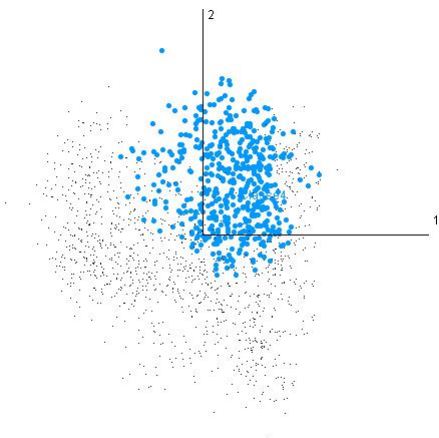
Poseen un nivel de estudios medio-bajo, no superando en gran parte de los casos el bachiller elemental. Su cualificación especializada procede de su amplia experiencia laboral en trabajos especializados. Participan prácticamente en todos los sectores de actividad económica aunque destacan especialmente en el sector industrial y servicios. Se trata, en definitiva, de trabajadores de las industrias del Polo Químico de Huelva o, de grandes empresas del sector servicios.

Clase 4: Trabajadores estables con trabajos especializados en pequeñas empresas de la industria, construcción y servicios (19%).

Esta clase esta formada por trabajadores varones, mayores de 30-35 años y cabezas de familia de su hogar que desarrollan trabajos de cierta especialización en pequeñas y medianas empresas principalmente del sector privado.

Junto con la clase anterior son las dos clases que mayor estabilidad presentan dentro del sector privado. Más del 60% de los mismos poseen contratos indefinidos. La segunda modalidad contractual más representativa en el contrato por obra o servicio.

Gráfico 4.2.16: Representación gráfica clase 4. Trabajadores estables en PY-MES sector privado.



Fuente: Panel ciudad. Primer semestre 1999

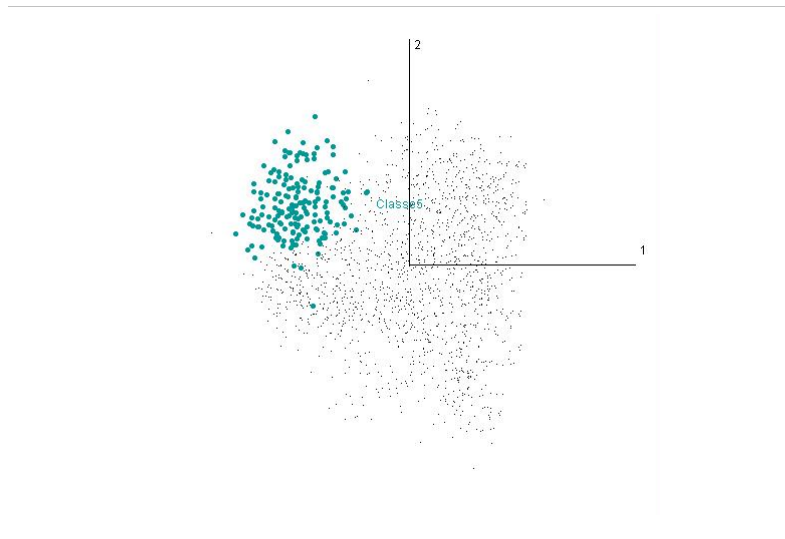
La principal diferencia con respecto a la clase anterior, es que éstos se ocupan en trabajos de naturaleza más diversa y en empresas de menor tamaño. Desarrollan, tanto trabajos no cualificados en el servicio de restauración, como trabajos técnicos, administrativos o incluso como artesanos u operadores en otros sectores productivos excepto en el agrícola. De aquí, que presenten también mayor diversidad en cuanto a sus niveles de instrucción.

En algunos semestres como ocurre en el segundo semestre de 1999 y en el primer semestre de 2000 destacan también en esta clase trabajadores del sector público.

En conclusión podemos decir que estos trabajadores constituyen el núcleo estable de trabajadores de las industrias periféricas a la industria principal de la ciudad, y de pequeñas y medianas empresas del sector servicios y la construcción.

Clase 5: Trabajadores jóvenes no cualificados con empleos temporales (11%).

Gráfico 4.2.17: Representación gráfica clase 5. Trabajadores jóvenes no formados con empleos temporales.



Fuente: Panel ciudad. Primer semestre 1999

Este grupo, por su ubicación en el plano factorial 12 en la parte negativa del primer eje — como muestra la figura 4.2.17— indica que es una clase constituida fundamentalmente por jóvenes de hasta 30-34 años, solteros.

Poseen un nivel de instrucción medio-bajo y, aunque gran parte de ellos apenas supera la enseñanza obligatoria —el bachiller elemental—, un 20% de los mismos poseen formación profesional o bachiller superior.

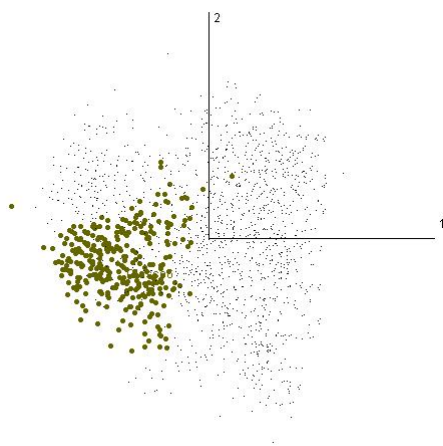
Son asalariados del sector privado con contratos temporales, en todos los semestres de referencia más del 85% de los mismos poseen contratos temporales. Un 30-35% de los mismos —según el semestre— desarrollan trabajos no cualificados pero el resto ocupa puestos similares a los que ocupan los trabajadores de mediana edad de la clase 3. Son

trabajos que requieren una cualificación específica y que le ofrecen cierta especialización. En determinados semestres, como ocurre en el primer semestre del 2000, esta clase se divide en dos atendiendo a la características de la actividad productiva desarrollada, los jóvenes varones con un abanico profesional más amplio desarrollan trabajos similares a la clase 1 pero con contratos temporales, y las jóvenes —mujeres— desarrollan trabajos de menor especialización fundamentalmente en el sector servicios.

Clase 6: Jóvenes formados y formadas con empleos temporales (20%).

Son jóvenes, varones y mujeres, solteros y que ocupan la posición de hijos de la persona de referencia de su hogar. Es el grupo de jóvenes con mayor nivel de estudios —el 63% supera el bachiller elemental y un 20%, en el peor de los casos según el semestre analizado, son universitarios—. Un tercio de los mismos se encontraban en el mismo periodo del año anterior buscando empleo o estudiando, mientras que el resto trabajaba.

Gráfico 4.2.18: Representación gráfica clase 6. Trabajadores jóvenes formados con empleos temporales.



Fuente: Panel ciudad. Primer semestre 1999

En el grupo sólo un tercio trabaja con contratos indefinidos. Además, en este grupo se concentra un porcentaje elevado de los jóvenes que desarrollan trabajo a tiempo parcial.

Son trabajadores tanto del sector público como del privado, generalmente, los asalariados del sector público desarrollan trabajos cualificados pero temporales, aproximadamente un 20% de los mismos, y el resto, desarrolla trabajos no cualificados como asalariados del sector privado principalmente en el sector de la restauración, el 30% aproximadamente.

Como se aprecia en la estructura de la ocupación obtenida en la ciudad la inestabilidad de los empleos está fuertemente arraigada a los dos últimos grupos formados fundamentalmente por trabajadores jóvenes. Esta característica no es exclusiva del mercado de trabajo de la ciudad. De hecho, Valette (2005) detecta en el mercado de trabajo británico un grupo al que se refiere como *external labour market* caracterizado por la precariedad laboral, es decir, constituido por asalariados con bajos niveles de estudios y baja experiencia laboral que desarrollan trabajos no cualificados y que presentan una alta movilidad o rotación entre los estados de actividad e inactividad— y en el que la proporción de jóvenes es mayor que en los restantes grupos.

En nuestro caso, puede observarse que el grupo que mayor precariedad laboral presenta es la clase 2, en la que destaca una proporción elevada de mujeres de mediana edad con bajo nivel de cualificación —tanto académica como profesional—. En el caso de los jóvenes, aunque el estudio de la movilidad quedará pendiente para futuros trabajos parece observarse que, con las características de la actividad productiva de la ciudad y los sistemas vigentes de organización y gestión de la mano de obra, los jóvenes varones menos formados pueden ocupar los empleos especializados del sector industrial. El problema es posible que persista en las jóvenes mujeres cuyo abanico profesional en las mismas condiciones que sus compañeros varones es más reducido.

Finalmente, el cuadro que presentamos a continuación —cuadro 4.2.10— refleja de forma sintetizada las características que presentan los diferentes grupos.

Cuadro 4.2.10. Principales características de los grupos obtenidos entre la población ocupada de la ciudad.

	Trabajadores formados del sector público	Trabajadores de mediana edad no cualificados y con empleos temporales	Obreros y empleados estables de grandes de la industria y del sector servicios.	Trabajadores estables con trabajos especializados en pequeñas empresas de la industria, construcción y servicios	Trabajadores jóvenes no cualificados con empleos temporales.	Jóvenes formados y formadas y con empleos temporales.
Edad	Mayores de 30-35 años	Mayores de 30-35 años	Mayores de 35 años	Mayores de 30-35 años	Menores de 30 años	Menores de 30 años
Sexo	Mujeres y varones (+ mujeres)	Mujeres y varones	Varones	Varones mayoritariamente	Varones y mujeres	Mujeres y varones
Tipo de contrato	Estable	Temporal	Estable	Estable	Temporal	Temporal
Nivel de estudios	Alto	Bajo	Medio-bajo	Medio-alto	Medio-bajo	Medio-alto
Sector de actividad	Servicios	Servicios y agricultura	Industria y servicios	Distintos sectores fundamentalmente servicios y construcción	Todos los sectores. Ppal. agricultura, construcción y servicios	Servicios
Tamaño de las empresas	Grandes empresas	Menos de 10 o más de 50 trabajadores	Grandes empresas	PYMES	Grandes empresas	Menos de 10 o más de 50 trabajadores
Carácter de la entidad contratante	Pública	Privada	Privada	Privada	Privada	Público-privada

Fuente: Panel de Empleo de la ciudad.

A modo de conclusión la estructura de ocupaciones en la ciudad también puede ser agrupada en tres grandes grupos atendiendo a la estabilidad de los empleos y al nivel de cualificación de los mismos:

- por un lado, tenemos una zona de alta estabilidad laboral y de empleos cualificados con características similares al sector primario superior definido por la teoría dual, en el que se enmarcarían los trabajadores cualificados del sector público—clase 1—

- un segundo grupo formado por empleos también estables pero de menor cualificación que el grupo anterior, en el que se situarían los empleos ocupados por los obreros y trabajadores estables del sector secundario —clase 3—, los trabajadores estables del empresas del sector servicios —clase 4— cuyas características pueden asimilarse a las asignadas al sector primario inferior definido por la teoría dual y,
- finalmente, un tercer grupo caracterizado por la precariedad y temporalidad de los empleos y que conformaría el sector secundario dual, en el caso de la ciudad de Huelva constituido por los jóvenes no cualificados —clase 5—, los jóvenes formados pero que desarrollan trabajos temporales y en ocasiones de muy baja cualificación —clase 6— y, una parte de los trabajadores asalariados del servicio de restauración —clase 3— formado mayoritariamente por mujeres con contratos temporales en el sector servicios. De hecho, es este último grupo de trabajadores son los que se ven afectados en gran medida por la estacionalidad de la actividad productiva que caracteriza el mercado laboral de la ciudad.

De esta análisis de la estructura de la ocupación de la ciudad se deduce que la actividad productiva local, las características de la empresas dominantes en el mercado o el sistema de gestión y contratación de la mano de obra son factores característicos en la configuración de la estructura del empleo, pero también lo son aquéllos más relacionados con las características de la oferta de trabajo local como el sexo, la edad o indiscutiblemente el capital humano de la población local. Lo importante, por tanto, no es el estudio aislado de los factores que intervienen en la caracterización de los grupos sino la interacción entre ellos.

A continuación presentamos en estudio complementario que hemos realizado sobre la estructura del desempleo porque, aunque en el resto de los territorios por razones de representatividad no nos ha sido posible determinarla, creemos que el estudio conjunto de la estructura de la ocupación y del desempleo resulta muy útil para completar la estructura del mercado laboral local, especialmente de cara a establecer recomendaciones sobre

políticas del mercado de trabajo ajustadas a las necesidades demandadas en cada territorio. Por tanto, en el siguiente apartado estudiaremos la estructura del desempleo de la ciudad para pasar posteriormente a analizar los factores que, en mayor medida, interactúan en la configuración de los distintos segmentos que conforman la estructura de los mercados de trabajo de la ciudad de Huelva.

4.2.4. Análisis multivariante de la población desempleada.

4.2.4.1. Análisis multidimensional del desempleo de la ciudad..

En el siguiente cuadro se recogen las variables que forman parte tanto del análisis de correspondencias múltiple como del análisis de clasificación jerárquica ascendente aplicado a la población desempleada de la ciudad.

Cuadro 4.2.11: Variables participantes en el análisis multidimensional. Población desempleada. Categorías y códigos.

VARIABLES	Modalidades	Códigos
Relación con la persona de referencia del hogar (Pr)	Persona de referencia del hogar	PrPr
	Cónyuge de la persona de referencia	PrCo
Sexo (Px)	Hijo/a de la persona de referencia	PrHi
	Varón	PxVa
	Mujer	PxMu
Estado civil (Pc)	Casado	PcSo
	Soltero	PcCa
	Separado/divorciado	PcSd
¿Ha realizado y terminado otros estudios? (Et)	Sí	EtNo
	No	EtSi
¿Ha realizado algún tipo de estudios en las 4 últimas semanas? (E4)	Sí	E4Si
	No	E4No
¿Aceptaría un empleo que implicase un cambio de residencia? (Ar)	Sí	ArSi
	No	ArNo
	No sabe	ArNs
¿Aceptaría un empleo que implicase un cambio de oficio u ocupación? (Ao)	Sí	AoSi
	No	AoNo
	No sabe	AoNs
¿Aceptaría un empleo que implicase unos ingresos inferiores? (Ai)	Sí	AiSi
	No	AiNo
	No sabe	AiNs

¿Aceptaría un empleo que implicase una categoría inferior? (Ac)	Sí	AcSi
	No	AcNo
	No sabe	AcNs
¿Qué tipo de empleo busca o ha encontrado? (Tb)	A tiempo completo y en su defecto a tiempo parcial	TbCo
	A tiempo parcial y en su defecto a tiempo completo	TbPa
	De cualquier tipo	TbCu
¿En qué situación se encontraba antes de la búsqueda de empleo? (Sa)	Trabajando	SaTa
	Estudiando	SaEs
	Trabajando en el hogar	SaHo
	Otras situaciones	SaOt
¿Se encuentra inscrito en el INEM? (In)	Inscrito y percibiendo subsidio	InCo
	Inscrito y sin percibir subsidio	InSn
	No inscrito	InNo
Edad (Pd)	16-19 años	Pd19
	20-24 años	Pd24
	25-29 años	Pd29
	30-34 años	Pd34
	35-39 años	Pd39
	40-44 años	Pd44
	45-49 años	Pd49
50 y más años	Pd50	
Máximo nivel de estudios alcanzado (Es)	Sin estudios	EsSn
	Estudios primarios	EsPr
	Bachiller elemental	EsBe
	Formación profesional	EsFp
	Bachiller superior	EsBs
	Estudios universitarios	EsUn
Actividad económica (Cn)	Sector agrícola	CnAg
	Sector industrial	CnIn
	Sector de la construcción	CnCo
	Sector servicios	CnSe
	Hace más de 8 años que dejó su último empleo	Cn8+
	Busca su primer empleo	CnP1
Ocupación desempeñada en su último empleo (Oc)	Técnicos y profesionales científicos o técnicos y profesionales de apoyo	OcTe
	Empleado de tipo administrativo	OcAd
	Trabajadores del servicio de restauración	OcRe
	Trabajador cualificado en agricultura y pesca	OcCa
	Artesanos y trabajadores cualificados	OcAr
	Operadores de instalaciones	OcOp
	Trabajadores no cualificados	OcNc
	Hace más de 8 años que dejó su último empleo	Oc8+
Busca su primer empleo	OcP1	

La interpretación de los resultados en el espacio factorial se realiza sobre la base de los tres primeros ejes factoriales¹⁹⁹. De las tres dimensiones seleccionadas son especialmente significativas los dos primeras, que explican más del 38% de la variabilidad total de la nube.

Los cuadros siguientes —cuadros 4.2.12 al 4.2.17— muestran para cada semestre, los autovalores y las varianzas explicadas considerando las tres primeras dimensiones seleccionadas:

¹⁹⁹ Considerando el máximo de dimensiones posibles los tres primeros ejes explican casi el 50% de la inercia total de los datos. Se observa en las tablas como a partir de la tercera dimensión las inercias de los ejes se reducen considerablemente llegando a alcanzar en algunos semestres valores inferiores al 5%. El estudio detallado de las medidas de discriminación de las distintas variables en cada uno de los ejes — cf. tablas A1.1 a A1.6 del anexo A1— se extrae que la mayor parte de las variables incluidas en el análisis alcanzan sus valores más elevados en alguno de los tres primeros ejes.

Si recordamos, las inercias explicadas acumuladas representan la contribución de cada eje en la explicación de la variabilidad total de los datos. En este caso, y como explicamos en el capítulo anterior conforme a la interpretación de los indicadores factorial en el análisis multivariante, una inercia total en los tres primeros ejes del 50% es un valor muy significativo.

Las medidas de discriminación equivalen a la varianza de las coordenadas de cada una de las modalidades en cada uno de los ejes y alcanzan su valor máximo en la unidad indicando que las puntuaciones de los sujetos pertenecen a grupos homogéneos entre sí y excluyentes entre ellos. Por tanto una medida de discriminación alta de una variable en un determinado eje confirma que esta variable está más relacionada con esa dimensión (o eje) que con otras dimensiones, Visauta Vina-cua (1998: 270).

Cuadro 4.2.12. Resultados factoriales. Población desempleada. Primer semestre de 1999

Autoval. iniciales	Varianza explicada	Autoval. corregidos	Varianza explicada
0,272	54%	0,243	54%
0,202	30%	0,183	30%
0,150	17%	0,132	16%
0,624	100%	0,558	100%

Cuadro 4.2.13. Resultados factoriales. Población desempleada. Segundo semestre de 1999

Autoval. iniciales	Varianza explicada	Autoval. corregidos	Varianza explicada
0,266	43%	0,238	43%
0,201	32%	0,183	33%
0,155	25%	0,136	24%
0,623	100%	0,557	100%

Cuadro 4.2.14. Resultados factoriales. Población desempleada. Primer semestre de 2000

Autoval. iniciales	Varianza explicada	Autoval. corregidos	Varianza explicada
0,264	42%	0,236	42%
0,193	31%	0,174	31%
0,170	27%	0,151	27%
0,628	100%	0,562	100%

Cuadro 4.2.15. Resultados factoriales. Población desempleada. Segundo semestre de 2000

Autoval. iniciales	Varianza explicada	Autoval. corregidos	Varianza explicada
0,266	43%	0,237	43%
0,192	31%	0,173	31%
0,160	26%	0,141	26%
0,618	100%	0,552	100%

Cuadro 4.2.16. Resultados factoriales. Población desempleada. Primer semestre de 2001

Autoval. iniciales	Varianza explicada	Autoval. corregidos	Varianza explicada
0,280	44%	0,251	44%
0,178	28%	0,160	28%
0,1781	28%	0,160	28%
0,637	100%	0,570	100%

Cuadro 4.2.17. Resultados factoriales. Población desempleada. Segundo semestre de 2001

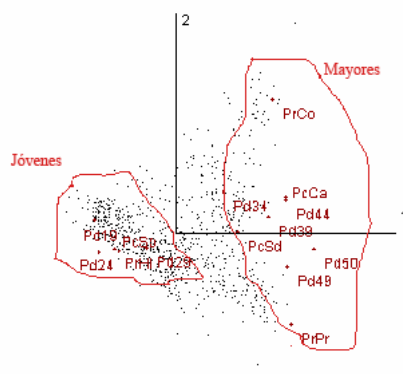
Autoval. iniciales	Varianza explicada	Autoval. corregidos	Varianza explicada
0,298	42%	0,267	42%
0,216	31%	0,197	31%
0,193	27%	0,174	27%
0,705	100%	0,639	100%

En torno a la dimensión 1, que explica aproximadamente al 42% de la variabilidad total de la nube de puntos, en función del semestre de estudio—, se distribuyen las variables relativas a las características personales del individuo desempleado como: la edad, el estado civil o, la posición del mismo en su unidad familiar —véase el gráfico 4.2.19—. Entre ellas, la edad es la que mayor influencia ejerce en la organización de la distribución

de los datos y, por tanto, es la que mayor importancia relativa posee entre las tres variables representativas de este primer eje²⁰⁰ —c.f. anexo A2—.

Se observa en el gráfico adjunto —gráfico 4.2.19— como las categorías que representan a la población desempleada más joven —“Pd19”; “Pd24” y “Pd29”— se sitúan en la parte negativa de la dimensión 1 frente a los desempleados de mayor edad que, con coordenadas positivas, se sitúan en la parte derecha del eje.

Gráfico 4.2.19. Distribución factorial de las variables determinantes de la dimensión 1. Población desempleada. Ciudad de Huelva



Fuente: Panel ciudad. Primer semestre 1999

La alta concentración de puntos —categorías e individuos— en la parte izquierda del gráfico 4.2.19, concretamente situados en la sección negativa de la primera dimensión, muestra la existencia de un grupo importante de desempleados jóvenes, entre el conjunto de la población desempleada de la ciudad. De hecho, más del 55% de los desempleados en todos los semestres analizados son menores de 29 años, un elevado porcentaje si lo

²⁰⁰ Pese a que pueda pensarse que la distribución de esta variable en el plano factorial pueda estar altamente influida por las relaciones de interdependencias que presentan con el resto de variables que definen también este eje como el estado civil o la posición del individuo dentro de su unidad familiar, al repetir el análisis de correspondencias múltiple eliminando estas variables, la nueva distribución de los datos en el plano factorial mantiene la misma estructura que la que presentamos en este trabajo.

comparamos con los resultados obtenidos en comparación con otros ámbitos territoriales²⁰¹.

Por otro lado, las altas contribuciones absolutas de las categorías o modalidades “CnP1”, “OcP1”, “SbEs” en este eje —*cf.* cuadros A2.1-A2.6 del anexo— y su ubicación próxima a los desempleados más jóvenes confirma el carácter joven del desempleo en la ciudad, y especialmente la importancia del primer empleo. De hecho, la proporción de desempleados que buscan su primer empleo sobre el total de desempleados, durante todo el periodo de referencia, supera el 30% del total de la población desempleada de la ciudad, un valor que vuelve a ser elevado si lo comparamos con los datos obtenidos en el ámbito nacional²⁰².

Gráfico 4.2.20. Modalidades representativas de la población joven. Dimensiones 1 y 2.

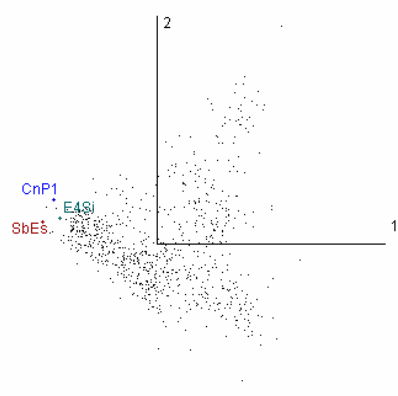
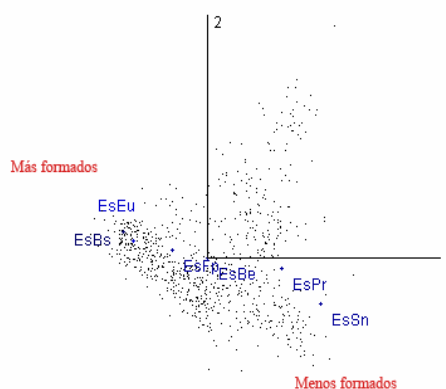


Gráfico 4.2.21. Nivel de instrucción. Dimensiones 1 y 2



Fuente: Panel ciudad. Primer semestre 1999

²⁰¹ Para el año 2001 el porcentaje de jóvenes menores de 30 años sobre el total de desempleados a nivel nacional es del 46%, 10 puntos por debajo de la cifra alcanzada en la ciudad de Huelva en el mismo periodo según datos de la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística.

²⁰² Según datos de la encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística para el año 2001 la proporción de desempleados de primer empleo respecto del total de desempleados a nivel nacional era del 17%.

Las categorías representativas del nivel de instrucción de la población también posee altas contribuciones absolutas en este eje —véase cuadros A2.1 a A2.6 de anexo A2—. La distribución de estas categorías en el plano factorial viene dada por su relación con la edad. Los desempleados más jóvenes poseen mayores niveles de estudios que los desempleados de mayor edad, de aquí, que las modalidades “EsSn” y “EsPr”, con coordenadas positivas y altas en este eje, se ubiquen en el plano factorial próximas a los desempleados de mayor edad frente a las categorías que representan los niveles de instrucción más elevados —formación profesional “EsFp” y estudios universitarios “EsEu”— se sitúen en el plano negativa del mismo eje próximas a los desempleados más jóvenes. Además, la formación continuada sigue centrándose en mayor medida entre los desempleados más jóvenes. Más del 80% de los desempleados que han desarrollado algún tipo de estudios en las cuatro semanas anteriores a la fecha de la entrevista tenía menos de 29 años.

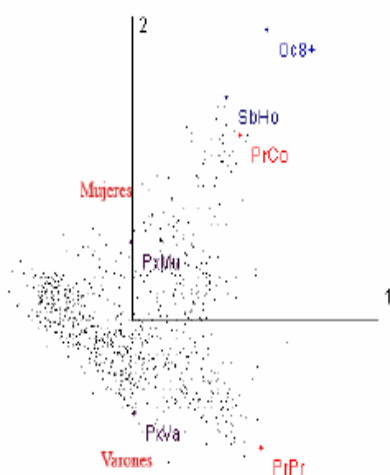
La dimensión 2, que contribuye con un 30% a la explicación de la variabilidad total de la nube factorial, está definida principalmente por el género. Las categorías representativas del mismo —varones “PxVa” y mujeres “PxMu” véase gráfico 4.2.22— se sitúan respecto a este eje en posiciones opuestas. Sólo en el segundo semestre de 2001, la posición de estas categorías se invierte pero las relaciones que presenta con otras variables que a continuación analizaremos se mantienen —*cf.* gráficos 4.2.22 y 4.2.23—.

Como ocurría en el estudio de la población ocupada, la distribución de la variable “sexo” en el plano factorial por la proximidad que presenta con otras categorías del estudio revela importantes características de la población desempleada de la ciudad²⁰³. Así la ubicación en el plano factorial —véase gráfico 4.2.22 o 4.2.23— de las categorías “SbHo”, “Cn8+ o Oc8+” o, “TbPa”, en la dimensión femenina del eje 2 refleja el menor enganche con la actividad laboral que presentan las mujeres desempleadas frente a los varones desempleados. De hecho, en el mercado de trabajo de la ciudad, más del 95% de los desem-

²⁰³ Estas categorías son: (1) “SbHo” refleja que el individuo antes de la búsqueda activa de empleo tenía como actividad principal el trabajo dentro del hogar, (2) las categorías “Cn8+ o Oc8+” reflejan que el individuo hace más de 8 años que abandonó o terminó en su último empleo, y (3) la categoría “TbPa” representa la búsqueda de un empleo a tiempo parcial —véase cuadro 5.4.1 para un mayor nivel de detalle en la descripción estas categorías—.

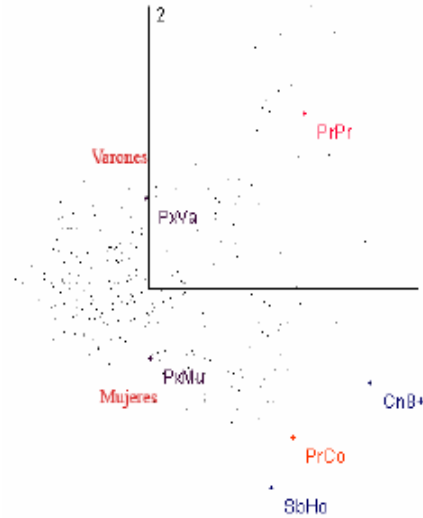
pleados que declaran que antes de la búsqueda de empleo se dedicaban al trabajo en el hogar, son mujeres —en algunos semestres incluso alcanza el 100% del total de desempleados entrevistados; más del 75% de los desempleados que dicen haber dejado su último empleo hace más de 8 años, son también mujeres y, entre los desempleados que buscan un empleo a tiempo parcial más del 85% son también mujeres, aunque en este último caso, es necesario destacar que sólo el 6% de los desempleados son buscadores de un empleo a tiempo parcial.

Gráfico 4.2.22: Variables determinantes de la dimensión 2. P. desempleada.



Fuente: panel ciudad. Primer semestre 1999

Gráfico 4.2.23: Variables determinantes de la dimensión 2. P. desempleada.



Fuente: panel ciudad. Segundo semestre 2001

Además, la posición en el plano factorial de las categorías “Cn8+” y “Oc8+” más próximas a la categorías de “cónyuges (PrCo)” —principalmente mujeres— que a la de “personas de referencia (PrPr)” —principalmente varones—, parece estar mostrando la existencia de un grupo importante de mujeres que se incorporan al mercado de trabajo como desempleadas tras un largo periodo de inactividad laboral. El análisis tipológico que presentamos en el siguiente apartado nos confirmará o rechazará esta hipótesis. En caso afirmativo, el estudio en profundidad de este grupo puede resultar de suma importancia por dos razones: en primer lugar por los posibles efectos de segregación del trabajo de-

ntro del hogar por sexo y, en segundo lugar, porque son mujeres que, por el largo periodo de tiempo que llevan alejadas del mercado laboral se enfrentan, además, a un problema de desajuste formativo entre la cualificación que actualmente que requieren los puesto de trabajo vigentes y el nivel de cualificación de partida.

Otras variables también importantes en la definición de este eje —con contribuciones destacadas y situadas además en el plano factorial lejos del origen de coordenadas— son las variables sobre si aceptaría o no un empleo que implicase cambios de residencia “ArSi y ArNo”; el tipo de empleo que busca o ha encontrado “Tb”; la situación en la que se encontraba antes de la búsqueda de empleo “Sb”; la actividad económica de su último empleo “Cn” y, la ocupación desempeñada también en su último empleo “Oc”.

Gráfico 4.2.24. Distribución factorial de algunas categorías representativas. Población desempleada.

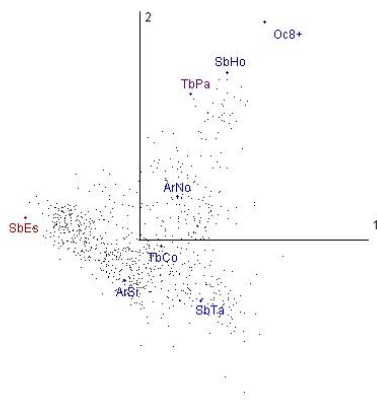
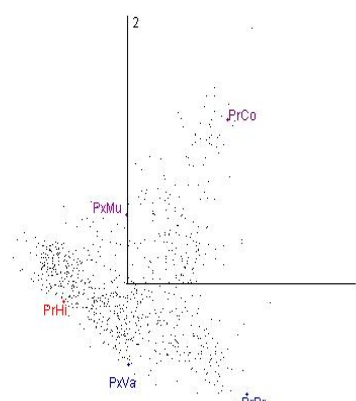


Gráfico 4.2.25. Distribución factorial de las variables “relación con la persona de referencia del hogar” y “sexo”.



Fuente: Panel ciudad. Primer semestre 1999

Así, las categorías “ArSi” y “ArNo” ocupan posiciones opuestas respecto a esta segunda dimensión, la primera se sitúa en la dimensión masculina del eje —parte negativa del eje 2— mientras que la segunda se ubica en la dimensión femenina—. La distribución de esta variable a lo largo de este eje muestra cómo la movilidad residencial presenta una alta relación con las características personales o familiares del individuo más que con las profesionales. El análisis descriptivo confirma que las mujeres cónyuges —y en mayor me-

didada si conviven con personas dependientes— presentan una menor predisposición a cambiar de residencia que los hombres cónyuges o personas de referencia. A este respecto y para finalizar con el análisis descriptivo de la dimensión 2, destacar la interacción existente entre la variable “relación con la persona de referencia del hogar con modalidades: persona de referencia (PrPr), cónyuge (PrCo) e hijos (PrHi)”, con el género. De esta relación se deriva la estructura similar a un triángulo invertido que presentan la distribución factorial de los datos de los desempleados representados en las dos primeras dimensiones —véase gráfico 4.2.25, por ejemplo—, y que pone de manifiesto, la existencia de mayores diferencias por sexo entre los desempleados de mediana edad que entre los desempleados más jóvenes²⁰⁴.

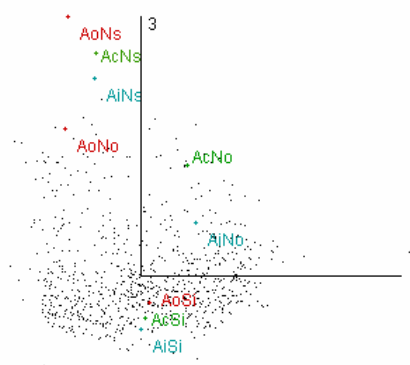
Gráficamente este hecho se observa porque mientras “PrCo” y “PrPr” se ubican en la parte positiva de la dimensión 1 y en posiciones opuestas respecto a la dimensión 2 —en las secciones femenina y masculina respectiva de esta dimensión—, la modalidad de hijos “PrHi” muestra, respecto a la dimensión 2, una posición más centrada hacia el origen de coordenadas. De aquí, que las contribuciones absolutas de las categorías: personas de referencia del hogar “PrPr” y cónyuges “PrCo” en la segunda dimensión —donde el sexo ejerce un alto poder explicativo— sean elevadas mientras que la de los hijos “PrHi” que resulta ser muy es poco significativa en este eje —véase tablas A2.1 a A2.6 del anexo—.

Finalmente, en la tercera y última dimensión seleccionada aunque estadísticamente posee menor poder explicativo de la inercia total de los datos que las dimensiones anteriores —véase cuadros 4.2.12 a 4.2.17— adquieren gran importancia las variables relacionadas con la disponibilidad laboral²⁰⁵ y las categorías representativas de los niveles más elevados de estudios.

²⁰⁴ El análisis descriptivo confirma esta tendencia, más del 75% de las personas de referencia son varones, casi el 98% de los cónyuges son mujeres y en el caso de los hijos los porcentajes por género casi se equiparan. Esta es la razón por la cual las categorías “PrPr” y “PrCo” se oponen respecto al eje 2 y no la categoría de “PrHi” que presenta una posición más centrada.

²⁰⁵ Variables, en las que el desempleado en su proceso de búsqueda de empleo muestra su preferencia hacia aceptar empleos que impliquen cambios de ocupación (Ao), ingresos inferiores a los

Gráfico 4.2.26. Distribución factorial de las categorías representativas de la disponibilidad. Población desempleada.



Fuente: Panel ciudad. Primer semestre 1999

La distribución de estas categorías a lo largo del tercer eje —véase gráfico 4.2.26— muestra, en todos los semestres analizados, la existencia de manifiestas diferencias entre los individuos según su actitud hacia aceptar empleos que impliquen cambios de residencia, de ocupación o que impliquen un nivel salarial inferior al esperado. Así, las posiciones de las categorías “AoNs”, “AcNs” y “AiNs”, en la parte positiva del eje factorial 3 y lejos del origen de coordenadas revelan la existencia de un significativo grupo de desempleados que presentan cierta reticencia aceptar trabajos que supongan algún tipo de cambios respecto a las características de su último empleo. En este sentido, aunque la proporción desempleados que manifiestan su negación al cambio no es muy significativo sí lo es la proporción de desempleados que se manifiestan vacilantes ante esta decisión, como se observa en el siguiente cuadro —cuadro 4.2.18—.

Además, el hecho de que las categorías “AiNs”, “AoNs”, “AcNs” se sitúen en la parte izquierda de la primera dimensión —con coordenadas, por tanto negativas en la dimensión 1— indica una mayor indecisión en la disponibilidad entre los desempleados más jóvenes.

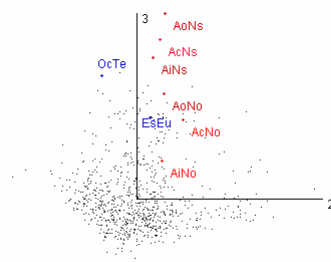
requeridos según su nivel de cualificación (Ai) o una categoría profesional inferior a la esperada

	1S99	2S99	1S00	2S00	1S01	2S01
No aceptaría un empleo que implicase un cambio de ocupación	3	3	4	4	4	6
No sabe si aceptaría un empleo que implicase un cambio de ocupación	8	9	10	11	12	11
No aceptaría un empleo que implicase un cambio de categoría profesional	4	5	6	6	5	6
No sabe si aceptaría un empleo que implicase un cambio de categoría profesional	13	16	18	19	21	14
No aceptaría un empleo que implicase unos ingresos inferiores	13	14	13	12	11	7
No sabe si aceptaría un empleo que implicase unos ingresos inferiores	15	18	21	25	30	22

Fuente: OLE. Panel de Hogares de la ciudad de Huelva.

En el gráfico que a continuación mostramos en el que se representan en las dimensiones factoriales 2 y 3, las categorías de disponibilidad anteriormente descritas y la de los niveles de cualificación más elevados —“estudios universitarios (EsEu)” o “experiencia profesional como técnicos científicos o de apoyo (OcTe)”— se observa por sus proximidades refleja una menor predisposición entre los desempleados con niveles de cualificación más elevados a aceptar empleos que impliquen algún tipo de cambios respecto a los esperados, obsérvese el gráfico 4.2.27.

Gráfico 4.2.27. Distribución factorial de categorías representativas de la disponibilidad y la cualificación Población desempleada.

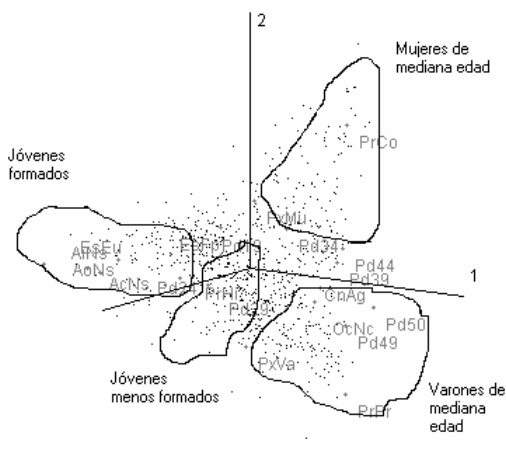


Fuente: Panel ciudad. Primer semestre 1999

(Ac).

La distribución factorial de los datos en el espacio factorial estudiado con anterioridad permite, de forma intuitiva y muy básica, distinguir varios grupos de desempleados atendiendo a los principales factores que definen los distintos ejes.

Gráfico 4.2.28: Distribución factorial tridimensional. Población desempleada.



Fuente: Panel ciudad. Primer semestre 1999

Así, la edad como la principal variable del eje con mayor inercia, la dimensión 1—, fija una línea divisoria que divide a los desempleados en dos grandes grupos: los desempleados más jóvenes y, los desempleados de mayor edad, de 30 y más años. En segundo y tercer lugar por orden de importancia tenemos respectivamente el sexo y la posición del individuo dentro de su hogar como variables que a su vez dividen a los desempleados: desempleados de mediana edad mujeres, desempleados de mediana edad varones y, desempleados jóvenes varones y mujeres. De aquí, la estructura de triángulo tumbado que presenta la nube de puntos representada en las dimensiones 1 y 2. Finalmente, la tercera dimensión en la que destacan las variables de movilidad y las categorías representativas de los niveles de cualificación más elevados —estudios universitarios y experiencia en

empleos cualificados²⁰⁶— discrimina entre la población desempleada más joven, distinguiendo dos subgrupos: uno de ellos más cualificados y que manifiesta cierta indecisión hacia la movilidad, y otro, constituido por jóvenes con niveles formativos más bajos y que presentan mayor disposición a aceptar empleo que impliquen cualquier cambio respecto a las características de su anterior empleo o respecto las características que esperan de su nuevo empleo.

En conclusión, la aplicación del análisis de correspondencias múltiple a los datos de desempleados nos ha permitido, en primer lugar, apreciar la diversidad de grupos laborales que pueden presentarse dentro de una misma categoría laboral, éste es el caso del desempleo y, en segundo lugar poner de manifiesto las múltiples relaciones entre variables que con la observación directa o los análisis tradicionales pasan casi desapercibidos y cuyas interacciones da lugar a grupos de desempleados con características y peculiaridades muy diferentes. Sobre estos aspectos profundizaremos en el siguiente apartado donde exponemos en análisis tipológico obtenido sobre el desempleo en la ciudad.

4.2.4.2. La estructura del desempleo en la ciudad. Tipología de desempleados.

El análisis de clasificación jerárquica que exponemos a continuación, en la medida en que construye grupos de individuos con similares características, nos ayudará a profundizar en un mayor conocimiento de la estructura de la población desempleada de la ciudad.

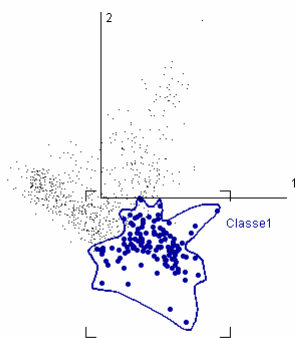
La representación gráfica en el plano factorial de los clusters en las dimensiones caracterizadas anteriormente nos ayudará a comprender mejor las características que presentan cada uno de los grupos. Es por ello que junto con la descripción de cada uno de los grupos —un total de seis grupos o *cluster*—adjuntamos uno o varios gráficos que indican la posición de los distintos grupos en las dimensiones anteriormente estudiadas y más relevantes.

²⁰⁶ Experiencia profesional adquirida en empleos de los grupos 2 y 3 de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CON-94): técnicos y profesionales científicos e intelectuales y técnicos y profesionales de apoyo.

Clase 1: Desempleados —de mediana edad— con experiencia laboral en trabajos especializados (11%).

La ubicación de esta clase en el cuadrante inferior derecho del plano factorial de dimensiones 1 y 2 indica, según las definiciones de los ejes descritas con anterioridad, que estamos ante un grupo de desempleados varones, personas de referencia de su hogar con edades superiores a los 30-35 años²⁰⁷ y con un bajo nivel de formación reglada²⁰⁸ pero con amplia experiencia laboral en trabajos especializados en el sector servicios o en la construcción como artesanos o trabajadores cualificados.

Gráfico 4.2.29: Representación factorial clase 1. Población desempleada. Dimensiones 1 y 2



Fuente: Panel ciudad. Primer semestre 1999

En general, es un grupo de desempleados que aceptarían cualquier empleo excepto aquellos que implique un cambio de residencia. Más del 60% de los mismos perciben un subsidio o prestación por desempleo.

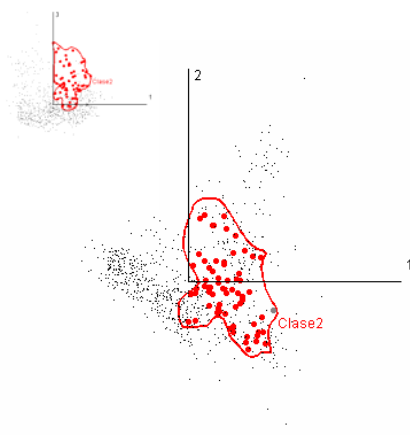
En algunos semestres dentro de éste destaca un subgrupo de desempleados más jóvenes “hijos de la persona de referencia del hogar” que desarrollan trabajos en algunas ocasiones menos especializados.

²⁰⁷ Entre todos los grupos o *clusters* de desempleados éste es el de mayor edad.

²⁰⁸ Más del 90% de los mismos apenas supera el bachiller elemental y casi el 30% no tienen estudios

Clase 2: Desempleados de mediana edad con cualificación media-alta (11%).

Gráfico 4.2.30: Representación factorial clase 2. Población desempleada.
Gráfico mayor dimensiones 1 y 2. Gráfico menor dimensiones 1 y 3.



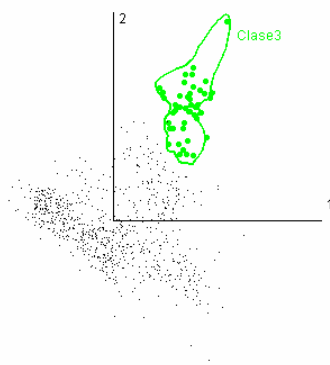
Fuente: Panel ciudad. Primer semestre 1999

Esta clase concentra tanto a personas de referencia, como a cónyuges e hijos. Las clases 1 y 2 concentran más del 75% de los desempleados cabezas de familia de la ciudad. La principal característica de este grupo, y que le diferencia del resto de las clases de desempleados de mediana edad, es que poseen un nivel de cualificación medio-alto. De aquí que, como muestra el gráfico adjunto superior, este grupo presente, respecto a la dimensión 3, una posición cercana a los niveles de cualificación más elevada.

Aunque en este grupo se sitúan fundamentalmente los desempleados más formados con experiencia laboral en trabajos administrativos, técnicos científicos o de apoyo y operadores, es decir, de empleos en los que se exige inicialmente un determinado nivel de formación, también destacan junto a ellos otro grupo de trabajadores que ocupan empleos menos cualificados como artesanos o trabajadores del servicio de restauración. Aproximadamente una cuarta parte de ellos llevaban a cabo, en el momento de realización de la encuesta, algún tipo de formación complementaria a su actual nivel de estudios y, presentan, respecto a otros grupos, menor predisposición a aceptar empleos que impliquen menores ingresos o una categoría profesional inferior a la que tenían en su anterior empleo o a la que esperan tener.

Clase 3: Mujeres inactivas en proceso de reincorporación (7%).

Gráfico 4.2.31: Representación factorial clase 3 desempleados.
Dimensiones 1 y 2.



Fuente: Panel ciudad. Primer semestre 1999

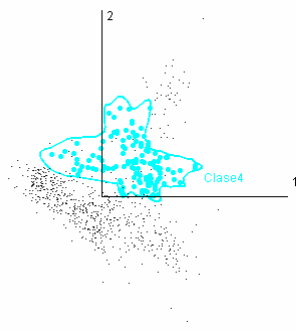
Esta clase está formada fundamentalmente por mujeres mayores de 30-35 años, cónyuges y con un nivel de formación académica bajo o muy bajo²⁰⁹. Antes de la búsqueda de empleo se ocupaban principalmente del hogar y hace más de 8 años que dejaron o finalizaron su último empleo. Más del 30% buscan un empleo preferiblemente a tiempo parcial.

Respecto a la movilidad, son desempleadas que aceptarían cualquier empleo excepto aquél que implique un cambio de residencia.

Clase 4: Mujeres semi-activas en proceso de reincorporación (15%).

Al igual que el grupo anterior, esta clase está constituida principalmente por mujeres con edades entre 30 y 49 años, cónyuges y, al igual que el grupo anterior, con un bajo nivel de estudios —más del 75% de las mismas poseen como máximo nivel de estudios el bachiller elemental.

Gráfico 4.2.32: Representación factorial clase 4 desempleados.
Dimensiones 1 y 2.



Fuente: Panel ciudad. Primer semestre 1999

La principal diferencia con respecto al grupo anterior es que éstas poseen experiencia laboral más reciente aunque desarrollando empleos de bajo nivel de cualificación en el sector servicios o en la agricultura y pesca, principalmente. Por su posición dentro del hogar —gran parte de las mismas son cónyuges o hijas de la persona de referencia del hogar— y por su escasa especialización profesional, aceptarían cualquier tipo de empleo excepto aquellos que impliquen un cambio de residencia y, en mayor proporción que en otros grupos, buscan un empleo a tiempo parcial²¹⁰.

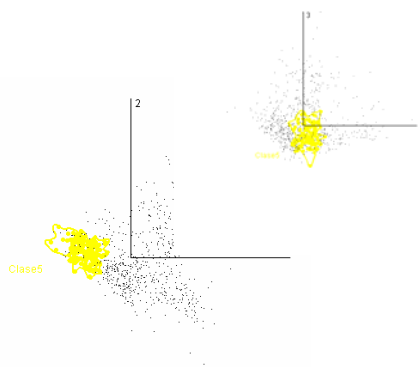
En este grupo, y sólo en algunos semestres, aparecen junto a ellas un pequeño de grupo de demandantes de su primer empleo. En definitiva podemos decir que esta clase al igual que la anterior son desempleadas bien alejadas del mercado laboral o, con una conexión con el mismo muy precaria.

²⁰⁹ En todos los semestres, más del 65% de las mismas poseen como máximo nivel de estudios el bachiller elemental.

²¹⁰ De hecho, entre esta clase y la anterior se concentran las demandantes de empleo a tiempo parcial aunque es necesario resaltar que la modalidad más demandada en todos los grupos es el empleo a tiempo completo.

Clase 5: Desempleadas de primera búsqueda (22%).

Gráfico 4.2.33: Representación factorial clase 5 desempleados. Gráfico mayor en dimensiones 1 y 2. Gráfico menor en dimensiones 2 y 3



Fuente: Panel ciudad. Primer semestre 1999

Esta clase está constituida mayoritariamente por “hijas” —más del 60% son mujeres— menores de 30 años²¹¹. Y, aunque con niveles formativos muy diferentes, siempre inferiores a los que registran los jóvenes de la clase 7. Antes de la búsqueda de empleo estudiaban por lo que carecen de experiencia laboral y muchas de ellas aún continúan sus estudios en el marco de la formación reglada. Buscan un empleo principalmente a tiempo completo, y aceptarían cualquier empleo aunque en menor proporción aquellos que impliquen un cambio de residencia.

Clase 6: Desempleados de baja cualificación en la agricultura y servicios (28%).

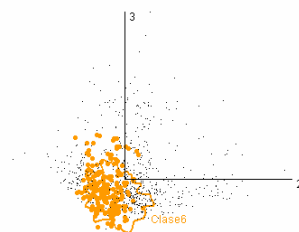
Esta clase es una de las más versátiles a los cambios en la situación del empleo en la ciudad. Está constituida fundamentalmente por jóvenes con edades comprendidas entre los 16 y 34 años. Poseen niveles formativos muy bajos —más del 65% de los mismos apenas supera el bachiller elemental. Tienen experiencia laboral en trabajos de baja cualificación,

²¹¹ Más del 75% de las mismas tienen menos de 24 años.

bien en el sector servicios, bien en la agricultura o pesca y, a diferencia del resto de los grupos, aceptarían cualquier tipo de empleo aunque implicase un cambio de residencia.

Cuando aumenta el desempleo, como en la ciudad una gran parte del empleo de baja cualificación es inestable, esta clase adquiere mayor representatividad en el conjunto de los desempleados de la ciudad y, aparece, junto a estos jóvenes, desempleados de mediana edad que con características similares son cabezas de familia de su hogar. Esta tendencia es especialmente importante en el segundo semestre de 1999.

Gráfico 4.2.34: Representación factorial clase 6 desempleados.
Dimensiones 1 y 2



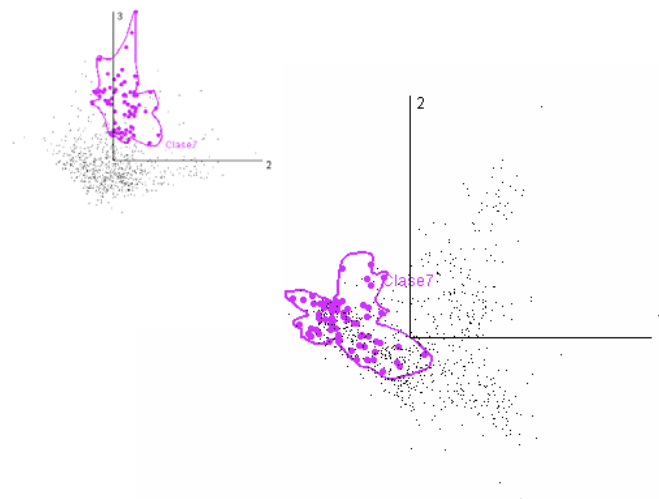
Fuente: Panel ciudad. Primer semestre 1999

Clase 7: Desempleados y desempleadas jóvenes universitarios (formación media-alta) (12%)

Esta clase está constituida principalmente por hijos —varones y mujeres. Poseen un nivel de formación medio-alto, bien estudios universitarios, bien estudios especializados de formación profesional, y muchos de ellos continúan con su formación. El elevado nivel de estudios de este grupo hace que se sitúe —como se muestra en el gráfico adjunto superior— en el segmento positivo de la tercera dimensión.

Buscan un empleo preferentemente a jornada completa y pese a su disponibilidad, sólo una minoría aceptaría trabajar por menores ingresos o con una categoría inferior a la esperada.

Gráfico 4.2.35: Representación factorial clase 7 desempleados. Gráfico mayor en dimensiones 1 y 2. Gráfico menor en dimensiones 2 y 3.



Fuente: Panel ciudad. Primer semestre 1999

En este grupo destacan tanto jóvenes desempleados que antes de la búsqueda de empleo eran estudiantes, y por tanto buscadores de su primer empleo, como jóvenes con experiencia laboral tanto en trabajos cualificados como no cualificados principalmente en el sector servicios, les une fundamentalmente el elevado nivel de instrucción respecto a otros grupos.

El cuadro 4.2.19 resume las principales características que configuran las estructuras del desempleo anteriormente descritas. Podemos observar como el sector de actividad que ejercía un poder altamente discriminante en el establecimiento de los grupos de ocupación, en el caso del desempleo carece de significatividad y adquieren mayor importancia las variables relativas a las características personales del individuo y su grado de proximidad con el mercado laboral.

A continuación, y una vez descritas tanto la estructura del desempleo como ocupación de la ciudad, en el siguiente apartado pretendemos, por un lado, mostrar cómo ambas tipologías se mantienen en el tiempo aunque con variaciones derivadas de la evolución del em-

pleo/desempleo en la ciudad, y por otro lado, la idoneidad y robustez del método aplicado pese a los grandes cambios en el entorno económico-laboral de la ciudad en el periodo de estudio 1999-2001 —véase apartados 4.2.1 y 4.2.2— y al carácter ni apriorístico ni determinista de los segmentos.

Cuadro 4.2.19. Principales características de la estructura de la población desempleada. Ciudad de Huelva.

	Edad	Posición en el hogar	Sexo	Exp. laboral	Sector de actividad
<i>D. mediana edad con experiencia en trabajos especializados. Clase 1</i>	Mediana	Personas de referencia	Varones	Trabajos especializados	Servicios y construcción
<i>D. mediana edad cualificados. Clase 2</i>	Mediana	Personas de referencia, cónyuges e hijos	Ambos	Trabajos cualificados	Servicios e industria
<i>D. mujeres inactivas en proceso de reincorporación. Clase 3</i>	Mediana	Cónyuges	Mujeres	Hace más de 8 años	-
<i>D. mujeres semi-activas en proceso de reincorporación. Clase 4</i>	Mediana	Cónyuges	Mujeres	Trabajos no cualificados	Servicios y agricultura o pesca
<i>D. jóvenes de primera búsqueda. Clase 5</i>	Jóvenes	Hijos	Mujeres	Primer empleo	-
<i>D. jóvenes de baja cualificación. Clase 6</i>	Jóvenes	Hijo, en ocasiones personas de referencias	Ambos	Trabajos no cualificados	Servicios y agricultura o pesca
<i>D. jóvenes universitarios. Clase 7</i>	Jóvenes	Hijos	Ambos	Varios y primer empleo	Todos los sectores

4.2.5 La idoneidad del método multivariante seleccionado. Estabilidad de las estructuras laborales.

Del estudio de las estructuras de la ocupación y del desempleo en la ciudad deducimos que la edad, el sexo, el nivel de estudio, la cualificación profesional o, la especialización productiva local representada por el sector de actividad económica, son las variables que participan en mayor medida en la caracterización de los distintos grupos laborales obtenidos. Es evidente que el carácter estructural de estas variables confiere a las estructuras laborales cierta estabilidad pero lo importante es comprobar que las tipologías se mantienen pese a los cambios que se producen en la estructura laboral, hecho éste que nos per-

mitiría realmente aludir a “segmentos” del mercado de trabajo. Como ya se ha mencionado en la ciudad de Huelva —véase secciones 4.2.1 y 4.2.2— se han llevado a cabo importantes cambios en el mercado laboral en el periodo analizado. Por un lado, se ha producido un notable crecimiento del empleo y descenso del desempleo²¹² que han provocado variaciones en las participaciones relativas de las distintas variables, tanto en la población ocupada como en la desempleada²¹³, y por otro, la alta estacionalidad de la actividad productiva local —véase sección 4.2.2— hace que la composición de los grupos objeto de estudio, la población asalariada y la población desempleada, varíen notablemente de un periodo a otro. A pesar de las variaciones, se observa como la distribución de los datos en el plano factorial en cada periodo y con ello las características que determinan las diferentes estructuras en los distintos semestres, se mantienen casi constantes en los seis semestres de referencia²¹⁴. Estadísticamente esto se observa porque, tanto la proporción de la variabilidad explicada por cada una de las dimensiones—véase los cuadros 4.2.2 a 4.2.7 en el caso de la población ocupación y los cuadros 4.2.12 a 4.2.17 en el caso de la población desempleada—, como el peso de cada categoría en la definición de cada dimensión —cuadros A2.1 a A2.6 del anexo A— se mantienen estables.

Los cuadros que mostramos a continuación —cuadros 4.2.20 y 4.2.21— muestran, para cada periodo, el peso relativo de cada *cluster* en relación con el total muestral de su grupo laboral de referencia: ocupados-asalariados y/o desempleados respectivamente. Hemos de resaltar que aunque en líneas generales se observa cierta estabilidad en las características de los *clusters* obtenidos, se producen notables variaciones en el tamaño de los mismos de un periodo a otro. En principio, y tras un análisis en profundidad de las particularidades de los distintos grupos obtenidos en cada uno de los periodos, pensamos que estas variaciones responden a dos factores fundamentales: en primer lugar, por la propia limitación

²¹² Durante el periodo de estudio, la tasa de desempleo disminuyó en más de 6 puntos, 8 en el caso de las mujeres y 5 en el caso de los hombres.

²¹³ Téngase en cuenta en este sentido, que las técnicas multivariantes que aplicamos en este trabajo parte de las frecuencias relativas de las categorías o modalidades de las variables dentro de cada grupo laboral de referencia, en nuestro caso, la población asalariada y la población desempleada.

²¹⁴ Véase anexo A y D.

de la técnica de clasificación utilizada para establecer las fronteras entre los distintos segmentos. Los *clusters* se construyen a partir del peso relativo que cada modalidad alcanza en cada periodo, de este modo, un mismo individuo puede situarse en diferentes grupos en diferentes momentos del tiempo, bien porque cambien las características del propio individuo, bien porque cambien las características del resto de individuos que participan en el análisis. Este comportamiento no invalida la estructura resultante pues de lo que se trata en este análisis es de determinar “grupos de situaciones diferentes” en el mercado laboral.

Cuadro 4.2.20. Distribución porcentual de los grupos de desempleados por semestre. Ciudad de Huelva

		1S99	2S99	1S00	2S00	1S01	2S01
Clase 1	Desempleados mediana edad con experiencia en trabajos especializados.	14%	7%	11%	9%	15%	7%
Clase 2	Desempleados de mediana edad con cualificación media-alta.	8%	-	10%	16%	8%	-
Clase 3	Mujeres inactivas en proceso de reincorporación.	6%	4%	3,3%	4%	15%	10%
Clase 4	Mujeres semi-activas en proceso de reincorporación.	16%	14%	22%	14%		10%
Clase 5	Desempleados de primera búsqueda.	21%	22%	13%	25%	21%	29%
Clase 6	Desempleados jóvenes de baja cualificación.	27%	38%	24%	24%	28%	28%
Clase 7	Jóvenes universitarios.	8%	14%	15%	8%	12%	12%

Cuadro 4.2.21. Distribución porcentual de los grupos de asalariados por semestre. Ciudad de Huelva

		1S99	2S99	1S00	2S00	1S01	2S01
Clase 1	Trabajadores formados sector público.	21%	11%	24%	17%	22%	22%
Clase 2	Trabajadores de mediana edad no cualificados.	16%	20%	23%	26%	8,3%	7,3%
Clase 3	Obreros y empleados estables de grandes empresas.	10%	11%	24%	24%	22%	23%
Clase 4	Trabajadores estables de pequeñas y medianas empresas.	25%	26%	* ₁	13%	20%	13%
Clase 5	Trabajadores jóvenes no formados con empleos temporales.	10%	18%	10%	* ₂	8%	8%
Clase 6	Jóvenes formados y formadas con empleos temporales.	18%	14%	18%	20%	21%	27%

*₁En este semestre esta clase está diluida entre la clase 1, 2 y 3.

*₂En este semestre esta clase se diluye con las clases 2 y 6.

En segundo lugar, el tamaño de los grupos también difiere de un semestre a otro por la alta estacionalidad que caracteriza la actividad productiva de la ciudad derivada del turismo y de la agricultura intensiva. El reflejo de esta estacionalidad en la evolución de los *clusters* obtenidos se observa claramente en la representación relativa de cada grupo en los distintos periodos analizados.

Se observa en los cuadros 4.2.20 y 4.2.21 como al disminuir el desempleo en cada periodo de estudio, los desempleados varones con experiencia laboral en empleos de especialización media-alta —clase 1 de desempleados— pierden importancia en los semestres con mayor actividad —segundos semestres de cada año— frente a los grupos de desempleados más jóvenes. El efecto de la actividad productiva también se observa en la estructura de la ocupación. El aumento de la ocupación en el sector secundario en los segundos semestres de cada año hace que aumente la representación relativa de los grupos en los que predomina este sector —clases 2 y 3 de ocupados— e, inversamente, disminuye la representación en el conjunto de desempleados de la clase 1. La clase 5 de ocupados presente una evolución cíclica muy similar a la de los obreros y empleados de mediana edad de la clase 1²¹⁵.

Entre los cambios más relevantes en las estructuras obtenidas aislando el efecto de la estacionalidad de la actividad productiva destacamos, en primer lugar y en el caso de la población ocupada, la desaparición, en el primer semestre de 2000, del grupo de trabajadores estables del sector servicios —clase 4—, hecho que, aunque debe ser objeto de un estudio en profundidad sobre movilidad, parece estar relacionado con el tamaño de los restantes grupos de trabajadores de mediana edad. Es muy probable que estos trabajadores hayan sido absorbidos por los restantes grupos de trabajadores de mediana edad. Se observa en el cuadro 4.2.21, como las clases 2 y 3 aumentan considerablemente su repre-

²¹⁵ Como estudiamos con anterioridad, en la ciudad, parece que los trabajadores jóvenes varones pese a tener bajos o muy bajos niveles de cualificación —clase 5 de ocupados— encuentran empleo en sectores que presentan cierta estabilidad como es el caso de los empleos que ocupan los trabajadores de la clase 3, este hecho justifica que presenten la misma tendencia en el periodo analizado que la clase 5.

sentación en este semestre frente a las cifras alcanzadas en el semestre precedente. En el análisis de estas variaciones también es necesario tener en cuenta las limitaciones de la técnica de clasificación utilizada por la incapacidad para determinar límites entre los grupos obtenidos. En segundo lugar, y en el caso de la población desempleada, en los segundos semestres de 1999 y 2001 destaca la dispersión del grupo de desempleados de mediana edad con cualificación media-alta —clase 2—, coincidiendo en el mismo periodo tanto con un aumento de la representación de los grupos de desempleados más jóvenes, como con un descenso pronunciado del desempleo.

Bajo nuestro punto de vista el hecho de que los cluster obtenidos presentan similares características, pese a la libertad de aplicación de la técnica de clasificación en cada periodo y pese a los grandes cambios acontecidos en el entorno laboral, nos confirma la idoneidad y operatividad del método para captar la diversidad de la segmentación laboral local. En la medida en que lo que nos interesa, en este caso, es identificar los segmentos y no tanto el tamaño de los mismos, —para lo cual pueden utilizarse otro tipo de técnicas— la utilización de este tipo de técnicas multivariantes resulta adecuada para una primera aproximación al análisis de la segmentación laboral local. El análisis de clasificación jerárquica ascendente complementariamente al análisis de correspondencias múltiple resulta ser, por tanto, un método adecuado para un primer acercamiento a los problemas que presentan los mercados de trabajo locales en general y a la segmentación local en particular.

4.2.6. Caracterización de la estructura laboral de la ciudad. Variables determinantes.

A través del recorrido teórico desarrollado por las distintas teorías explicativas de la segmentación laboral —capítulo 2— y del estudio de los resultados de los distintos trabajos analizados en el capítulo 3, observamos la dificultad de determinar los factores que intervienen en la configuración de las estructuras laborales. Esta dificultad se debe, en primer lugar, a que no es sólo un factor o dos o tres los que determinan la estructura universal del empleo sino una combinación de los mismos que se concreta de manera particular en cada territorio en relación con las características socio-económicas de la zona de refe-

rencia. Es por ello, que en cada territorio la segmentación laboral local adquiere formas y dimensiones diferentes. En segundo lugar, la dificultad de analizar los segmentos se debe también a que raramente disponemos de datos individualizados con el suficiente nivel desagregación territorial que permitan aislar los efectos de cada una de las variables sobre la configuración de los segmentos.

En el análisis que exponemos a continuación, al disponer de información individualizada desagregada a nivel territorial muy representativa de la población de estudio y de una estructura de empleo y desempleo que presenta gran estabilidad en el periodo analizado, es posible estudiar la importancia relativa que determinadas variables previamente seleccionadas ejercen en la caracterización de los segmentos o *clusters*. Para este trabajo utilizamos el índice de Gini-Hirschman²¹⁶. Este indicador es un índice de dispersión que normalmente, y en los trabajos que hemos consultado — Dekker Grip y Heijke (2002), Egailan (1999)—, se utiliza para analizar la dispersión de educativa, bien en grupos definidos sobre la base de las características profesionales de los empleos como es el caso de Egailan (1999)²¹⁷ bien, sobre una estructura del empleo siguiendo en enfoque los mercados de trabajo segmentados, como es el caso del trabajo de Dekker *et. al* (2002).

²¹⁶ El indicador de Gini-Hirschman es un índice que mide la dispersión o el grado de concentración de un conjunto de datos en torno a una determinada variable. En nuestro caso mediremos en cada grupo el grado de dispersión o concentración de distintos factores.

$IDE_i = (1 - \sum_{K=1}^K \theta_{ki}^2) \frac{K}{k-1}$, donde θ_{ki} es la proporción de individuos (ocupados o desempleados) de la clase i en la categoría K , siendo k el número de categorías o modalidades del factor o variable a estudiar.

Este índice toma valores comprendidos entre 0 y 1. Un valor próximo a 1 indicará una alta diversificación de los elementos de este conjunto en torno a la categorías de las variable de referencia, en caso contrario, si un porcentaje entre 75-80% de los datos se concentran en alguna categoría de la variable de referencia, el índice se aproximará a 0. Normalmente se utilizan cuatro intervalos para la interpretación de este índice: muy diversificado si $G-H > 0,9$; bastante diversificado si $G-H$ está comprendido entre 0,7 y 0,9; bastante concentrado si $G-H$ está entre 0,5 y 0,7 y, muy concentrado si $G-H$ es inferior a 0,5, Observatorio del Sistema Vasco de Formación Profesional, Egailan (1999).

²¹⁷ En este trabajo se mide la dispersión educativa dentro de los grupos ocupacionales siguiendo la Clasificación Nacional de Ocupaciones.

En nuestro caso, dado que los grupos o segmentos obtenidos se construyen por agrupaciones libres, y no apriorística de individuos en base a las características que éstos presentan, podemos ampliar el estudio a un mayor número de variables por no estar afectado por el efecto truncamiento—véase apartado 3.2.1—. Esto nos permite estudiar qué variables —entre las que tenemos disponibles— ejercen en las estructuras resultantes del análisis de clasificación un mayor poder discriminatorio.

La selección de las variables que sometemos al análisis se ha realizado atendiendo a tres criterios: en primer lugar la selección incluye las variables que participaron en el análisis multivariante desarrollado. En segundo lugar, incluimos, en el caso en que no hayan sido incluidas en el paso anterior, aquellas variables que, en los diferentes trabajos empíricos analizados —*cf.* apartado 3.1 y 3.2—, resultaron ser importantes en el establecimiento de los grupos laborales, y finalmente, la selección está limitada a la disponibilidad de información, en nuestro caso, son datos procedentes de una Encuesta de Población Activa Local.

Las variables resultantes de esta selección son²¹⁸:

- a) el capital humano medido a través del nivel de estudios de la población,
- b) la edad,
- c) el sexo,
- d) el tipo de contrato: temporal o indefinido,
- e) las características del empleo medida a través del tipo de ocupación desarrollada en el caso de la población ocupada y del último trabajo desarrollado en el caso de la población desempleada,,
- f) la actividad productiva local medida a través de la actividad económica de los empleos de las personas ocupadas y el sector de experiencia laboral del último empleo en el caso de la población desempleada, y

g) el tamaño de la empresa medido por el número de trabajadores.

Para evitar los efectos de la estacionalidad de la actividad productiva característica de la ciudad, comparamos los índices de dispersión obtenidos en los primeros semestres de cada año porque lo que nos interesa realmente en este trabajo no es profundizar en el análisis de la estructura del empleo/desempleo de la ciudad, sino estudiar los factores que intervienen en la determinación de los segmentos.

A) *Capital humano*²¹⁹.

Cuadro 4.2.22. Grado de dispersión del capital humano en la estructura del empleo/desempleo en la ciudad de Huelva. Índices de Gini-Hirschman.

Denominación		1S99	1S00	1S01
Población ocupada				
Clase 1	Trabajadores formados del sector público	0,85	0,98	0,92
Clase 2	Trabajadores de mediana edad no cualificados	0,56	0,64	0,55
Clase 3	Obreros y empleados estables de grandes empresas	0,7	0,73	0,6
Clase 4	Empleados estables de pequeñas y medianas empresas	0,56	-	0,87
Clase 5	Trabajadores jóvenes no formados con empleos temporales	0,76	0,56	0,72
Clase 6	Jóvenes formados y formadas con empleos temporales	0,92	0,97	0,91
Población desempleada				
Clase 1	Desempleados mediana edad con exp. empleos especializados	0,86	0,85	0,83
Clase 2	Desempleados de mediana edad con cualificación media-alta	0,86	0,87	0,94
Clase 3	Mujeres inactivas en proceso de reincorporación	0,87	0,90	0,89
Clase 4	Mujeres semi-activas en proceso de reincorporación	0,89	0,85	
Clase 5	Desempleados de primera búsqueda	0,93	0,84	0,85
Clase 6	Desempleados baja cualificados de la agricultura y servicios	0,83	0,79	0,8
Clase 7	Desempleados jóvenes con formación media-alta ²²⁰	0,91	0,95	0,84

²¹⁸ Estas mismas variables son las que hemos utilizado, también, en el análisis de la estructura de la segmentación del empleo que presentamos en el siguiente apartado.

²¹⁹ Para calcular el índice de Gini-Hirschman partimos de tres niveles de instrucción: alto, que comprende estudios universitarios; medio que engloba la población con estudios de bachiller superior, F.P o similar; y bajo que comprende a la población que posee como máximo nivel de estudios el bachiller elemental.

²²⁰ Aunque en un primer momento el hecho de que este grupo de jóvenes posea, en todos los semestres, índices de dispersión elevados pueda parecer contradictorio con la denominación asignada al grupo, un análisis detallado del mismo refleja que aunque la dispersión de niveles educativos

En el caso del capital humano —véase cuadro 4.2.22— los altos valores alcanzados por el índice de Gini-Hirschman en prácticamente todos los grupos, tanto de ocupados como de desempleados, indica una elevada dispersión del nivel de instrucción en el seno de cada grupo. En la estructura de la población ocupada, sólo los grupos caracterizados por estar formados por población con menores niveles de instrucción destacan por tener índices de dispersión inferiores.

En la estructura de la población ocupada, cabe destacar que las clases que hasta ahora se caracterizaban por estar constituida por trabajadores con niveles de formación académica reglada medio-alto, como es el caso de las clases 1 y 6, son las que presentan índices de dispersión más elevados. Este hecho, puede resultar contradictorio con la denominación de los grupos por cuanto que indica que los grupos, pese a denominarse “trabajadores formados del sector público” y “trabajadores jóvenes formados” respectivamente, no están constituidos sólo por individuos con altos niveles de formación. En el caso de la estructura del empleo en la ciudad, los individuos más formados se encuentra principalmente situados en las clases 1 y 6 pero esto no indica que el grupo esté formado exclusivamente por trabajadores con niveles de instrucción medio-alto²²¹. Sin embargo lo que el resultado realmente indica es que el capital humano, aunque es un factor muy importante en el análisis de la segmentación laboral, no es un elemento por si sólo determinante de la estructura de la segmentación. Así, el nexo de unión de los individuos de este último grupo no es tanto el nivel de capital humano sino, como veremos detenidamente más adelante, el sector de actividad. Todos poseen experiencia laboral en el sector servicios.

Por otro lado, entre los *clusters* de desempleados, destacan espacialmente los altos índices de diversificación alcanzados en el grupo de jóvenes buscadores de su primer empleo, pese a que un elevado porcentaje de los mismos poseen estudios medio-altos. Lo que

entre los individuos que conforman este grupo es amplia, en él se sitúan los desempleados jóvenes con niveles educativos más elevados.

²²¹ En el caso de la clase 6, aunque prácticamente todos los jóvenes con estudios universitarios se sitúan en esta clase, más del 35% del total de jóvenes de este grupo poseen un nivel de estudios bajo —bachiller elemental o inferior—. En el caso de la clase 1 más del 55% de los individuos del grupo poseen estudios universitarios.

caracteriza al grupo no es el nivel de capital humano, sino que el carecer de experiencia laboral —véase cuadros 4.2.26 y 4.2.27—.

Como podemos observar de este análisis, el nivel de capital humano —medido como el máximo nivel de formación académica alcanzada por la población— parece no ser un factor determinante en el estudio de la segmentación del mercado en la ciudad. Bajo estos resultados cabría plantearse la necesidad de utilizar una variable representativa del capital humano de la población que presente un mayor grado de correspondencia con los niveles de cualificación profesional presentes en los mercados de trabajo

B) *Edad*²²².

Cuadro 4.2.23. Grado de dispersión de la edad en la estructura del empleo/desempleo en la ciudad de Huelva. Índices de Gini-Hirschman.

Denominación		1S99	1S00	1S01
Población ocupada				
Clase 1	Trabajadores formados del sector público	0,66	0,58	0,65
Clase 2	Trabajadores de mediana edad no cualificados	0,7	0,71	0,86
Clase 3	Obreros y empleados estables de grandes empresas	0,99	0,76	0,74
Clase 4	Empleados estables de pequeñas y medianas empresas	0,74	-	0,65
Clase 5	Trabajadores jóvenes no formados con empleos temporales	0,31	0,74	0,59
Clase 6	Jóvenes formados y formadas con empleos temporales	0,39	0,44	0,63
Población desempleada				
Clase 1	Desempleados mediana edad con exp. empleos especializados	0,78	0,85	0,68
Clase 2	Desempleados de mediana edad con cualificación media-alta	0,62	0,86	0,94
Clase 3	Mujeres inactivas en proceso de reincorporación	0,32	0,44	
Clase 4	Mujeres semi-activas en proceso de reincorporación	0,81	0,77	0,67
Clase 5	Desempleados de primera búsqueda	0,05	0,16	0,31
Clase 6	Desempleados baja cualificados de la agricultura y servicios	0,42	0,35	0,29
Clase 7	Desempleados jóvenes con formación media-alta	0,42	0,10	0,06

²²² Las categorías de la variable consideradas para el cálculo del índice de Gini-Hirschman edad son: 16-29 años, 30-49 años y 50 y más años. Esta agrupación se construye con el objeto de tener en cuenta, en primer lugar, los intervalos de edad en los que, según el análisis multivariante realizado, se producen cambios importantes en las características de los ocupados o de los desempleados, y en segundo lugar, con el objeto de unificar los intervalos de clasificación de la variable edad tanto en el grupo de ocupados como de desempleados —recordemos que para el análisis multivariante hemos trabajado con categorías de la edad diferentes en el caso de población desempleada y la asalariada, véase cuadros 4.2.1 y 4.2.11.

En el caso de la edad, los valores del índice G-H alcanzados en cada uno de los grupos descienden ligeramente respecto a los alcanzados anteriormente para el nivel de capital humano, indicando un mayor nivel de concentración de la población de cada clase en determinados grupos de edad. De hecho —y como hemos estudiado en el análisis multivariante previo tanto de la población ocupada como desempleada— la edad juega una papel importante tanto en el establecimiento de la estructura de la ocupación como del desempleo en la ciudad y, en mayor medida en ésta última. Esto justifica que en las clases de desempleados los índices de dispersión alcanzados sean más bajos que en los grupos de ocupados.

En el caso de la población ocupada se observa como las clases 1, 2, 3 y 4 alcanzan los índices de dispersión más altos frente a las clases 5 y 6 en las que, y salvo excepciones en algunos semestres que ahora estudiaremos más detenidamente, presentan índices más bajos que indican una mayor concentración de la población, en el caso de los dos últimos grupos, en las edades más jóvenes. De hecho, en la mayor parte de los semestres más del 80% de los individuos de estas clases —clases 5 y 6— poseen menos de 30 años. Sólo en el primer semestre de 2000 aumenta ligeramente la dispersión de la clase 5 porque esta clase, y en este semestre concretamente como hicimos referencia con anterioridad, se subdivide en dos: por un lado jóvenes y trabajadores varones de mediana edad pero de baja cualificación que realizan trabajos temporales en la construcción, y por otro lado, trabajadoras mujeres de mediana edad que desarrollan trabajos no cualificados pero en este caso en la agricultura. Esto sucede por la alta desagregación de la ocupación de la ciudad por sexo. La mayor diversidad por edad de este grupo en este semestre hace que el índice de G-H alcance un valor de 0,74, el doble que el alcanzado para este grupo en el resto de semestres estudiados. En el caso de la clase 6 el alto del índice de G-H alcanzó en el primer semestre de 2001, respecto al valor alcanzado en los dos semestres precedentes, se debe a que los jóvenes sin formación que desarrollan trabajos temporales —clase 6— presentan características muy similares a las que presentan el grupo de trabajadores de mediana edad no cualificados —clase 2—, lo que hace que dependiendo de la evolución del empleo de la ciudad los individuos se sitúen en un grupo u otro.

En el caso de la estructura del desempleo se observa claramente como los grupos de desempleados más jóvenes son los que presentan mayores índices de concentración, por estar constituidos prácticamente en su totalidad por desempleados menores de 30 años. Asimismo, también el grupo de mujeres desempleadas inactivas en proceso de reincorporación —clase 3— presentan índices de G-H bajos por ser mujeres de mediana edad que se incorporan al mercado de trabajo tras un largo periodo de inactividad laboral dedicadas al cuidado de personas dependientes, principalmente hijos. Tienen edades comprendidas entre 35-50 años fundamentalmente.

La edad, por tanto, se configura como una variable bastante importante en la determinación de la estructura del desempleo pero en menor medida en la del empleo.

C) *Sexo.*

Cuadro 4.2.24. Grado de dispersión del sexo en la estructura del empleo/desempleo en la ciudad de Huelva. Índices de Gini-Hirschman.

Denominación		1S99	1S00	1S01
Población ocupada				
Clase 1	Trabajadores formados del sector público	0,97	0,9	0,78
Clase 2	Trabajadores de mediana edad no cualificados	0,11	0,99	1
Clase 3	Obreros y empleados estables de grandes empresas	0	0,05	0,02
Clase 4	Empleados estables de pequeñas y medianas empresas	0,13	-	0,54
Clase 5	Trabajadores jóvenes no formados con empleos temporales	0,48	0,91	0,1
Clase 6	Jóvenes formados y formadas con empleos temporales	0,97	0,98	0,93
Población desempleada				
Clase 1	Desempleados mediana edad con exp. empleos especializados	0,39	0,65	0,41
Clase 2	Desempleados de mediana edad con cualificación media-alta	0,99	0,95	1
Clase 3	Mujeres inactivas en proceso de reincorporación	0	0	0,51
Clase 4	Mujeres semi-activas en proceso de reincorporación	0,38	0,48	
Clase 5	Desempleados de primera búsqueda	0,96	0,95	0,9
Clase 6	Desempleados baja cualificados de la agricultura y servicios	0,97	0,81	0,98
Clase 7	Desempleados jóvenes con formación media-alta	1	0,97	0,9

La importancia del sexo en el análisis de la segmentación se confirma con los indicadores de G-H en los diferentes grupos. Se observa como tanto entre las clases de desempleados como entre las de ocupados, se alcanzan índices extremos revelando su importancia en la configuración de la estructura del mercado laboral obtenida.

Por un lado, destacan elevados índices de dispersión entre los jóvenes —bien estén ocupados o desempleados— revelando una escasa desagregación de los mismos por género y, lo mismo ocurre entre los grupos con niveles de cualificación muy altos²²³. Y, por otro lado, destacan índices de concentración elevados entre la población de mediana edad reflejando una elevada desagregación de los mismos por sexo.

Sólo destacar en el caso de la población ocupada el salto que se produce en el índice de G-H en las clases 2 y 5 en el periodo analizado. En el caso de la clase 2, y como hicimos referencia en el apartado 4.2.3.2 al describir esta clase, es debido a que al principio del periodo —en el primer semestre de 1999— esta clase estaba constituida casi en su totalidad por mujeres, de aquí que en este semestre del índice de G-H se aproxime a cero, pero a medida que aumenta el empleo el empleo de baja cualificación es ocupado tanto por varones como por mujeres, de aquí los índices de G-H próximos a 1 en los dos restantes semestres —véase cuadro 4.2.4—. En el caso de la clase 5, concretamente este semestre esta clase —véase descripción de la clase 5 del apartado 4.2.3.2— se divide en dos, una formada por varones que trabajan fundamentalmente en la construcción y otra de constituida mayoritariamente por mujeres que desarrollan trabajos no cualificados en la agricultura, pero en ambos casos son jóvenes no cualificados con empleos temporales. Por ello que unimos ambos grupos.

²²³ Este hecho se muestra específicamente en la clase 7 de desempleados. El sexo no es un factor diferenciador estamos tratando con grupos de población con niveles de instrucción altos.

D) Tipo de contrato²²⁴.

Cuadro 4.2.25. Grado de dispersión del tipo de contrato en la estructura del empleo/desempleo en la ciudad de Huelva. Índices de Gini-Hirschman.

Denominación		1S99	1S00	1S01
Población ocupada				
Clase 1	Trabajadores formados del sector público	0,38	0,26	0,55
Clase 2	Trabajadores de mediana edad no cualificados	0,91	0,9	0,52
Clase 3	Obreros y empleados estables de grandes empresas	0,06	0,52	0,63
Clase 4	Empleados estables de pequeñas y medianas empresas	0,8	-	0,47
Clase 5	Trabajadores jóvenes no formados con empleos temporales	0,93	0,82	0,82
Clase 6	Jóvenes formados y formadas con empleos temporales	0,91	0,65	0,77

Existen grandes diferencias entre los grupos atendiendo a la estabilidad de los contratos. Entre los grupos que presentan índice de concentración medio-alto tenemos las clases 1 y 3, es decir los trabajadores del sector público y los trabajadores que conforman el núcleo de trabajadores estables de las empresas industriales de la ciudad, respectivamente. En ambos grupos hay mayoría de trabajadores con contratos indefinidos. En algunos semestres aumenta el índice de dispersión de estos grupos debido al aumento de la contratación temporal por obra o servicio o de otro tipo pero en todos los semestres, más del 75% de los trabajadores tienen un contrato indefinido. Los restantes grupos, clases 2, 4, 5 y 6 destacan por presentar elevados índices de diversificación predominando entre ellos siempre la contratación temporal en distintas modalidades.

Como se observa, la estabilidad de los contratos juega un papel importante en la estructura de la segmentación laboral de la ciudad aunque con matizaciones. Su importancia está fuertemente relacionada con las características de la actividad productiva local y la edad. Obsérvese que son los jóvenes, independientemente de su nivel de formación, los que poseen en mayor medida que otros grupos contratos temporales. La importancia de esta

²²⁴ Cuatro modalidades de tipo de contrato consideramos: contrato indefinido —permanente o discontinuo—, temporal estacional, temporal por obra o servicio y otro tipo de contrato temporal no incluido en las modalidades anteriores.

variable en la estructura del empleo es similar a la observada en el caso del capital humano.

*E) Tipo de ocupación desarrollada*²²⁵.

Cuadro 4.2.26. Grado de dispersión del tipo de ocupación en la estructura del empleo/desempleo en la ciudad de Huelva. Índices de Gini-Hirschman.

Denominación		1S99	1S00	1S01
Población ocupada				
Clase 1	Trabajadores formados del sector público	0,8	0,87	0,86
Clase 2	Trabajadores de mediana edad no cualificados	0,74	0,84	0,94
Clase 3	Obreros y empleados estables de grandes empresas	0,69	0,88	0,8
Clase 4	Empleados estables de pequeñas y medianas empresas	0,9	-	0,83
Clase 5	Trabajadores jóvenes no formados con empleos temporales	0,8	0,62	0,53
Clase 6	Jóvenes formados y formadas con empleos temporales	0,89	0,92	0,81
Población desempleada.				
Clase 1	Desempleados mediana edad con exp. empleos especializados	0,76	0,85	0,74
Clase 2	Desempleados de mediana edad con cualificación media-alta	0,94	0,97	0,94
Clase 3	Mujeres inactivas en proceso de reincorporación	0,20	0,16	0,83
Clase 4	Mujeres semi-activas en proceso de reincorporación	0,91	0,93	
Clase 5	Desempleados de primera búsqueda	0,17	0,08	0,43
Clase 6	Desempleados baja cualificados de la agricultura y servicios	0,88	0,87	0,81
Clase 7	Desempleados jóvenes con formación media-alta	0,63	0,63	0,53

Los elevados índices de dispersión que se alcanzan prácticamente en todos los grupos, tanto de la ocupación como del desempleo, marcan el escaso poder discriminatorio que posee esta variable en la estructuración del mercado. Incluso en los grupos compuestos por trabajadores que desarrollan trabajos especializados o trabajadores del sector público, la dispersión en cuanto al tipo de ocupación desarrollada es elevada. Sólo las clases 3 y 5 de desempleados presentan índices de dispersión bajos derivado, en el caso de la clase 3 porque son mujeres que hacen más de 8 años que dejaron su último empleo, y por tanto,

²²⁵ Seguimos la Clasificación nacional de Ocupaciones (CNO-94). En este caso el elevado número de modalidades que la componen hace que los índices de G-H muestren un alto grado de dispersión.

toda la población de este grupo se concentra en esta modalidad, y en el caso de la clase 5 porque son buscadores de primer empleo²²⁶.

El análisis muestra que el tipo de ocupación desarrollada no es aisladamente una variable con un alto poder discriminante. Las variaciones de los índices entre unos grupos y otros apenas son significativas.

F) Sector de actividad.

El análisis en profundidad de los índices obtenidos por sector de actividad permite extraer importantes conclusiones de cara al estudio del empleo/desempleo en la ciudad. Se observa —*cf.* cuadro 4.2.27— como existen dos tendencias opuestas tanto en la estructura de la ocupación como del desempleo. Por un lado tenemos grupos que presentan índices de G-H elevados reflejando una mayor diversidad de sectores de actividad económicos entre la población de sus respectivos grupos —véase los índices alcanzados por las clases 3 y 5 de ocupados y las clases 1, 4 y 6 de desempleados—, y por otro lado, grupos con bajos índices de dispersión reflejando una elevada concentración de la población en determinados sectores productivos como ocurre en las clases 1, 2 y 6 de ocupados y, menor medida, las clases 2, 5 y 7 de desempleados.

El análisis de la distribución de la población por sectores de actividad económica nos permite profundizar en estas diferencias. Los altos índices de G-H alcanzados en las clases 3 y 5 de ocupados, se deben a que en estos grupos existen una representación equilibrada de todos los sectores productivos excepto del sector agrícola. Lo que caracteriza a estos grupos no es tanto la actividad económica, sino el sexo en el caso de la clase 3 y la edad, capital humano y tipo de contrato en el caso de la clase 5. Por el contrario, los índi-

²²⁶ Las modalidades del tipo de ocupación son: Técnicos y profesionales científicos o técnicos y profesionales de apoyo; empleado de tipo administrativo; trabajadores del servicio de restauración; trabajador cualificado en agricultura y pesca; artesanos y trabajadores cualificados; operadores de instalaciones y trabajadores no cualificados. En el caso de la población desempleada se añaden a la anteriores las dos siguientes: hace más de 8 años que dejó su último empleo y buscadores del primer empleo.

ces de G-H medio-bajos alcanzados de las clases 1, 2 y 6 denotan una gran especialización productiva entre su población. Los individuos que conforman las clases 1 y 6 se ocupan principalmente en el sector servicios, en una proporción aproximada del 90% en casi todos los semestres, mientras que los individuos que conforman la clase 2 desarrollan trabajos de baja cualificación en el sector servicios y en la agricultura. Solamente destacar —si se observa el cuadro 4.2.27— el aumento del índice de G-H en esta clase en el primer semestre de 2000, la causa, a la que ya hicimos referencia con anterioridad, se debe a que en este semestre entraron en la clase 2 jóvenes no formados que ocupaban empleos no cualificados principalmente en la construcción. Como se observa, las clases 1 y 6 están bien caracterizadas por el sector de actividad pero lo que une a los individuos que conforman la clase 6 no es sólo el sector de actividad sino éste y el tipo de trabajo que desarrollan, trabajos no cualificados fundamentalmente.

En relación con la estructura del desempleo, tenemos por un lado, las clases 1, 4 y 6 que presentan altos índices, y por otro, las clases 3 y 5 con índices de G-H muy próximos a cero. La elevada dispersión del sector de actividad alcanzado en la clase 1 muestra que lo que discrimina a este grupo del resto no es el sector de actividad en el que poseen experiencia laboral. Igualmente ocurre con las clases 4 y 6. En el caso de la clase 4 son, mujeres, de mediana edad que se incorporan al mercado de trabajo tras un largo periodo de inactividad laboral, por tanto, no destacan en ningún sector de actividad. En el caso de la clase 6 la diversificación procede porque dominan dos sectores productivos de los cuatro, el sector servicios y la agricultura.

Cuadro 4.2.27. Grado de dispersión del sector de actividad económica en la estructura del empleo/desempleo en la ciudad de Huelva. Índices de Gini-Hirschman.

Denominación		1S99	1S00	1S01
Población ocupada				
Clase 1	Trabajadores formados del sector público	0,16	0,17	0,1
Clase 2	Trabajadores de mediana edad no cualificados	0,33	0,65	0,35
Clase 3	Obreros y empleados estables de grandes empresas	0,43	0,76	0,84
Clase 4	Empleados estables de pequeñas y medianas empresas	0,82	-	0,26
Clase 5	Trabajad. jóvenes no formados con empleos temporales	0,92	0,78	0,84
Clase 6	Jóvenes formados y formadas con empleos temporales	0,21	0,31	0,09

Población desempleada				
Clase 1	Desempl. mediana edad con exp. empleos especializados	0,93	0,91	0,99
Clase 2	Desempl. de mediana edad con cualificación media-alta	0,62	0,52	0,65
Clase 3	Mujeres inactivas en proceso de reincorporación	0,27	0,16	0,87
Clase 4	Mujeres semi-activas en proceso de reincorporación	0,96	0,89	
Clase 5	Desempleados de primera búsqueda	0,21	0,08	0,46
Clase 6	Desempl. baja cualificados de la agricultura y servicios	0,82	0,92	0,74
Clase 7	Desempleados jóvenes con formación media-alta	0,60	0,58	0,59

De este análisis puede deducirse claramente que existen variables muy importantes en la configuración de las clases, como es el caso de la actividad económica, el tipo de ocupación, o también el sexo o la edad, pero ninguna de ellas por si mismas permiten explicar la diversidad de segmentos que presenta la estructura de la ocupación y del desempleo en la ciudad. Cada segmento es el resultado de una combinación específica de ellas. Además, y como veremos en el siguiente apartado, esta combinación se produce diferente manera en diferentes territorios.

4.3. LA DIMENSIÓN TERRITORIAL DE LA SEGMENTACIÓN. EL CASO DE LA PROVINCIA DE HUELVA.

En este apartado presentamos los resultados obtenidos de la aplicación del conglomerado multivariante —análisis de correspondencias múltiple y análisis de clasificación jerárquica ascendente— a los datos procedentes de una EPA Local llevada a cabo en la provincia de Huelva en el año 2003. La metodología seguida en esta encuesta es similar a la seguida en la encuesta de población activa de la ciudad lo que permite la comparación de los resultados obtenidos en ambos territorios²²⁷.

Las tipologías que presentamos en esta sección sólo se refieren a la población ocupada no a la población desempleada, como se hizo de la ciudad de Huelva. Este hecho responde esencialmente a un problema de representatividad muestral. Así, y como describimos en

²²⁷ La metodología seguida en la elaboración de esta encuesta se describe en el apartado 4.1.

el apartado metodológico 4.1, el margen de error de los datos procedentes de la EPA comarcal a nivel de familias por UTEDLT y para un intervalo de confianza del 95% es del 5,8% aproximadamente —*cf.* cuadro 4.1.2—. Este nivel de error muestral a nivel de hogares o unidades familiares nos permite analizar en profundidad la población en relación con la actividad económica a nivel provincial con un alto grado de representatividad, pero cuando centramos el análisis de la población desempleada por UTEDLT la muestra se reduce considerablemente y la representatividad muestral desciende impidiendo un estudio en profundidad de la misma²²⁸. Este hecho no limita esta investigación porque el planteamiento de este trabajo es el estudio de la estructura “de la ocupación”, aunque consideramos que el estudio de la estructura del desempleo también difiere por territorios y que su estudio conjunto con la estructura del empleo nos permite tener una visión más amplia del mercado de trabajo de cara a establecer líneas de acción adaptadas a las necesidades territoriales.

De este modo, centrando el análisis en la población ocupada, el tamaño muestral por UTEDLT se sitúa entre 250 y 300 individuos según la UTEDLT de referencia. Con este tamaño y considerando como aproximación al marco poblacional de referencia el total de población ocupada en cada zona procedente del Censo de Población y Viviendas 2001, los errores muestrales se sitúan entre el 5,08% y el 7,7% según la UTEDLT²²⁹. Estos niveles de error, aunque bajos, no resultaban adecuados para realizar estudios en profundidad de subgrupos de ocupados por zonas por lo que decidimos trabajar en lugar de so-

²²⁸ Si considerásemos como marco poblacional de referencia para calcular los errores muestrales la población desempleada del Censo de Población y Viviendas 2001—tomando los datos con precaución por las diferencias metodológicas que existen en el cálculo de la situación laboral entre Censo y EPA—, tenemos que en el caso de la población desempleada de la provincia por UTEDLT los errores son muy elevados, en todas las UTEDLT el error muestral supera el 15%. No es este el caso de la EPA de la ciudad en la que en la muestra, dependiendo del semestre de referencia, tenemos entre 600-700 desempleados y los errores muestrales se sitúan, con este tamaño muestral y para un nivel de confianza del 95%, por debajo del 5%.

²²⁹ También este caso tomamos como marco poblacional de referencia para el cálculo de los errores muestrales los datos relativos a la población ocupada que reside en viviendas familiares procedente del Censo de Población y Viviendas 2001 y omitiendo los posibles errores que pudiesen producirse por las diferencias metodológicas de cálculo de la situación laboral entre la EPA y el Censo.

bre la demarcación territorial de partida de la encuesta comarcal—UTEDLT, véase apartado 4.1— sobre agrupaciones de zonas limítrofes con características similares de forma que consigamos un margen de error muestral suficientemente bajo que permita un estudio fiable de las tipologías de ocupados obtenidas por zonas.

Con este planteamiento, la demarcación territorial de referencia para el cálculo de las tipologías de ocupados, y como justificaremos detalladamente en el apartado 4.3.2, no será realizada sobre agrupaciones de Unidades Territoriales de Empleo sino sobre agrupaciones de Mercados de Trabajo Locales —MLL— construidos en la provincia de Huelva a partir de la movilidad de la población desde su lugar de residencia y su lugar de trabajo²³⁰.

En esta sección describimos, en primer lugar, las principales características poblacionales y laborales de la población por Unidades Territoriales de Empleo. En segundo lugar, justificamos la demarcación territorial utilizada para el estudio de la segmentación laboral; y en tercer lugar, mostramos la estructura de la ocupación en las cuatro zonas finalmente seleccionadas analizando, a través de los índices de Gini-Hirschman, la importancia relativa de cada factor en la configuración de las estructuras resultantes.

4.3.1. Características de los mercados de trabajo de la provincia de Huelva.

4.3.1.1. Características poblacionales.

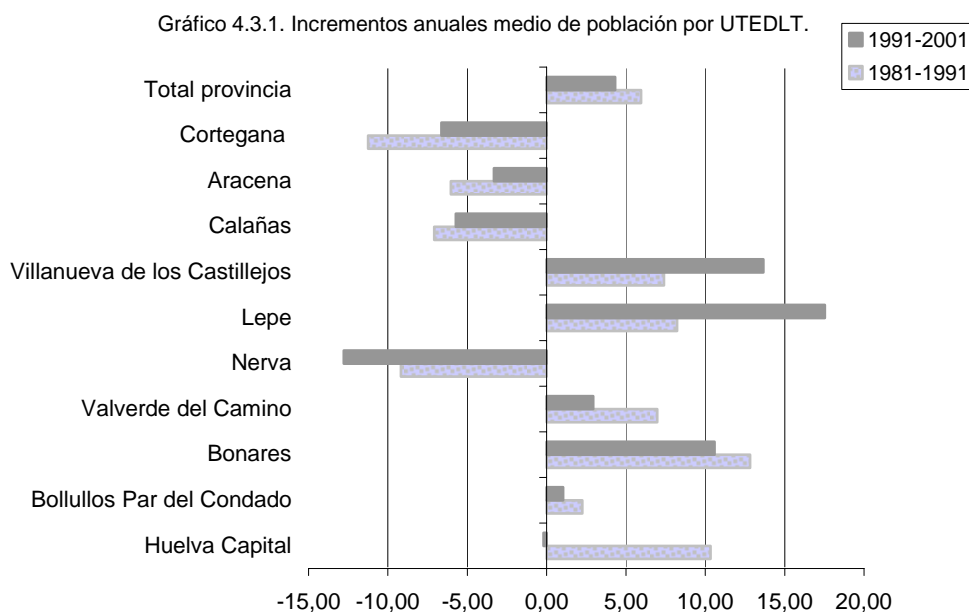
Según los últimos datos poblacionales de 2001²³¹, la población de la provincia de Huelva asciende a un total de 462.579 habitantes y, aunque el crecimiento poblacional en la provincia es positivo —siendo la cuarta provincia andaluza con mayor crecimiento de pobla-

²³⁰ Para un mayor nivel de detalle sobre la construcción de estos mercados de trabajo locales en la provincia de Huelva véase la publicación Observatorio Local de Empleo (2005) referenciado en la bibliografía.

²³¹ Los datos poblacionales a los que haremos referencia en este apartado proceden del Censo de Población y Viviendas 2001 elaborado por el Instituto Nacional de Estadística a fecha de 1 de noviembre de 2001.

ción relativo—, su ritmo de crecimiento descendió en la última década pasando de un crecimiento del 6,05% entre 1981-1991 al 4,8% entre 1991-2001.

Este crecimiento de poblacional que se refleja a nivel provincial esconde realidades por Unidades Territoriales de Empleo muy diferentes. El siguiente gráfico recoge los incrementos anuales medios por UTEDLT.



Fuente: Observatorio Local de Empleo. Elaboración propia. A partir de los datos del Censo de Población y Viviendas 1981 y 2001. INE.

Puede observarse como las zonas situadas más al norte de la provincia²³² como son las UTEDLTs de Cortegana, Aracena, Calañas y Nerva vienen experimentando en las últimas dos décadas descensos notables de población, aún más intensos en la última década. A esta evolución de la población de las zonas Noroeste de la provincia se le une en el último periodo analizado —entre 1991-2001— la ciudad de Huelva que pasó de un in-

²³² En el anexo F se recoge un mapa de la provincia con la demarcación territorial en Unidades Territoriales de Empleo y Desarrollo Local Tecnológico, y otro con la demarcación en Mercados Laborales Locales —MLL— resultantes de la movilidad de la población desde la zona de residencia a la zona de trabajo.

crecimiento anual medio de población de casi el 11‰ a un descenso del 0,2‰ entre 1991 y 2001²³³.

Por el contrario en la mitad sur de la provincia la tendencia difiere notablemente a la registrada en la zona norte de la provincia. Las UTEDLT de Villanueva de los Castillejos, Lepe y Bonares son las comarcas que mayores crecimientos poblacionales relativos experimentaron en el último periodo. En las UTDELDT de Valverde y Bollullos Par de Condado el crecimiento poblacional fue positivo pero con un descenso del ritmo de crecimiento en el último periodo.

Si estudiamos la distribución de la población por grupos de edad con el objeto de valorar el volumen de población potencialmente activa en cada una de las zonas de estudio, podemos distinguir tres tendencias diferentes en la provincia de Huelva. Por un lado, están aquellas comarcas que, situadas al sur de la provincia, poseen una distribución similar a la media provincial y un volumen importante de población en edad de trabajar²³⁴. Por otro lado, están las comarcas situadas más al norte de la provincia —las UTEDLTs de Aracena, Cortegana, Bollullos y Nerva— que presentan, en comparación con las tasas medias provinciales, tanto un mayor volumen de población de mayor edad como un menor volumen de población en las edades centrales. Y, finalmente, la ciudad, que por su carácter de capital de provincia presenta un volumen importante de población en edad de trabajar —véase cuadro 4.3.1—.

²³³ Este cambio de tendencia viene provocado por el desplazamiento del lugar de residencia de gran parte de la población de la ciudad a municipios cercanos a la misma —véase el apartado 4.2.1—.

²³⁴ En el anexo E presentamos las pirámides de población por cada una de las nueve zonas objeto del estudio inicial.

Cuadro 4.3.1. Porcentaje de población por grupos de edad y UTEDLT.

	Población 0-14 años	Población 15-75 años	Población mayor de 75 años
Cortegana	15,3%	73,4%	11,2%
Aracena	16,5%	73,6%	9,8%
Calañas	14,5%	74,7%	10,8%
Bollullos Par del Condado	17,5%	74,9%	7,6%
Nerva	15,0%	75,7%	9,4%
Villanueva de los Castillejos	17,8%	75,9%	6,3%
Lepe	19,4%	76,3%	4,3%
Bonares	18,3%	76,9%	4,8%
Valverde del Camino	16,4%	76,4%	7,2%
Huelva provincia	17,1%	76,6%	6,3%
Huelva Capital	16,2%	78,6%	5,2%

Fuente: Censo de Población y viviendas 2001. Instituto Nacional de Estadística.

Tanto la distribución de la población por grupos de edad como la evolución de la misma en el tiempo determinan en gran medida las características de la participación laboral en cada zona. Así, las zonas del norte de la provincia donde mayor es el índice de envejecimiento de la población presentan tasas de actividad inferiores a la media provincial, mientras que las zonas costeras con una mayor proporción relativa de población joven presentan, tasas de actividad más elevadas, tanto para la población joven como para la población de mayor edad. La situación en la que se produce esta participación en el mercado de trabajo y las características del empleo por zonas se estudia a continuación.

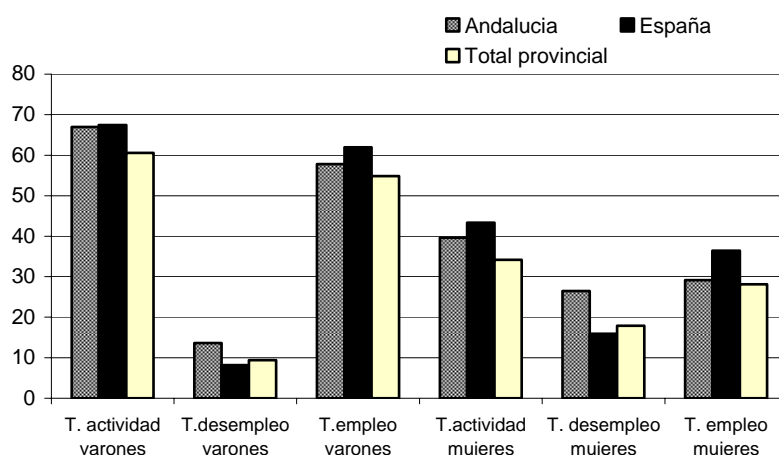
4.3.1.2. Características socio-laborales de la población en la provincia de Huelva.

El mercado de trabajo de la provincia de Huelva presenta unos rasgos muy característicos determinados en gran parte por las bajas tasa de actividad laboral femeninas pero también masculinas. La tasa de desempleo para el año 2003²³⁵ en la provincia es del 12,93%, muy

²³⁵ Los indicadores laborales a los que hacemos referencia durante este periodo se refieren a la media anual de 2003. Evitamos la utilización de los datos semestrales para evitar los errores que puedan surgir al comparar datos sujetos a efectos de la estacionalidad de la actividad local diferente.

por debajo de la tasa de desempleo autonómica —18,57%— pero por encima de la media nacional —11,31%— para el mismo periodo. La tasa de actividad provincial apenas supera el 47% frente al 55% y 53% nacional y autonómico respectivamente, y la tasa de ocupación provincial es del 41% frente al 43% y 49% también a nivel autonómico y nacional respectivamente. Esta distribución de los indicadores laborales de la provincia plantea que, aunque el desempleo es alto, sin duda, uno de los principales problemas a los que es necesario enfrentarse son las bajas tasas de actividad laboral. Así, aunque la tasa de desempleo provincial es inferior a la media autonómica para el mismo periodo de referencia —año 2003—, detrás de esta situación inicialmente favorable del mercado laboral provincial se esconden bajas tasas de actividad, bajas tasas de ocupación y grandes diferencias por UTEDLT.

Gráfico 4.3.2: Indicadores laborales por sexo. Comparativa territorial



Fuente: Observatorio Local de Empleo. Elaboración propia. A partir de los datos del panel de empleo comarcal y de la EPA nacional.

Los indicadores laborales por sexo reflejan grandes diferencias. La tasa de actividad femenina apenas alcanza el 34% de la población en edad de trabajar, cuando la tasa de ocupación es la mitad que la de los varones y la tasa de desempleo el doble.

Los jóvenes también poseen tasas de ocupación inferiores a las medias autonómica y nacional que se traducen además en elevadas tasas de desempleo. La tasa de desempleo juvenil es más del doble de la tasa de desempleo para el total de la población. Por indicar algunos datos, en el año 2003 la tasa de desempleo entre los jóvenes de 16-19 años era del 26,9% y de 20-24 años del 23%, cuando el desempleo entre la población de 25 a 55 años, apenas superó el 10% de la población activa.

Esta caracterización de empleo y desempleo por sexo y grupos de edad en la provincia se corresponde con el peso de los distintos sectores productivos. El sector servicios, donde se ocupan en mayor medida los jóvenes y las mujeres, tiene un peso muy inferior al alcanzado en otros territorios. En el sector servicios se ocupan sólo el 53% de los ocupados, en oposición al peso relativo que en el conjunto de la provincia posee el sector primario en el que se ocupa casi el 20% de la población. El resto de sectores considerados, el sector industrial y la construcción, se reparten aproximadamente el 15% de la población ocupada.

Finalmente, insistir en la estacionalidad de la actividad productiva en la provincia, dada fundamentalmente por la intensa actividad agrícola-pesquera. De hecho, en el segundo semestre de 2003 la ocupación disminuye en un 6,5% en gran parte debido al descenso de los ocupados en este sector.

Esta caracterización de la ocupación por sectores hace que la tasa de temporalidad alcance valores más elevados que las medias nacional y autonómica. En la provincia en el año 2003, más del 45% de la población ocupada tenían un contrato temporal, destacando el contrato temporal por obra o servicio o temporal-estacional. Además, la temporalidad afecta en mayor medida a las mujeres que a los varones. Más del 50% de las trabajadoras asalariadas tenían un contrato temporal en este mismo periodo frente al 40% de los varones.

Las tasas de actividad, paro y ocupación por Unidades Territoriales de Empleo difieren notablemente. Las tasas de actividad más elevadas se alcanzan en las UTEDLT de Villanueva de los Castillejos (51,48%), Bonares (51,30%), Bollullos Par del Condado (50,27%) y Lepe (49,01%), con la particularidad que en estas zonas en el caso de las tasas

de masculinas, siendo superiores a la media provincial, se aproximan bastante a la tasa de actividad media masculina a nivel nacional (67,43%), pero las tasas de actividad de las mujeres, siendo superiores a la media provincial —en torno al 35% de la población en edad de trabajar en todas las zonas—, se encuentran muy alejadas de la media nacional (43%). Por otro lado, con tasas de actividad próximas a la media provincial tenemos las UTEDLT de Huelva (47,10%) y Valverde del Camino (46,06%). Las tasas de participación laboral más bajas, por debajo de la media provincial, se alcanzan en las zonas situadas más al norte de la provincia, como son las UTEDLT de Nerva (34,97%), Calañas (37,55%), Cortegana (40,22%) y Aracena (43,50%).

En cuanto a las tasas de ocupación, de nuevo, en la mitad sur de la provincia se alcanzan las mayores tasas de ocupación. Las UTEDLT de Bonares (45,79%), Villanueva de los Castillejos (45,67%), Lepe (45,52%) y Bollullos Par del Condado (44,23%) tienen tasas de actividad superiores a la media provincial. Resaltar, que la tendencia anteriormente comentada sobre las tasas de actividad para ambos sexos y por género en estas zonas se mantiene también en la tasa de ocupación. Las tasas de ocupación masculinas superiores a la media provincial se aproximan bastante a la media nacional para el mismo periodo, mientras que las tasas de ocupación femeninas aún siendo superior a la media provincial se aleja considerablemente del valor medio femenino a nivel nacional. Además, en estas zonas —sur provincial— destaca una fuerte presencia del sector agrícola, derivado de la alta concentración de explotaciones dedicadas a la agricultura intensiva, de aquí, que también presenten altas tasas de temporalidad. Éstas son especialmente altas en el caso de Bonares y Bollullos Par de Condado donde se alcanzan tasas de temporalidad superiores al 60% —dato medio anual—. Por otro lado, las zonas con tasas de ocupación en torno a los valores medios provinciales son Aracena (38,16%), Huelva capital (39,24%) y Valverde del Camino (40,68%) en estas zonas igual que ocurre en las UTEDLT de las zonas más al norte de la provincia tanto las tasas de varones como de mujeres son inferiores a la media nacional. Además, estas zonas también destacan por una mayor presencia del sector servicios. Valverde y Aracena concretamente poseen tasas de temporalidad superiores a la media provincial, sólo la ciudad de Huelva presenta una tasa de temporalidad cercana a la media nacional para este periodo. Por último, las zonas del norte de la provincia

vuelven a ser las más perjudicadas con tasas de ocupación inferiores a la media provincial. Cortegana (34,03%), Calañas (30,29%) y Nerva (28,45%).

Finalmente en cuanto al desempleo por UTEDLT, la tendencia varía considerablemente respecto a la distribución del empleo y la actividad anteriormente descrita. Las zonas con tasas de desempleo por encima de la media provincial son las UTEDLT de Nerva (18,68%), Calañas (19,44%) y Huelva Capital (19,44%), en las que, además, se registran grandes diferencias por sexo, siempre menos favorable para las mujeres. Con tasas de desempleo en torno a la media de la provincia tenemos las UTEDLT de Bollullos Par del Condado (12,07%), Aracena (12,27%) y Cortegana (15,37), aunque dentro de este grupo de UTEDLTs existen grandes diferencias en la tendencia que muestran las tasas de desempleo de varones y mujeres. Por hacer una breve referencia, mientras en Bollullos Par del Condado y en Cortegana existen grandes diferencias entre las tasas masculinas y femeninas —Observatorio Local de Empleo (2005)—, en Aracena las diferencias por género son menores, hasta tal punto que la tasa de desempleo femenina es inferior a la media provincial. Finalmente, las zonas con menores tasas de desempleo, por debajo de la media provincial, son las UTEDLT de Lepe (7,12%), Bonares (10,83%), Villanueva de los Castillejos (11,30%) y Valverde del Camino (11,66%).

El siguiente cuadro recoge los principales indicadores laborales analizados —tasas de actividad, de ocupación y de desempleo— por UTEDLT.

Cuadro 4.3.2. Cuadro síntesis. Agrupaciones de UTEDLT atendiendo a los valores alcanzados en los principales indicadores laborales.

Tasas de actividad	Altas ²³⁶	Villanueva de los Castillejos Bonares Bollullos Par del Condado Lepe	
	Medias	Huelva Valverde del Camino	
	Bajas	Nerva Calañas	Cortegana Aracena
Tasas de ocupación	Altas	Villanueva de los Castillejos Bollullos Par del Condado	Bonares Lepe
	Medias	Aracena Huelva capital Valverde del Camino	
	Bajas	Nerva Calañas Cortegana	
Tasas de desempleo	Bajas	Lepe Bonares	Villanueva de los Castillejos Valverde del Camino
	Medias	Bollullos Par del Condado Aracena Cortegana	
	Altas	Nerva Calañas Huelva Capital	

Una vez caracterizadas laboralmente las distintas UTEDLT de la provincial²³⁷, podemos deducir que pese a la proximidad geográfica de las zonas —véase anexo F— las características socio-laborales y también la especialización productiva de cada UTEDLT difieren notablemente por lo que la necesaria agrupación de zonas por UTEDLT —para mantener niveles de representatividad muestral en torno al 5%— resulta poco recomendable si lo que queremos es obtener áreas laboralmente homogéneas.

²³⁶ Si la tasa de actividad de una determinada UTEDLT está por encima de la media provincia se enmarcaría en el intervalo de “alto”. Si está próxima al valor provincial en “media” y si está por debajo del nivel provincial “baja”. E igual para las tasas de empleo y desempleo.

²³⁷ Un análisis más detallado de las UTEDLT puede consultarse en Observatorio Local de Empleo (2005a) referenciado en la bibliografía. Asimismo también puede consultarse los datos en la página Web del OLE.

En el siguiente apartado describimos los criterios fijados para la demarcación territorial utilizada como alternativa a las UTEDLT para el estudio de las tipologías del empleo.

4.3.2. Demarcación territorial de los mercados de trabajo en la provincia de Huelva para el estudio de la segmentación laboral.

En la agrupación de zonas para el estudio de la tipología de ocupados utilizamos tres criterios: en primer lugar, las unidades de agrupación deben presentar características demográficas, laborales y productivas similares; en segundo lugar, las zonas a agrupar no deben presentar discontinuidades geográficas; y en tercer lugar, el tamaño muestral de las unidades finales de agrupación debe ser tal, que partiendo de los criterios del muestreo aleatorio simple y para un nivel de confianza del 95% en la hipótesis más favorable, se consiga un margen de error muestral en torno al 5%²³⁸.

Sobre la base de estos criterios y conforme al análisis descriptivo anteriormente desarrollado resulta muy complejo agrupar las Unidades Territoriales de Empleo en grandes zonas geográficas sin incumplir alguno de los tres criterios. Concretamente resulta difícil que las unidades finales de agrupación cumplan los dos primeros criterios. Por ejemplo, es el caso de la UTEDLT de Nerva pese a situarse en una posición intermedia geográficamente a las UTEDLT de Aracena y Valverde del Camino presenta características más similares a las UTEDLT de Cortegana o Calañas —véase en el anexo F los mapas de las UTEDLT para visualizar estos hechos gráficamente—. Por otro lado, las UTEDLT de Valverde o Aracena presentan indicadores socio-laborales similares —véase cuadro 4.3.2— pero no son limítrofes, se encuentran separadas por la UTEDLT de Nerva. De igual forma sucede con las Unidades Territoriales de Villanueva de los Castillejos, Bollullos Par del Condado o Bonares que pese a presentar características laborales similares —véase cuadro 4.3.2—, se encuentran separadas geográficamente tanto por la ciudad de Huelva como por la UTEDLT de Valverde. Por otro lado, si decidimos agrupar sólo dos

²³⁸ Como ya hicimos referencia con anterioridad, tomando como marco poblacional de referencia los datos del Censo de Población y Vivienda 2001, para el cálculo de los errores muestrales.

UTEDLT, como sería el caso de las zonas de Aracena y Valverde del Camino, el tamaño muestral es muy pequeño y los errores muestrales suben del 5% fijado²³⁹.

Ante las dificultades para establecer grupos de Unidades Territoriales bajo los tres criterios previamente establecidos nos planteamos la necesidad de trabajar con una demarcación del territorio diferente. En este sentido, partimos de un estudio realizado por el Observatorio Local de Empleo y financiado por la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía²⁴⁰ en el año 2005 en el marco de la convocatoria anual de “Programas de Estudios y Difusión de Estudios sobre el Mercado de Trabajo”. En este trabajo de investigación se planteó como objetivos la delimitación de los mercados de trabajo locales en la provincia de Huelva construidos como espacios de movilidad de la población entre su lugar de residencia y su lugar de trabajo²⁴¹ —Observatorio Local de Empleo (2005a)—.

Desde el punto de vista del análisis laboral y considerando que es desde los territorios desde donde es necesario construir las estrategias de desarrollo económico sostenible que garanticen su adecuación a las necesidades reales, creemos que los mercados de trabajo locales construidos como espacios de movilidad diaria de la población son áreas geográficas adecuadas para el análisis laboral. En primer lugar porque la movilidad de las perso-

²³⁹ La población muestral de ocupados en la UTEDLT de Valverde es de 265 individuos y en la UTEDLT de Aracena 240. Si consideramos como aproximación a la población marco de referencia los datos de población ocupada del Censo de Población 2001, los errores muestrales en ambas zonas son superiores al 6%. Errores muy elevados para el estudio detallado posterior de la tipología de ocupados, que es el objeto de este trabajo.

²⁴⁰ Puede consultarse la publicación recogida en la bibliografía Observatorio Local de Empleo (2005a).

²⁴¹ La definición de Casado Díaz (2001) sobre mercados de trabajo locales recoge esta idea:

«Un mercado laboral local se caracteriza porque dentro de sus límites tienen lugar los acuerdos entre un número significativo de empleadores y de trabajadores, de forma que estas áreas reflejan la organización espacial del mercado de trabajo. En la acepción finalmente seleccionada, las fronteras de estos mercados se caracterizan por ser relativamente impermeables a los desplazamientos diarios por motivo de trabajo, de tal manera que la mayor parte de trabajadores que residen en uno de estos mercados locales ejerce su actividad laboral sin cruzar estos límites y, simultáneamente, la mayor parte de los puestos de trabajo que existen en el área son ocupados por trabajadores que también residen en ella» (Casado Díaz, 2000:21).

nas depende tanto de factores relacionados con las características personales y socio-familiares de los individuos —posición del individuo en su hogar, nivel de formación, nivel de ingresos, responsabilidades familiares, implicación con la actividad laboral, disponibilidad de vehículo, tipos de redes sociales, etc.— como de los factores socio-productivos e institucionales del territorio en el que éstos residen, como de las infraestructuras locales en relación con la vivienda, transporte público, accesibilidad y mantenimiento de carreteras o guarderías y por supuesto, de factores relacionados con la cultura empresarial local como son las prácticas de gestión de la mano de obra. En segundo lugar, porque estos espacios de movilidad encierran entre sus fronteras un significativo número de acuerdos laborales que afectan a los residentes en la zona, y por lo tanto, son espacios físicos que desde el punto de vista laboral gozan de una gran autonomía.

Construidos los espacios de movilidad de esta manera la provincia de Huelva queda estructurada en ocho mercados de trabajo locales. Las nuevas delimitaciones del territorio son especialmente diferentes a la demarcación territorial en UTEDLT en las zonas del sur de la provincia.

En el siguiente cuadro —cuadro 4.3.3— mostramos algunas características de estos mercados de trabajo locales²⁴² —.

Partiendo de las características socio-laborales de los mercados locales y del tamaño de muestral disponible de la Encuesta de Población Activa comarcal hemos agrupado los mercados de trabajo locales en cuatro grandes grupos que cumplen los criterios de agrupación fijados con anterioridad: continuidad, similares características socio-laborales y un error muestral inferior al 5%.

De este modo las zonas finalmente seleccionadas para estudiar la estructura de la ocupación son:

- Zona 1 “Huelva”. Conformado por los municipios de Huelva capital, Aljaraque y Punta Umbría.

- Zona 2 “Norte”. Conformada por los mercados laborales locales —MLL— de Jabugo²⁴³, Aracena y Minas de Riotinto.
- Zona 3 “Sureste”. Conformada por los MLL de Palos de la Frontera y Almonte.
- Zona 4 “Suroeste”. Conformada por los MLL de Cartaya y Lepe.

A continuación exponemos para cada zona la estructura de la ocupación obtenida.

²⁴² Un mayor nivel de detalle sobre las características socio-laborales y productivas de las mismas puede consultarse en Observatorio Local de Empleo (2005a)

²⁴³ La denominación que recibe cada uno de los MLL esta ligada al proceso de construcción del mismo. La idea fue asignarle el nombre del municipio que actúa como foco en la primera fusión. En principio, cabe suponer, que ese primer foco corresponderá con un municipio de cierta relevancia en su entorno, bien en puestos de trabajo o en trabajadores residentes, Observatorio Local de Empleo (2005a).

Cuadro 4.3.3. Principales indicadores demográficos y laborales por mercados de trabajo locales (MLL) y agrupaciones de MLL.								
Denominación de los MLL	Jabugo ²⁴⁴	Aracena	Minas de Riotinto	Cartaya	Lepe	Palos de la Frontera	Almonte	Huelva
Estructura poblacional	Intenso proceso de envejecimiento de la población	Proceso de envejecimiento de la población	Envejecimiento de la población	Envejecimiento de la población pero estructura poblacional más joven que las zonas del norte de la provincia	Ligero envejecimiento de la población. Crecimiento de la población en edad activa	Envejecimiento de la población pero estructura poblacional más joven que las zonas del norte de la provincia	Envejecimiento de la población pero estructura poblacional más joven que las zonas del norte de la provincia	Proceso de envejecimiento menos acentuado. Estructura piramidal con estrechamiento de la base (descenso natalidad)
Tasa de actividad	40,18%	43,22%	36,17%	48,94%	51,39%	51,52%	49,82%	46,89%
Tasa de ocupación	33,40%	38,26%	30,37%	42,54%	46,82%	45,30%	43,92%	40,79%
Tasa de desempleo	16,88%	11,47	16,02%	13,08%	8,91%	12,13%	11,92%	12,98%
Ocupados por sector económico	43% Serv. 22% Ind. 24% Agric. 11% Constr..	62% Serv. 15% Ind. 12% Agric. 9% Constr.	59% Serv. 16% Ind. 12% Agric. 13% Const.	37% Serv. 10% Ind. 33% Agric. 19% Const.	45% Serv. 11% Ind. 28% Agric. 16% Const.	43% Serv. 14% Ind. 24% Agric. 18% Const.	40% Serv. 13% Ind. 32% Agric. 13% Const.	64% Serv. 11% Ind. 10% Agric. 13% Const.
Errores muestrales	3,47%			3,92%		3,46%		4,52%
Continuidad	Sí			Sí		Si		Si

Fuente. Elaboración propia a partir de Observatorio Local de Empleo (2005a).

²⁴⁴ La denominación que recibe cada uno de los MLL esta ligada al proceso de construcción del mismo. La denominación corresponden de cada MLL es la del municipio que actúa como foco en la primera fusión En principio, cabe suponer, que el primer foco corresponderá con un municipio de cierta relevancia en su entorno, bien en puestos de trabajo o en trabajadores residentes OLE (2005a).

4.3.3. La estructura de la ocupación en la provincia de Huelva.

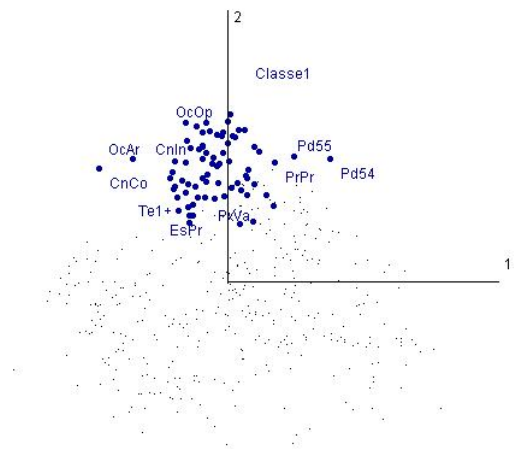
4.3.3.1. Estructura de la ocupación en el mercado laboral local “Huelva”.

Este mercado de trabajo local está constituido por los municipios de Huelva capital, Gibraleón y Punta Umbría presenta la siguiente estructura de la ocupación:

Clase 1: Obreros y empleados estables de grandes empresas (17%).

Esta clase coincide prácticamente con la clase 3 obtenida en la ciudad, es por ello que la hemos optado por denominarla como aquella.

Gráfico 4.3.3: Representación factorial clase 1. Población asalariada. Dimensiones 1y 2.



Fuente: Panel comarcal. MLL “Huelva”.

Está constituida por varones, personas de referencia de su hogar y con edades superiores a los 35 años. Son trabajadores que desarrollan trabajos especializados como artesanos, trabajadores cualificados u operadores de instalaciones y maquinarias en diferentes sectores productivos pero destacando especialmente en el sector de la construcción. De hecho, más del 40% de los ocupados de este grupo trabajan en la construcción. El segundo sector

productivo por orden de importancia es el sector industrial en el que se ocupan un 25% de los trabajadores, seguido del sector agrícola-pesquero con un 20% y el sector servicios con una representación del 13% sobre el total de trabajadores de esta clase.

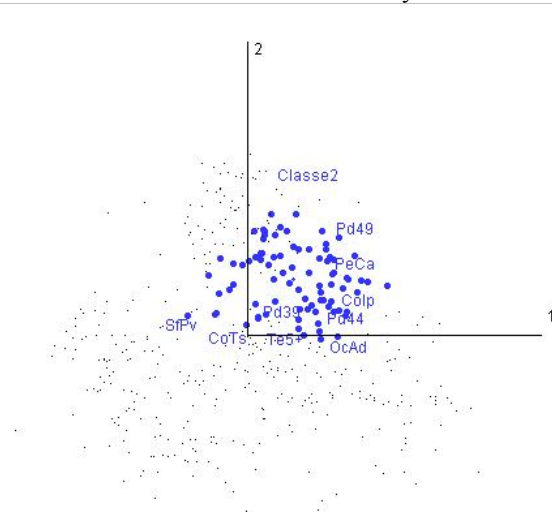
Son asalariados en empresas medianas o grandes. De hecho, más del 40% de los ocupados afirman trabajar en empresas de más de 50 trabajadores.

En conclusión estamos ante un grupo de trabajadores de mediana edad, con bajos niveles educativos pero con una amplia experiencia profesional adquirida en el puesto de trabajo. De aquí, que más del 77% posean un contrato indefinido. Es junto con la clase 2 los grupos que poseen mayor estabilidad laboral, entre los trabajadores del sector privado.

Clase 2. Trabajadores estables del sector servicios (19%).

Esta clase está constituida por trabajadores varones de mediana edad del sector servicios. Más del 80% de los mismos desarrollan su actividad profesional en este sector —de hecho, el índice de Gini-Hirschamn para este grupo y en relación con la actividad económica presenta un alto índice de concentración, véase el cuadro 4.3.4—.

Gráfico 4.3.4: Representación factorial clase 2.
Población asalariada. Dimensiones 1y 2.



Fuente: Panel comarcal. MLL “Huelva”.

Respecto al tipo de ocupación, los trabajadores de este grupo desarrollan su actividad profesional en ocupaciones muy diversas y también poseen niveles de educación formal muy diferentes, de aquí que los índices de G-H para este grupo en ambas variables alcancen valores próximos a 1. Dos factores caracterizan a los trabajadores de este grupo, la primera es el sector de actividad, y la segunda, la estabilidad laboral de sus trabajos. Más del 87% poseen un contrato indefinido.

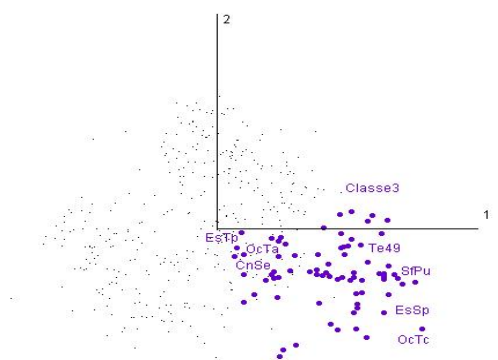
Según las características descritas, podemos observar como esta clase presenta grandes similitudes con la clase 4 descrita en el caso de la ciudad.

Observando los índices de G-H —cuadro 4.3.4— las variables determinantes en este grupo son: el sexo, el tipo de contrato y el sector de actividad.

Clase 3. Trabajadores formados del sector público (18%).

Esta clase presenta características muy similares a la clase 1 descrita para la ciudad. Son trabajadores formados del sector público. Poseen un nivel de estudios medio-alto y desarrollan trabajos fundamentalmente de cualificación media-alta como técnicos profesionales científicos o de apoyo, pero también como empleados administrativos o trabajadores del servicio de restauración.

Gráfico 4.3.5: Representación factorial clase 3. Población asalariada. Dimensiones 1 y 2.



Fuente: Panel comarcal. MLL “Huelva”.

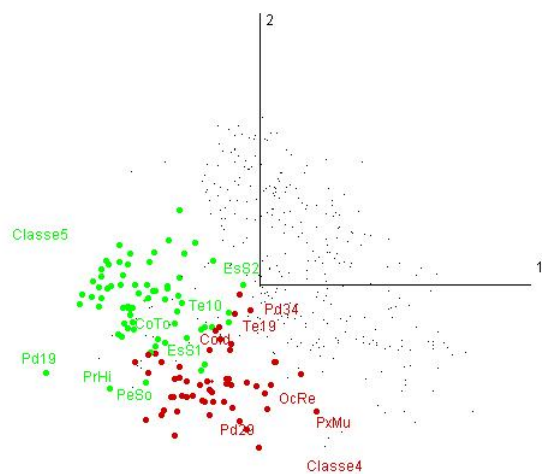
Un hecho que llama especialmente la atención entre los trabajadores de este grupo, y que también se daba en la ciudad, es que destaca una mayor proporción de mujeres que de varones.

En definitiva, lo que une a los trabajadores que conforman este grupo es el carácter público de la entidad contratante, el sector productivo en el que desarrollan su actividad profesional, el sector servicios-público, el nivel de estudios, y la estabilidad de sus contratos. El 83% de los mismos poseen un contrato indefinido. Este hecho lo confirman los índices de G-H —*cf.* cuadro 4.3.4—.

Clases 4 y 5. Jóvenes con empleos temporales (29%).

Estos grupos —clases 4 y 5— están constituidos principalmente por jóvenes menores de 30 años que residen en casa de sus progenitores. Desarrollan trabajos de baja cualificación y temporales y, aunque la mayor parte de los mismos posee como máximo nivel de estudios la educación secundaria de primera etapa o un nivel similar, un 18% de los mismos poseen estudios universitarios.

Gráfico 4.3.6: Representación factorial clases 4 y 5. Población asalariada. Dimensiones 1 y 2.



Fuente: Panel comarcal. MLL “Huelva”.

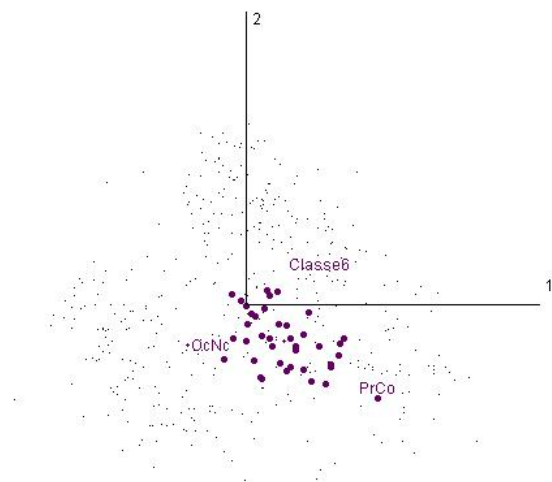
Las diferencias entre los dos grupos —clase 4 y 5— se produce básicamente en el sexo. La clase 4 está constituida mayoritariamente por mujeres trabajadoras del servicio de restauración o trabajadoras no cualificadas del sector servicios, mientras que la clase 5 está constituida en su totalidad por varones que se ocupan como artesanos, trabajadores cualificados de la industria, operadores de instalaciones y maquinarias, o trabajadores no cualificados en la industria, construcción y servicios. La temporalidad en este grupo se sitúa en torno al 60% en ambos casos.

Esta desagregación de la ocupación por sexo, refleja el abanico de posibilidades de inserción en este mercado de los jóvenes varones frente a las jóvenes mujeres ante similares niveles de cualificación iniciales.

Las variables que caracterizan a los trabajadores de ambos grupos —véase cuadro 4.3.4— son la edad, el sexo y el sector productivo.

Clase 6. Trabajadoras no cualificadas del sector servicios (9%).

Gráfico 4.3.7: Representación factorial clase 6. Población asalariada. Dimensiones 1 y 2.



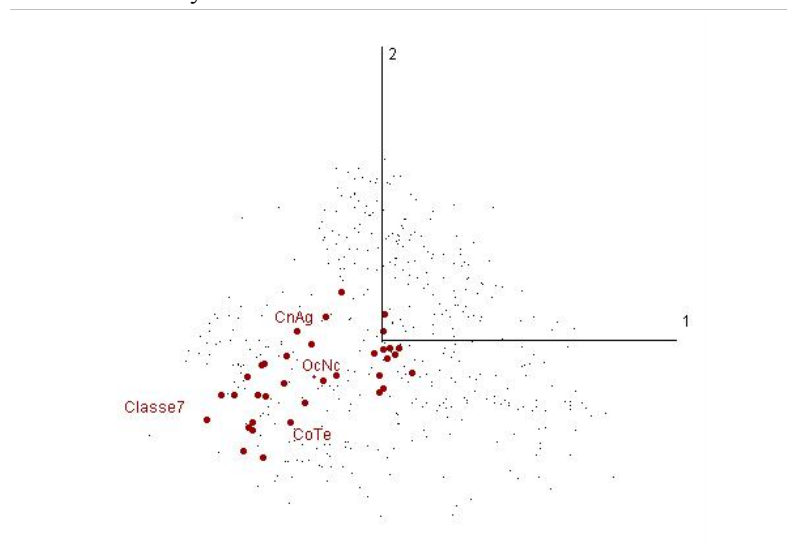
Fuente: Panel comarcal. MLL “Huelva”.

Esta clase coincide básicamente con la clase 2 de la ciudad. Está constituida casi en su totalidad por mujeres mayores de 30-35 años casadas y que se ocupan la posición de “cónyuges” de la persona de referencia de su hogar.

Desarrollan trabajos no cualificados en el sector servicios bien como trabajadoras del servicio de restauración o como trabajadoras no cualificadas y poseen un nivel de estudios bajo. El 50% posee estudios primarios y las restantes apenas superan la enseñanza secundaria de primera etapa. Casi el 50% de las trabajadoras de este grupo tienen un contrato temporal.

Clase 7. Trabajadores temporales del sector agrícola (8%).

Gráfico 4.3.8: Representación factorial clase 7. Población asalariada. Dimensiones 1 y 2.



Fuente: Panel comarcal. MLL “Huelva”.

Esta clase está constituida por trabajadores varones y mujeres con un nivel de estudios muy bajo. Más del 62% de los mismos apenas poseen estudios primarios. Su ubicación en el plano factorial hace pensar que son mayoritariamente jóvenes, y aunque más del 40% de los mismos, tienen menos de 30 años también hay trabajadores de mayor edad, personas de referencia y cónyuges.

Las principales características de los trabajadores de este grupo es que ejercen su actividad laboral fundamentalmente en el sector agrícola y pesquero y ocupan trabajos no cualificados. Prácticamente todos poseen contratos temporales.

Como se observa en el siguiente —cuadro 4.3.4— en la que recogen los índices de Gini-Hirschman para cada clase²⁴⁵ los factores que ejercen un mayor poder discriminante entre los grupos son aquéllos en los que los índices de Gini presentan mayores variaciones entre grupos.

Cuadro 4.3.4. Índices de Gini-Hirscham sobre la estructura de la ocupación en MLL-Huelva

Clases	Edad	Sexo	Sector de actividad	Tipo de contrato	Tipo de ocupación	Nivel de estudios	Tamaño de la empresa
1	0,77	0	0,9	0,54	0,77	0,5	0,92
2	0,52	0,24	0,42	0,23	0,95	0,9	0,95
3	0,8	0,88	0,06	0,43	0,77	0,61	0,87
4	0,59	0,64	0	0,89	0,79	0,82	0,85
5	0,6	0,12	0,87	0,77	0,84	0,7	0,96
6	0,42	0,1	0,32	0,85	0,6	0,42	0,96
7	0,93	0,96	0,23	0,26	0,34	0,23	0,81

Así, la edad, el sexo y la actividad económica son las variables que mayor influencia poseen en la configuración de la estructura de la ocupación en este mercado de trabajo local.

Si comparamos esta estructura con la descrita en el apartado 4.2.3.2 para la ciudad de Huelva, observamos que existen grandes similitudes entre ellas. Sólo destacamos dos diferencias: en primer lugar el mayor peso de los trabajadores de baja cualificación en el conjunto total de población asalariada, y en segundo lugar, la aparición de un grupo constituido casi con exclusividad por trabajadores —hijos o cónyuges— que desarrollan su actividad en el sector agrícola —clase 7 del MLL “Huelva”—. Ambas diferencias se deben a que al ampliar el mercado de referencia —pasamos del área metropolitana de la

²⁴⁵ Las variables seleccionadas para el cálculo de los índices G-H en cada grupo son las mismas que las utilizadas en el panel de la ciudad. Los criterios de selección de las mismas se justifican en el apartado 4.2.6.

ciudad a un mercado local formado por la ciudad más dos municipios de menor población Gibraleón y Punta Umbría— el peso de los sectores económicos varía: adquiere mayor importancia el sector agrícola donde predomina en mayor medida que en otros sectores los trabajos de bajo cualificación y pierde importancia el sector industrial que normalmente comprende empleos con mejores condiciones laborales. Además, en este MLL también aumenta el peso de las PYMES frente a las empresas de mayor tamaño.

4.3.3.2. Estructura de la ocupación en el mercado laboral local “Norte”.

El mercado de trabajo local “Norte” está formado por los MLL de Aracena, Jabugo y Minas de Riotinto —véase mapa incluido en anexo F— y presenta la siguiente estructura de la ocupación:

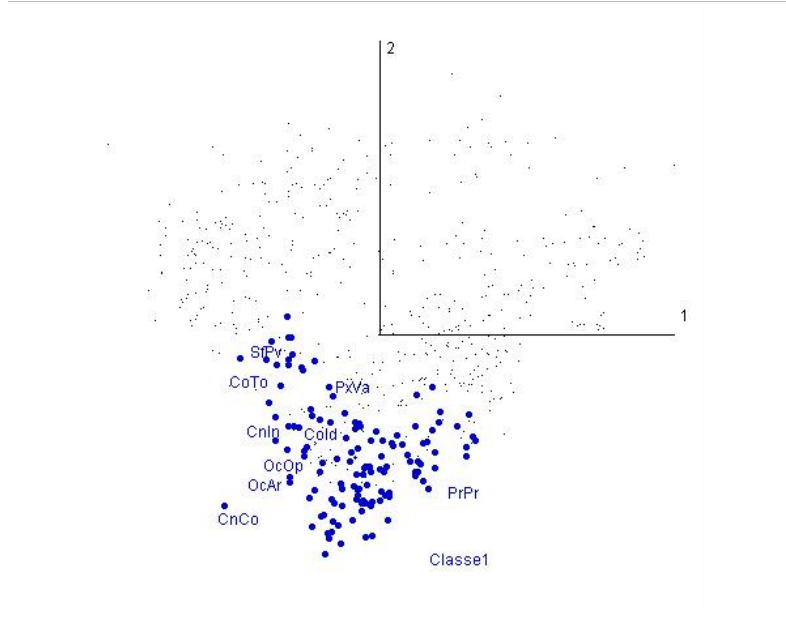
Clase 1. Trabajadores estables con empleos especializados (21%).

Este grupo está constituido casi en su totalidad por varones (97%), personas de referencia de su hogar y con edades superiores a los 30-35 años. Poseen un nivel de estudios bajo. De hecho, más del 80% de los mismos han alcanzado como máximo nivel de estudios el bachiller elemental o la educación secundaria obligatoria de primer nivel y más del 50% apenas poseen estudios primarios.

Son trabajadores del sector privado y más del 60% de los mismos poseen un contrato indefinido. La segunda modalidad contractual por orden de importancia es el contrato temporal por obra o servicio.

Son trabajadores que desarrollan su actividad laboral en diferentes sectores productivos: en el sector industrial, en la construcción y el sector servicios aunque, sólo el 6% de los mismos trabajan en el sector agrícola.

Gráfico 4.3.9: Representación factorial clase 1. Población asalariada. MLL Norte. Dimensiones 1 y 2.



Fuente: Panel Comarcal MLL "Norte".

Son trabajadores especializados porque pese a su bajo nivel de formación académica trabajan como artesanos, trabajadores cualificados del sector industrial o como operadores de instalaciones y maquinarias. Desarrollan trabajos que requieren cierta especialización profesional.

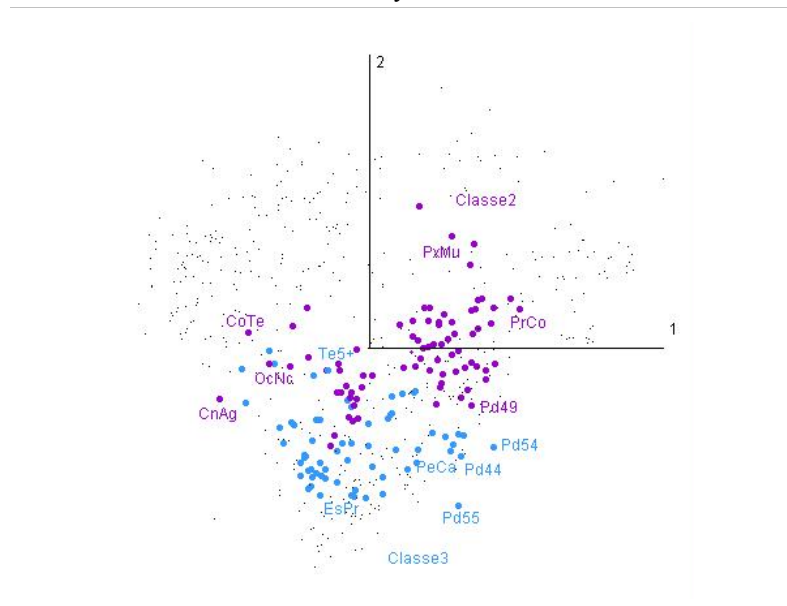
Los factores que más intervienen en la caracterización de este grupo son el sexo, tipo de ocupación que desarrollan y el nivel de estudios. Los índices de G-H recogidos en el cuadro 4.3.5 ratifican este hecho.

Clases 2 y 3. Trabajadores no cualificados de mediana edad (24%).

Estos grupos, las clases 2 y 3, se caracterizan por estar constituidos fundamentalmente por trabajadores asalariados de mediana edad del sector privado. Más del 77% tienen entre 35 y 50 años y desarrollan trabajos de baja cualificación, bien como trabajadores del

servicio de restauración, bien como trabajadores no cualificados exclusivamente en el sector servicios o agrícola.

Gráfico 4.3.10: Representación factorial clases 2 y 3. Población asalariada. MLL Norte. Dimensiones 1 y 2.



Fuente: Panel Comarcal MLL “Norte”.

Poseen un nivel de estudios muy bajo, de hecho, más del 60% de los mismos apenas poseen estudios primarios. La temporalidad es un rasgo característico entre los trabajadores de este grupo. Sólo un 25% de los mismos poseen un contrato de duración indefinida.

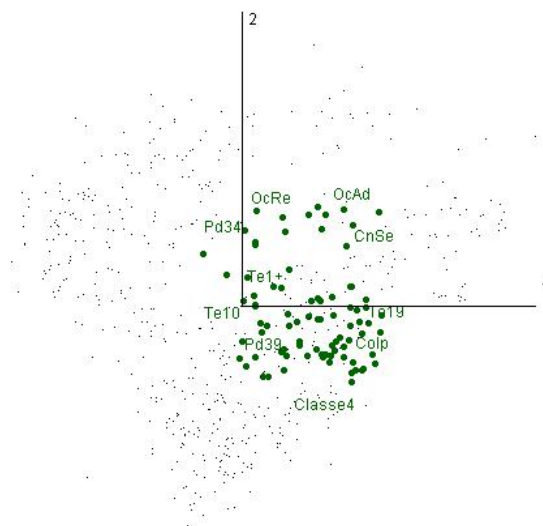
La diferencia entre ambas clases —representadas en el gráfico 4.3.10 como clases 2 y 3— estriba en que la clase 2 está constituida en su totalidad por mujeres y la clase 3 por varones. Las primeras trabajan, por orden de importancia, en el sector agrícola y servicios, y los segundos, se ocupan, primero en el sector servicios y después en el sector agrícola.

Se observa, en este grupo como pese la escasa cualificación de los trabajos que desarrollan existe una alta desagregación ocupacional por sexo.

En ambos casos las variables que mayor poder discriminatorio ejercen entre los trabajadores de este grupo frente a los restantes grupos son: el sexo, el nivel de estudios y el sector de actividad.

Clase 4. Trabajadores estables de la industria y el sector servicios (13%).

Gráfico 4.3.11: Representación factorial clase 4. Población asalariada. MLL Norte. Dimensiones 1 y 2.



Fuente: Panel Comarcal MLL “Norte”.

Este grupo es, junto con los asalariados del sector público —clase 5—, los trabajadores de mediana edad que presentan mayor estabilidad laboral. Más del 75% de mismos poseen un contrato indefinido. Son trabajadores que presentan incluso una estabilidad laboral mayor que la que presentaban los trabajadores de la clase 1.

Poseen un nivel de estudios medio-bajo, porque aunque un poco más de la mitad de los mismos apenas superan la educación formal obligatoria, el 35% restante poseen estudios medios como la enseñanza secundaria de 2ª etapa o otras enseñanzas técnico-profesionales de nivel medio y el 11% tienen estudios superiores.

Respecto al sector de actividad ejercen su actividad laboral fundamentalmente en el sector servicios —85%— y en el sector industrial —12%— desarrollando trabajos de cualificación media-baja, como técnicos profesionales de apoyo, vendedores, empleados administrativos o trabajadores del servicio de restauración, personales y otros servicios similares. Y, aunque la mayor parte de los mismos son varones, personas de referencia del

hogar, un 25% de los mismos son mujeres que ocupan la posición de cónyuges del cabeza de familia del hogar.

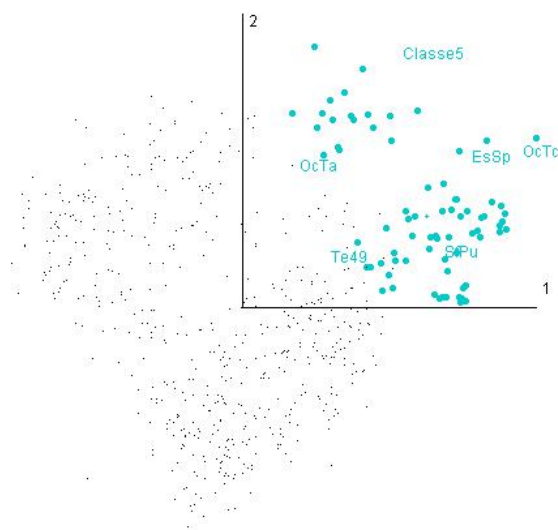
Es probable que la representación de mujeres formadas en esta clase este relacionada también con la alta representación de trabajadores del sector público en este grupo. La mitad de los trabajadores de este grupo se ocupan en el sector público.

La diferencia fundamentalmente con la clase 1 es el tipo de trabajo que desarrollan y el sector de actividad. Así, las variables determinantes en este grupo son el sector de actividad y el tipo de contrato —*cf.* cuadro 4.3.5—

Clase 5. Trabajadores formados del sector público (14%).

Son trabajadores, mujeres y varones en una representación del 75%-25% respectivamente, y con edades comprendidas entre los 25 años y los 54 años.

Gráfico 4.3.12: Representación factorial clase 5. Población asalariada. MLL Norte. Dimensiones 1 y 2.



Fuente: Panel Comarcal MLL “Norte”.

Son tanto personas de referencia de su hogar como cónyuges e hijos y desarrollan su actividad profesional en un 95% en el sector público. Poseen contratos indefinidos —75% de

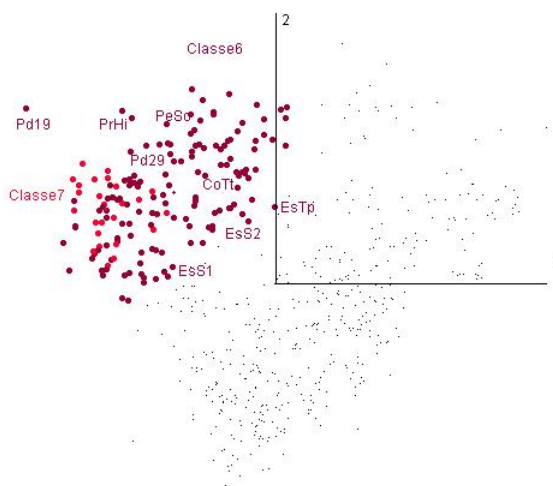
los mismos— y desarrollan trabajos cualificados como técnicos y profesionales científicos o, técnicos y profesionales de apoyo del sector servicios.

Las variables que mayor poder explicativo tienen en este grupo —*cf.* cuadro 4.3.5— son el capital humano, el tipo de ocupación y el sector de actividad. De hecho casi la totalidad de los mismos poseen estudios universitarios, trabajan en el sector servicios y poseen en mayor medida que los trabajadores de otros grupos contratos de duración indefinida.

Clases 6 y 7. Jóvenes con contratos temporales (28%).

Tanto la clase 6 como la 7 están constituidas en su totalidad por jóvenes menores de 30-34 años que residen en casa de sus progenitores —de aquí que la mayoría sean hijos de la persona de referencia del hogar—.

Gráfico 4.3.13: Representación factorial clases 6 y 7. Población asalariada. MLL Norte. Dimensiones 1 y 2.



Fuente: Panel Comarcal MLL “Norte”.

Poseen diferentes niveles de capital humano, aunque es necesario destacar que el 60% de los mismos poseen como máximo nivel de estudios la educación obligatoria.

Destacan en todos los sectores productivos excepto en el sector agrícola-pesquero y desarrollan trabajos no cualificados pero también de cualificación media como técnicos y profesionales de apoyo, artesanos o trabajadores cualificados de la industrial u operadores de instalaciones y maquinarias.

Lo que une a los trabajadores de esta clase, además de su edad, es que son asalariados del sector privado con contratos temporales. Parece que estos jóvenes cubren la parte más inestable de la demanda de trabajo en la zona norte de la provincia que no requiere nivel altos de formación académica.

Un rasgo que los caracteriza, frente a otras clases de jóvenes de otras zonas, es que son mayoritariamente varones. Sólo un 25% de los trabajadores jóvenes de este grupo son mujeres.

Dentro de este gran grupo, destaca un subgrupo — al que denominamos clase 7, muy minoritario y que sólo representa el 5% del total de ocupados de esta zona—constituido por trabajadores muy jóvenes varones que desarrollan trabajos de muy baja cualificación en el sector agrícola-pesquero y con contratos temporales. En algunos casos son jóvenes que no han terminado la enseñanza obligatoria.

Como se observa en este grupo, la edad es determinante en la caracterización de los trabajadores de este grupo pero también el sector de actividad.

El siguiente cuadro muestra, para la estructura de la ocupación obtenida en la zona norte de la provincia, los índices de Gini-Hirschman correspondientes a las variables: edad, sexo, sector económico, tamaño de la empresa, tipo de ocupación, tipo de contrato y nivel de estudios.

Cuadro 4.3.5. Índices de Gini-Hirscham sobre la estructura de la ocupación en MLL-Norte

Clases	Edad	Sexo	Sector de actividad	Tipo de contrato	Tipo de ocupación	Nivel de estudios	Tamaño de la empresa
1	0,71	0,09	0,9	0,65	0,61	0,48	0,98
2	0,55	0,1	0,87	0,91	0,64	0,46	0,91
3	0,69	0,58	0,67	0,9	0,62	0,18	0,89
4	0,64	0,74	0,37	0,47	0,93	0,88	0,94
5	0,6	0,9	0	0,48	0,35	0,27	1
6	0,78	0,78	0,77	0,93	0,93	0,81	0,93
7	0,26	0,9	0,13	0,62	0,26	0,57	0,88

Fuente. Elaboración propia a partir del panel de empleo comarcal. MLL Norte

La dispersión de los índices en los distintos grupos varía considerablemente entre unas variables y otras. Así, las variables que menor dispersión presentan son el tamaño de la empresa, la edad o el tipo de contrato, mientras que las variables que mayor dispersión presentan, indicativas del grado de contribución de estas variables en la discriminación de los grupos son el sector de actividad y el sexo.

El nivel educativo y el tipo de contrato, aunque no alcanzan dispersiones tan elevadas como el sexo o la actividad económica juegan también un importante papel determinante en la caracterización de los grupos. Nótese como el capital humano se configura como una variable determinante en algunos grupos como las clases 3 y 5, esto es lógico porque la clase 3 está formada caso en su totalidad por trabajadores no formados y por el contrario, la clase 5 por trabajadores formados. La importancia del capital humano no es similar en todos los grupos. La importancia del nivel de formación en la caracterización de las estructuras del empleo es importante, pero también lo es la forma en que éste interacciona con otros factores.

Habría que estudiar más detalladamente, y quedará pendiente para sucesivos trabajos de investigación, si el capital humano que se configura como una variable muy determinante de la estructura de la ocupación en esta zona, ejerce también un papel importante en la estructura del desempleo, por cuanto que en esta zona el grupo de trabajadores jóvenes formados, que se muestra de forma sistemática en otras zonas de la provincia, desaparece o pierde importancia en esta zona. Puede ser que emigren por la falta de trabajo cualifica-

do o que sean poco los jóvenes que terminan estudios de mayor nivel. En cualquiera de los dos casos es una cuestión de estudio importante a estudiar de cara a plantear líneas de acción en esta zona.

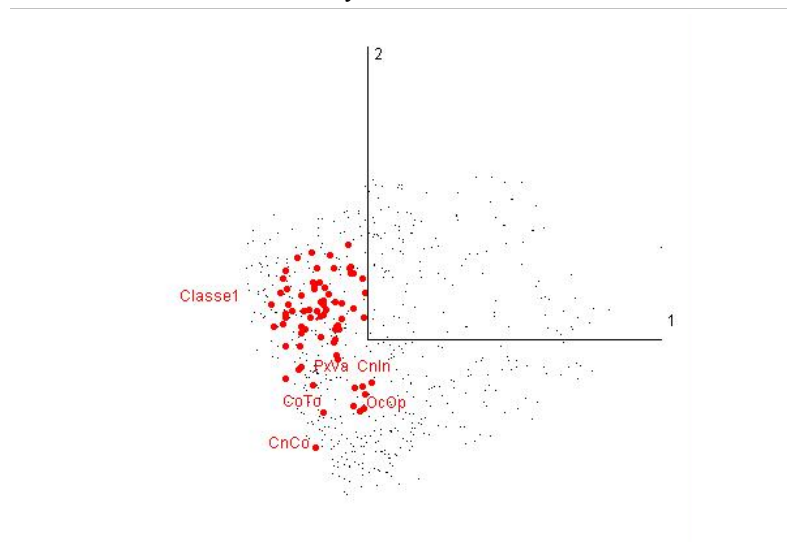
4.3.3.3. Estructura de la ocupación en el mercado laboral local “Sureste”.

El mercado laboral local “sureste” está constituido por los mercados locales de Almonte y Palos de la Frontera y la estructura de la ocupación que presenta es la siguiente:

Clase 1. Jóvenes no formados con empleos temporales en el sector industrial y en la construcción (12%).

Esta clase se caracteriza por estar constituida por jóvenes, varones, menores de 29 años que residen en casa de sus progenitores.

Gráfico 4.3.14: Representación factorial clase 1. Población asalariada. MLL Sureste. Dimensiones 1 y 2.



Fuente: Fuente: Panel Comarcal MLL “Sureste”.

Poseen un nivel de estudios muy bajo, de hecho, más del 50% de los mismos poseen como máximo nivel de estudios la educación obligatoria y, lo que resulta aún más preocu-

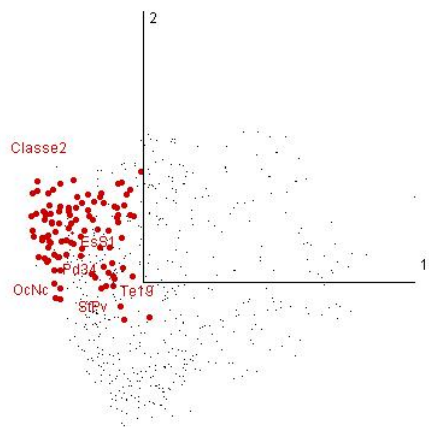
pante, es que más del 40% de los mismos parecen no haber terminado la enseñanza secundaria de primera etapa.

Tienen experiencia laboral en trabajos tanto no cualificados como especializados —como artesanos, trabajadores cualificados de la industria u operadores de instalaciones de maquinarias— en distintos sectores productivos, aunque fundamentalmente en la construcción y en el sector industrial. La temporalidad les afecta al 75% de los mismos y entre las modalidades contractuales más frecuentes está el contrato por obra o servicio determinado.

Si se observa el cuadro 4.3.6, las variables que más caracterizan a los trabajadores de este grupo son: la edad, el sexo y el nivel de estudios. El sector de actividad no resulta tan determinante porque son jóvenes que trabajan en distintos sectores productivos.

Clase 2. Jóvenes no formados del sector agrícola-pesquero (19%).

Gráfico 4.3.15: Representación factorial clase 2. Población asalariada. MLL Sureste. Dimensiones 1 y 2.



Fuente: Fuente: Panel Comarcal MLL “Sureste”

Este grupo, al igual que el anterior está constituido también por jóvenes aunque ligeramente mayores que el grupo anterior. Son trabajadores asalariados con edades comprendidas entre 16 y 34 años.

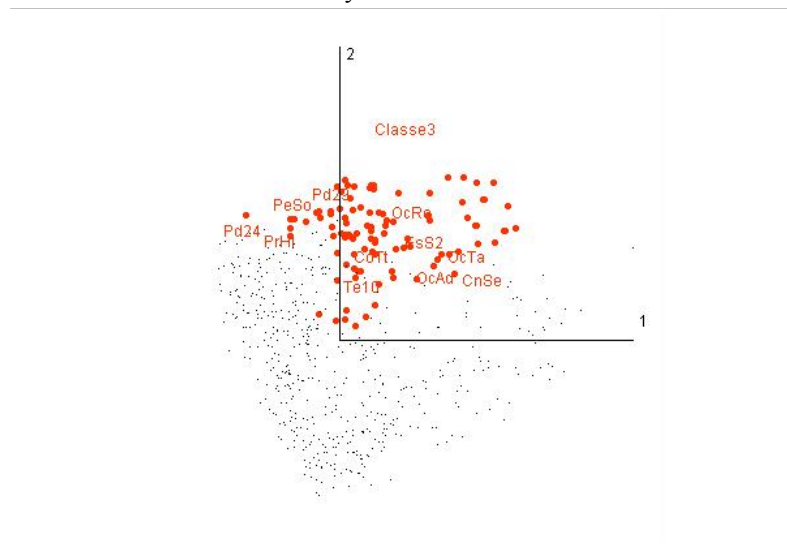
Poseen un nivel de estudios bajo, incluso inferior al que alcanzan los trabajadores del grupo anterior. En este caso más del 57% de los mismos apenas alcanzan la enseñanza secundaria de primera etapa—.

Son tanto varones como mujeres y desarrollan trabajos no cualificados en el sector agrícola. Sólo el 11% poseen un contrato indefinido y la modalidad contractual más frecuente es el contrato temporal o estacional. De hecho más del 75% poseen este tipo de contrato.

En la caracterización de los trabajadores de este grupo intervienen principalmente las variables son: tipo de ocupación, sector de actividad, tipo de contrato y nivel de capital humano, véase cuadro 4.3.6.

Clase 3. Jóvenes con cualificación media-alta del sector servicios (15%).

Gráfico 4.3.16: Representación factorial clase 3. Población asalariada. MLL Sureste. Dimensiones 1 y 2.



Fuente: Fuente: Panel Comarcal MLL “Sureste”.

Esta clase, al igual que la anterior, esta formada por jóvenes varones y mujeres que comparte el núcleo familiar de sus progenitores pero, a diferencia de aquéllos, éstos poseen un mayor nivel de estudios o y experiencia laboral en trabajo que requieren algún tipo de cualificación profesional. Trabajan en ocupaciones relativas a los grupos ocupacionales 2, 3 y 4 de la clasificación nacional de ocupaciones²⁴⁶. Sólo el 26% trabaja en ocupaciones menos cualificadas como trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores en comercios.

El sector en el se centran su actividad profesional es el sector servicios y un 27% de los mismos son asalariados del sector público. Respecto a la estabilidad de sus contratos, aunque más del 50% poseen bien contratos temporales “de otro tipo” o por “obra o servicio determinado”, el otro 50% poseen contratos indefinidos.

El sector de actividad y la edad son las variables que mayor grado de concentración presentan en este grupo —véase cuadro 4.3.6—.

Clase 4. Trabajadores estables del sector público (5%).

Esta clase está constituida por trabajadores mayores de 30 años, varones y mujeres, y con estudios universitarios. Son trabajadores que desarrollan trabajos de cualificación alta como técnicos profesionales científicos e intelectuales y trabajan casi con exclusividad en el sector público.

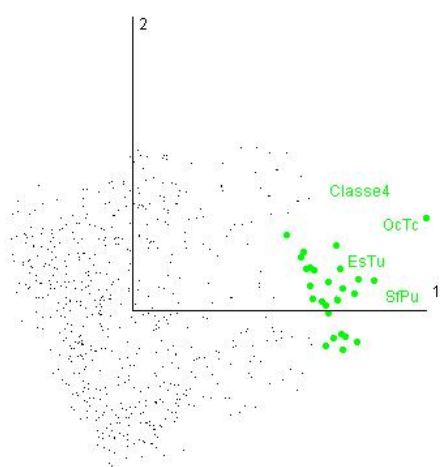
Son trabajadores estables, más del 75% de los mismos poseen un contrato indefinido. Es la segunda clase por orden de estabilidad laboral, la primera es la clase 8 que describimos más adelante.

Las variables que mayor poder discriminatorio ejercen en la caracterización de este grupo frente a las clases restantes son el sector de actividad, el tipo de ocupación y el nivel de estudios. Estas variables —véase cuadro 4.3.6— alcanzan índices de G-H nulos que indi-

²⁴⁶ Grupo 2: técnicos y profesionales científicos e intelectuales; grupo 3: Técnicos y profesionales de apoyo; grupo 4: empleados de tipo administrativo.

can que todos los trabajadores de este grupo se concentran en una única modalidad de las variables citadas. De hecho, si estudiamos las frecuencias relativas, el 100% de los trabajadores de este grupo trabajan en el sector servicios como técnicos profesionales o científicos y todos tienen estudios universitarios.

Gráfico 4.3.17: Representación factorial clase 4. Población asalariada. MLL Sureste. Dimensiones 1 y 2.



Fuente: Fuente: Panel Comarcal MLL "Sureste".

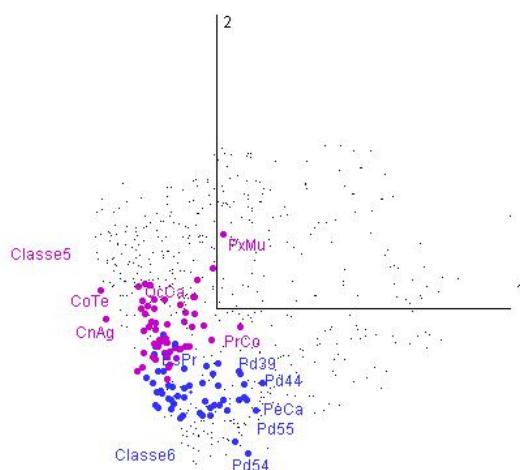
Clases 5 y 6. Trabajadores no cualificados del sector agrícola-pesquero (19%).

Esta clase representa el grupo de trabajadores más precario de la zona sureste de la provincia.

Son trabajadores mayores de mediana edad, casados y con un nivel de estudios muy bajo. Más del 70%, apenas superan los estudios primarios.

La diferencia entre ambas clases, clases 5 y 6, es que la primera está formada en exclusividad por varones y la segunda por mujeres pero ambos casos desarrollan trabajos de baja cualificación en el sector agrícola-pesquero y en más del 80% de los casos con contratos temporales.

Gráfico 4.3.18: Representación factorial clases 5 y 6. Población asalariada. MLL Sureste. Dimensiones 1 y 2.



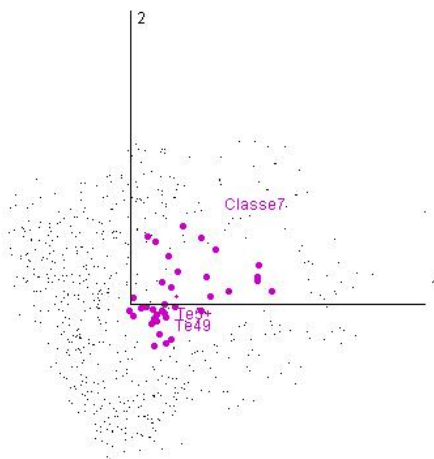
Fuente: Fuente: Panel Comarcal MLL “Sureste”.

En este caso las variables determinantes de ambas clases no son exactamente las mismas —*cf.* cuadro 4.3.6—. Las variables que caracterizan a los trabajadores de la clase 5 son: el sexo, el sector de actividad, el nivel de estudios, el tipo de contrato y en menor medida que en los casos anteriores el tipo de ocupación. Este grupo está constituido por mujeres que trabajan en el sector servicios, poseen muy bajos niveles de instrucción, contratos temporales y se ocupan en el sector de la restauración como trabajadoras no cualificadas. En cambio, entre los trabajadores de la clase 6, destacan el sexo, el tipo de ocupación, el nivel de estudios y el sector de actividad. Son varones, no cualificados ni formados, del sector servicios pero, a diferencia del grupo anterior, tienen una mayor variedad respecto a las modalidades contractuales. Entre los trabajadores de este grupo existe una mayor variabilidad contractual.

Como vemos, las diferencias por sexo vuelven a ser importantes cuando estamos ante bajos niveles de cualificación profesional y también académica como ocurría en otras zonas de la provincia.

Clase 7. Trabajadoras estables del sector servicios (6%).

Gráfico 4.3.19: Representación factorial clase 7. Población asalariada. MLL Sureste. Dimensiones 1 y 2.



Fuente: Fuente: Panel Comarcal MLL "Sureste".

Esta clase, aunque muy minoritaria, está formada por mujeres de mediana edad que desarrollan trabajos de baja cualificación en empresas privadas del sector servicios, principalmente, como trabajadoras del servicio de restauración, vendedoras o como trabajadoras no cualificadas. En general, igual que las clases anteriores tienen niveles formativos bajos o muy bajos.

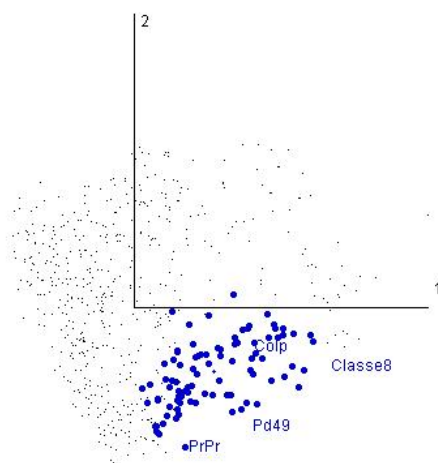
Un rasgo característico de este grupo frente a las clases 5 y 6 anteriormente descritas, es que más del 65% de las trabajadoras de este grupo poseen un contrato indefinido. Las variables determinantes en este grupo son el sexo y el sector de actividad.

Clase 8. Trabajadores estables varones del sector servicios y de la industria (13%).

Esta clase, que comprende el 13% de la ocupación de la zona está formada casi en su totalidad por varones casados de mediana edad. Poseen un nivel de formación académica media y desarrollan trabajos de cualificación especializados en el sector servicios y en la industria. Aunque los trabajadores de esta clase ocupan empleos que presentan caracterís-

ticas muy similares a los empleos que ocupan los trabajadores de la clase 1—grupos 7, 8 y 9 de la CNO-94—, éstos poseen mayor estabilidad laboral que los trabajadores de la clase 1. De hecho, más del 80% de los mismos tienen un contrato indefinido. Es la clase más estable junto con los trabajadores cualificados del sector público que formaban la clase 4.

Gráfico 4.3.20: Representación factorial clase 8. Población asalariada. MLL Sureste. Dimensiones 1 y 2.



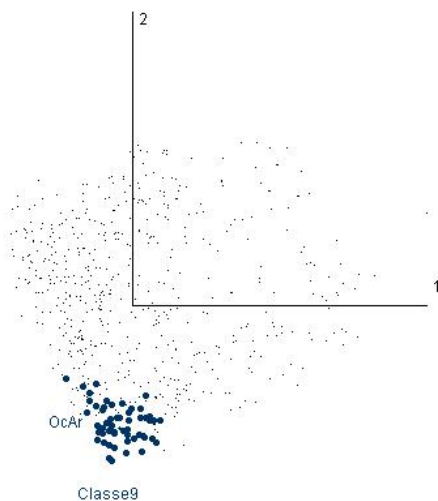
Fuente: Fuente: Panel Comarcal MLL “Sureste”.

En definitiva podemos decir que estamos ante un grupo de trabajadores varones con empleos especializados de cualificación media tanto del sector público como del sector privado.

En este caso, igual que ocurría en la clase anterior, las variables que mayor influencia ejercen en la caracterización de los trabajadores que conforman este grupo son el sexo y el tipo de contrato

Clase 9. Trabajadores temporales de la construcción (11%).

Gráfico 4.3.21: Representación factorial clase 9. Población asalariada. MLL Sureste. Dimensiones 1 y 2.



Fuente: Fuente: Panel Comarcal MLL “Sureste”.

Esta clase está constituida en su totalidad por varones de mediana edad que desarrollan trabajos como artesanos o trabajadores cualificados en el sector de la construcción.

Son trabajadores con un nivel de estudios muy bajo, casi el 80% tiene como máximo los estudios primarios y pese al nivel de cualificación media de los trabajos que desarrollan es, junto con las clases 1 y 2 las que mayor inestabilidad laboral poseen. Casi el 80% de los trabajadores de los mismos tienen un contrato temporal, cuando, es una clase que representa al 10% de la población ocupada de la zona y está constituida por cabezas de familia del hogar.

Los índices de Gini-Hirschman calculados sobre la estructura de la ocupación de la costa este de la provincia de Huelva se muestra en el siguiente cuadro:

Cuadro 4.3.6. Índices de Gini-Hirscham sobre la estructura de la ocupación en MLL-Sureste

Clases	Edad	Sexo	Sector de actividad	Tipo de contrato	Tipo de ocupación	Nivel de estudios	Tamaño de la empresa
1	0,39	0,1	0,81	0,84	0,89	0,41	0,51
2	0,6	1	0,52	0,57	0,51	0,33	0,74
3	0,6	0,99	0,27	0,86	0,91	0,98	0,76
4	0,82	0,87	0	0,5	0	0	0,8
5	0,66	0,17	0,21	0,23	0,59	0,21	0,71
6	0,98	0,32	0,33	0,91	0,55	0,15	0,71
7	0,77	0	0,3	0,8	0,87	0,73	0,96
8	0,73	0,13	0,72	0,4	0,96	0,87	0,73
9	0,97	0	0,44	0,57	0,68	0,22	0,45

Se observa como en este mercado las variables que mayor dispersión presentan son el sexo, el nivel de estudios, el tipo de ocupación desarrollada y el sector de actividad, aunque las distintas combinaciones de las mismas propician una estructura de la ocupación en esta zona tan diversificada.

4.3.3.4. Estructura de la ocupación en el mercado laboral local “Suroeste”.

Este mercado está formado por los mercados laborales locales de Cartaya, Lepe e Isla Cristina. La estructura de la ocupación en esta zona es la siguiente:

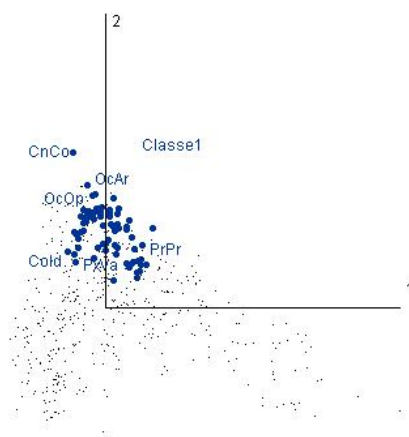
Clase 1. Trabajadores cualificados de la construcción (14%).

Esta clase, está constituida exclusivamente por varones de mediana edad, cabezas de familia de su hogar, con bajo o muy bajo nivel de estudios y que ejercen su actividad profesional en el sector de la construcción.

Son trabajadores que desarrollan trabajos especializados como artesanos, trabajadores cualificados de la industria y operadores de instalaciones y maquinarias y, aunque el sector dominante entre los trabajadores de este grupo es el sector de la construcción le sigue en

orden de importancia la industria y el sector servicios. Dada el auge de la construcción en esta zona costera, el 50% de los mismos poseen un contrato indefinido. La segunda modalidad contractual más frecuente entre los trabajadores de este grupo es el contrato por obra o servicio.

Gráfico 4.3.22: Representación factorial clase 1. Población asalariada. MLL Suroeste. Dimensiones 1 y 2.



Fuente: Panel Comarcal MLL "Suroeste".

Si observamos el cuadro 4.3.7 que recoge los índices de dispersión de Gini-Hirschman para las distintas variables estudiadas las variables determinantes de esta clase son el sexo, el tipo de ocupación y el nivel estudios.

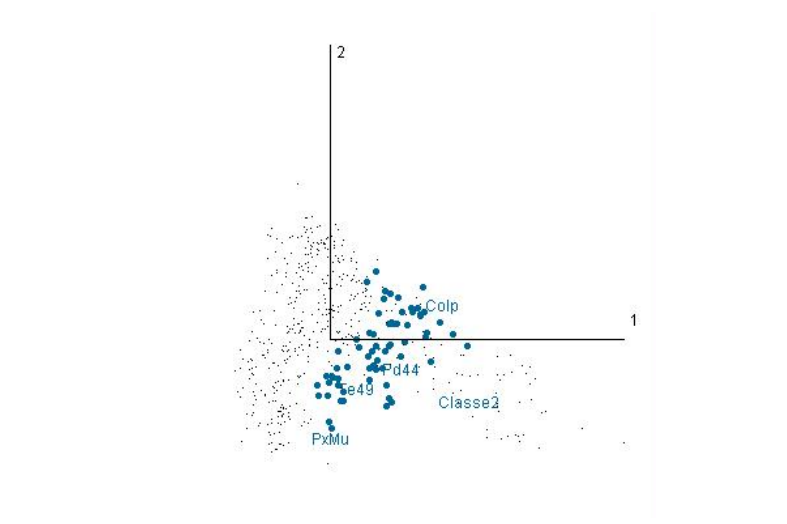
Clase 2. Trabajadores estables del sector servicios (12%).

Esta clase está constituida, como el grupo anterior por trabajadores de mediana edad, pero a diferencia de aquéllos, en este grupo existen una proporción equilibrada de trabajadores por sexo.

Poseen un nivel de estudios medio-bajo, porque aunque más del 60% de los mismos apenas superan el bachiller elemental, un 30% de los trabajadores de este grupo tienen estu-

dios medios —enseñanza secundaria de segunda etapa o estudios técnico-profesionales de nivel medio—.

Gráfico 4.3.23: Representación factorial clase 2. Población asalariada. MLL Suroeste. Dimensiones 1 y 2.



Fuente: Panel Comarcal MLL “Suroeste”.

Con respecto a la actividad profesional desarrollan ocupaciones muy variadas —de aquí que el índice de dispersión de G-H —véase cuadro 4.3.7— alcance un valor próximo a 1, destacando su actividad en los grupos 5, 7 y 9 de la CNO-94²⁴⁷. Son trabajadores asalariados principalmente del sector servicios privado pero también destaca en un 30% de trabajadores en el sector público. Quizá la presencia del sector público haga que esta clase, junto con la clase 7, sean las clases cuyos trabajadores presentan mayor estabilidad laboral. Más del 70% de los mismos poseen un contrato indefinido.

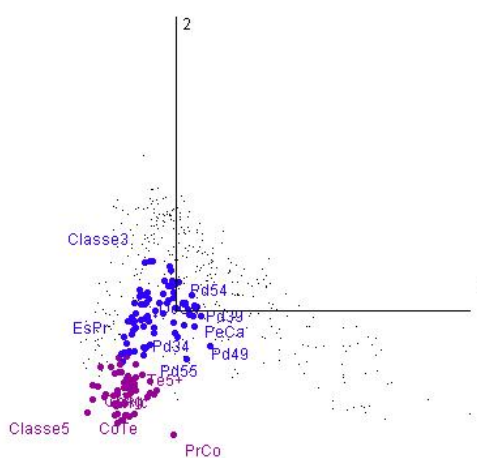
Tras esta descripción y a partir de los índices de G-H se puede concluir que los factores que caracterizan a los trabajadores de este grupo son: el sector de actividad en el que tra-

²⁴⁷ Grupo 5: trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios; grupo 7: artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, la construcción, y la minería, excepto los operadores de instalaciones y maquinaria y; grupo 9: trabajadores no cualificados

bajan —sector servicios—y el tipo de contrato —indefinido—. De aquí, que los índices más bajos se alcancen en estas variables —cf. cuadro 4.3.7—.

Clases 3 y 5. Trabajadores temporales del sector agrícola-pesquero (29%).

Gráfico 4.3.24: Representación factorial clases 3 y 5. Población asalariada. MLL Suroeste. Dimensiones 1 y 2.



Fuente: Panel Comarcal MLL “Suroeste”.

Las clases 3 y 5 poseen características muy similares. En ambos casos son trabajadores temporales del sector agrícola.

Poseen un nivel de estudios muy bajo, más del 90% apenas supera la enseñanza obligatoria de primer nivel, y de aquí, que una gran parte de los mismos desarrollen trabajos no cualificados —grupo 9 CNO-94—. Dentro de este gran grupo, como se muestra en el gráfico adjunto, se distinguen dos clases, que denominamos clases 3 y 5, y que se diferencian básicamente en el sexo. La clase 3 está formada mayoritariamente por varones de mediana edad casados, de aquí, que además de trabajos no cualificados —grupo 9 del CNO-94— también desarrollen trabajos cualificados del sector agrícola, un 20%— grupo 6 CNO-94—, mientras que la clase 5 está formada mayoritariamente por mujeres cónyuges de mediana edad que sólo realizan trabajos de baja o muy baja cualificación. En am-

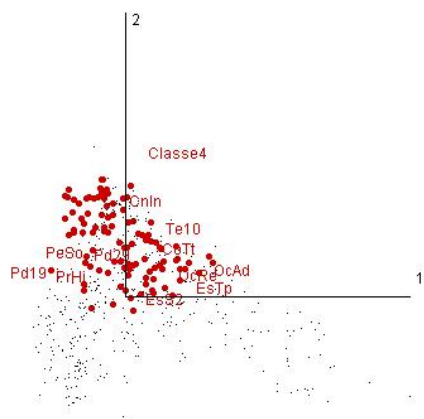
En los casos en los que la temporalidad es muy elevada, más en el grupo de las mujeres que en el de los varones, aunque tanto en uno como en otro más del 70% de los trabajadores tienen un contrato temporal.

De este modo, lo que une a los trabajadores de este grupo son trabajadores temporales del sector agrícola con muy bajos niveles de formación reglada.

Entre las variables que más destacan en ambos grupos —clases 3 y 5— son: el sexo, el sector de actividad y el nivel de estudios porque ambos casos son, bien varones o mujeres, según estemos ante la clase 3 o 5 respectivamente, que trabajan en el sector agrícola y que poseen niveles de instrucción muy bajos.

Clase 4. Jóvenes con formación media-baja del sector servicios y de la industria (19%).

Gráfico 4.3.25: Representación factorial clase 4. Población asalariada. MLL Suroeste. Dimensiones 1 y 2.



Fuente: Panel Comarcal MLL “Suroeste”.

Esta clase está formada casi en su totalidad por trabajadores varones —71%— menores de 34 años y que residen en casa de sus progenitores. De aquí, que ostenten la posición de “hijos” de la persona de referencia del hogar.

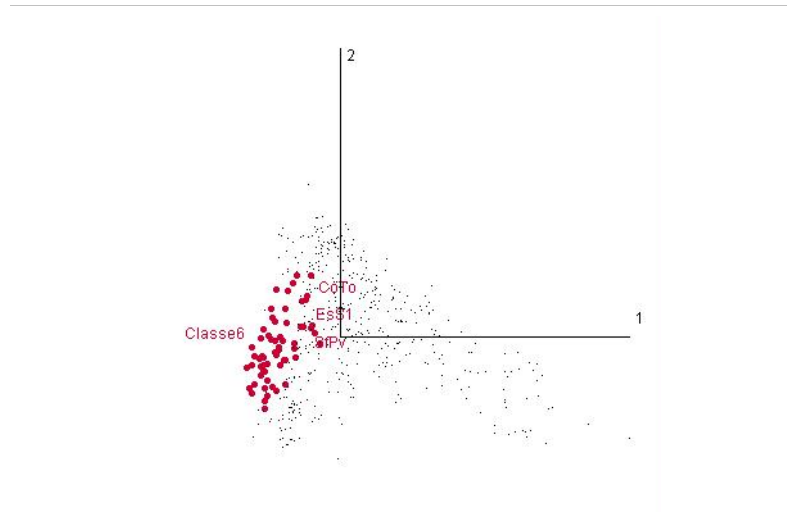
Tienen un nivel de estudios medio-bajo porque aunque más del 70% apenas supera la enseñanza obligatoria de primera etapa, casi un 30% de los mismos han estudiado la enseñanza obligatoria de segunda etapa u otras enseñanzas técnico-profesionales de grado medio.

Desarrollan distintos tipos de trabajos principalmente como asalariados del sector privado en el sector servicios, industria y construcción, en este orden de importancia. Tienen características similares tanto a la clase 1 como a la clase 2 y, aunque más del 45% son temporales casi el 50% tienen un contrato indefinido.

Esta clase posee índices de G-H muy próximos, quizás porque se trate de trabajadores muy jóvenes que empiezan o acaban de empezar su vida laboral y aún no tienen definida su trayectoria profesional. De aquí, que en todos los factores esta clase presente altos niveles de diversificación.

Clase 6. Jóvenes no formados con empleos temporales en la agricultura (14%).

Gráfico 4.3.26: Representación factorial clase 6. Población asalariada. MLL Suroeste. Dimensiones 1 y 2.



Fuente: Panel Comarcal MLL “Suroeste”.

Esta clase está formada por trabajadores jóvenes, varones y mujeres, que ocupan la posición de hijos de la persona de referencia de su hogar. Casi el 60% tiene menos de 24 años y el resto es menor de 30-34 años.

Los trabajadores de este grupo poseen características muy similares a las características que presentaban los trabajadores de las clases 3 y 5 anteriormente descritas, la diferencia estriba fundamentalmente en la edad.

Desarrollan trabajos de muy baja cualificación en el sector agrícola y poseen niveles de instrucción también muy bajos, más del 90% apenas supera la enseñanza obligatoria de primera etapa y más del 60% sólo tiene estudios primarios. Parece que estamos ante un grupo importante de jóvenes que han abandonado pronto el sistema educativo reglado y que recurren al sector agrícola como una rápida vía para obtener ingresos.

La temporalidad les afecta prácticamente a todos. Apenas un 15% tienen un contrato indefinido y la modalidad contractual más frecuente es el contrato estacional o de temporada.

Las variables que mayores índices de concentración presentan en esta clase son el sector de actividad y el nivel de estudios, reflejo de que son jóvenes que trabajan fundamentalmente en la agricultura.

Clases 7 y 8. Trabajadores formados del sector público (11%).

Estas dos clases están constituidas por trabajadores formados con estudios técnico-profesionales de grado medio o estudios universitarios. Desempeñan trabajos cualificados bien como técnicos científicos, bien como técnicos de apoyo principalmente en el sector público aunque también destaca un 25% de trabajadores asalariados del sector privado.

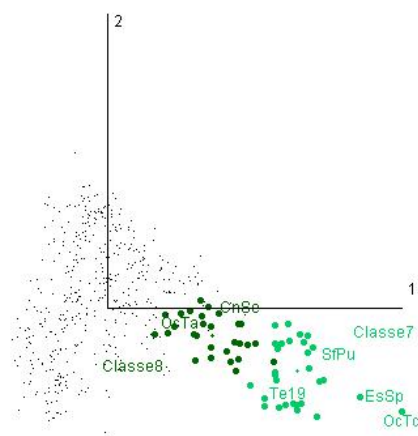
Es la clase que poseen mayor proporción de trabajadores indefinidos.

La diferencia fundamentalmente entre las clases 7 y, como muestra el gráfico 4.2.27—estriba en la edad y el sexo de los trabajadores de ambos grupos. La clase 7 está formada tanto por varones como mujeres de mediana edad que desarrollan trabajos como técnicos

científicos básicamente en el sector público y, la clase 8, está formada por trabajadores más jóvenes y que ocupan puestos ligeramente inferiores a los anteriores tanto en el sector público —75%— como en el privado —25%—.

Los factores que en mayor medida intervienen en la caracterización de este grupo son: la edad, el sector de actividad, el tipo de contrato y el nivel de estudios, al igual que ocurría en la clases con similares características en otras zonas de la provincia.

Gráfico 4.3.27: Representación factorial clases 7 y 8. Población asalariada. MLL Suroeste. Dimensiones 1 y 2.



Fuente: Panel Comarcal MLL “Suroeste”.

Como podemos observar en la estructura de la ocupación de la zona suroeste de la provincia, las variables relacionadas con las características de las personas como la edad, el sexo e incluso el nivel de capital humano, ejercen un papel muy importante en la caracterización de los grupos, aunque también son determinantes el sector de actividad y el tipo de ocupación desarrollada que parecen condicionar el tipo de relación contractual entre empresario y trabajador. El siguiente cuadro muestra los índices de Gini-Hirschman:

Cuadro 4.3.7. Índices de Gini-Hirscham sobre la estructura de la ocupación en MLL-Suroeste

Clases	Edad	Sexo	Sector de actividad	Tipo de contrato	Tipo de ocupación	Nivel de estudios	Tamaño de la empresa
1	0,67	0	0,69	0,86	0,59	0,45	0,78
2	0,68	1	0,49	0,59	0,9	0,79	0,92
3	0,88	0,44	0,51	0,94	0,84	0,31	0,91
4	0,54	0,82	0,84	0,85	0,93	0,82	0,8
5	0,79	0,4	0,11	0,43	0,12	0,26	0,54
6	0,87	1	0,27	0,76	0,47	0,31	0,73
7	0,38	1	0	0,29	0	0,14	0,91
8	0,79	0,15	0,15	0,85	0,79	0,95	0,85

En definitiva, de este análisis se desprenden importantes aspectos que deberían considerarse a la hora de evaluar los análisis laborales segmentacionistas tradicionales. En primer lugar, los resultados ponen de manifiesto la diversidad de estructuras laborales que pueden ser halladas incluso en un mismo ámbito provincial. En segundo lugar, partiendo de los índices de Gini-Hirschman calculados sobre cada una de las estructuras del empleo en los distintos territorios, en la medida en que éstos índices analizan el grado de concentración de los datos de un determinado grupo —en nuestro caso de individuos de un determinado segmento— en las categorías de las distintas variables, podríamos afirmar que si existen muchas diferencias entre los índices de dispersión entre clases dentro de una misma variable esto implicaría que esta variable ejerce un papel importante en la caracterización de la estructura del empleo obtenida en un determinado territorio. El siguiente cuadro muestra estas medidas de dispersión de los índices de G-H por zonas y para cada una de las variables objeto de análisis:

Cuadro 4.3.8. Dispersión de los índices de Gini-Hirschman por clases en los diferentes mercados.

Dispersión índices de G-H	Edad	Sexo	Sector de actividad	Tipo de contrato	Tipo de ocupación	Nivel de estudios	Tamaño de la empresa
MLL HUELVA	0,03	0,16	0,13	0,08	0,04	0,05	0,00
MLL NORTE	0,03	0,12	0,13	0,04	0,07	0,07	0,00
MLL COSTA-ESTE	0,04	0,20	0,07	0,06	0,10	0,12	0,02
COSTA-OESTE	0,04	0,13	0,10	0,07	0,16	0,11	0,02

Como se observa en el cuadro 4.3.8, los valores de dispersión más elevados se alcanzan prácticamente en todas las zonas de estudio en las variables sector de actividad económica y sexo. En este sentido podría decirse que en la medida en que en cada territorio se concreta una determinada actividad productiva, éste ejerce un papel importante en el establecimiento de las estructuras laborales. Sin embargo, es cierto, y tras el estudio de las estructuras laborales de empleo en los diferentes territorios lo hemos podido comprobar, que no es sólo la actividad económica la que determina la estructura laboral por sí sola, sino que las estructuras laborales son el resultado de una combinación concreta de variables altamente relacionadas con las características del territorio en el que se sitúan. Así, en la zona sureste de la provincia donde el sector primario —agricultura intensiva— y el sector construcción ocupan un alta proporción de trabajadores —más elevado que en otras zonas de la provincia—, hay otras variables, además del sector de actividad económica, que ejercen un alto poder de diferenciación entre los grupos, como es el sexo o el nivel de estudios. En cambio, en otras zonas de la provincia, como ocurre en la zona norte, el sector de actividad económica junto con el sexo son las variables que mayor poder determinante poseen en el establecimiento de la estructura laboral. Donde destacan además del sector servicios, la industria y el sector primario, las variaciones de la variable sector económico son menores —véase cuadro 4.3.8—.

Además, también se observa en todas las estructuras del empleo obtenidas independientemente del territorio de estudio, la importancia que en ellas juega, como es de esperar, las características socio-demográficas de la población. En la zona norte donde se combina un intenso proceso de envejecimiento de la población junto con unas bajas o muy bajas tasas de juventud, los grupos de jóvenes se reducen considerablemente, mientras que las zonas más costeras con índices de juventud superiores a la media provincial existe una gran diversificación de grupos de jóvenes trabajadores.

Por otro lado, el nivel de estudios, aún siendo un factor importante en la caracterización de los grupos, no parece ejercer, según los datos aquí analizados, un papel determinante en la estructuración de la segmentación en estos territorios. El problema puede venir no tanto del capital humano como factor de análisis, sino de la forma en que éste se mide y

su escasa relación con los niveles de cualificación profesional predominantes en cada mercado²⁴⁸. En este sentido compartimos los resultados de Heijke (1998) donde tras un análisis detallado, también utilizando el índice de G-H, del grado de dispersión del capital humano sobre tres segmentos de mercados —mercado interno, mercado profesional y mercado secundario— afirma que:

«...For most labor market research, however, the strict demarcation of educational types seems inappropriate. It ignores the segmented structure of the labour market. On the one hand, there are labour market segments with very strict educational requirements (craft markets; Doeringer and Piore, 1971), sometimes regulated by law. Examples are the requirements for doctors, lawyers, accountants, etc. On the other hand, a large degree of educational flexibility can be observed in many segments of the labour market and there is one-to-one relationship between education and labour market status (see e.g. Sheldon, 1985, and De Grip and Heijke, 1988)». (Heijke, 1998)

En conclusión, la estructura del empleo, y también del desempleo, en cada territorio puede diferir no tanto por los factores que intervienen en su configuración, que también, sino por la importancia relativa de cada uno de ellos en cada mercado. Por ejemplo, el capital humano, que es un factor dominante en la caracterización de los grupos, difiere en importancia por territorios en función de las interrelaciones que presenta con otras variables también significativas en la caracterización de los segmentos. Así, se observa como en algunos mercados, como caso del mercado laboral local de Huelva capital, la importancia del capital humano procede de la relación que ésta presenta con el sector de actividad y el tipo de ocupación. Por ejemplo, en el caso de la clase 5 de trabajadores jóvenes del MLL-Huelva, pese a tener bajos niveles de formación académica inicial, parecen ocupar empleos en el sector secundario que requieren una cualificación profesional. En cambio en el caso de las mujeres de mediana edad no cualificadas el acceso a este tipo de empleo, aunque partan de similares niveles educativos que los jóvenes no formados, es diferente. En este sentido, la hipótesis que habitualmente se mantiene sobre que la población más for-

²⁴⁸ Los bajos niveles de formación de la población en la provincia pueden condicionar también los resultados

mada tendrá menos posibilidades de permanecer largos periodos tiempo en el desempleo que la menos formada, sería cuestionable, en la medida, en que depende de las características de los empleos que se generan en cada zona. Aquí, una política generalizada puede no dar los resultados esperados²⁴⁹. La contrastación de esta hipótesis quedaría pendiente de un estudio en profundidad sobre la movilidad intersegmentacional, pero en cualquier caso, reconocer la existencia de estas relaciones es importante de cara al diseño de líneas de acción para ese territorio, que evite situaciones de desempleo estructural y una posible emigración masiva de la población con mayores niveles de capital humano, como puede estar ocurriendo en la zona norte de la provincia.

²⁴⁹ Tener en cuenta las características de los empleos requiere situar los estudios empíricos en los territorios y marcar líneas de acción desde los mismos, y este hecho aún no está reconocido en los ámbitos de investigación pese al mayor protagonismo que trata de darse a la dimensión local desde los ámbitos políticos, comenzando por la dimensión local en la Estrategia Europea de Empleo. No obstante, algunos trabajos como el de Orr (1997) sí van en esta dirección:

«In recent years, the `training´ solution has reappeared as a central policy recommendation. Not only is it being applied in the area of poverty policy to justify the implementation of `workfare´ laws, but it is also being linked to a increased use of contingent workers. While training low skill workers is a very valid goal in itself, current policy discussions tend to minimize the demand side issues raised by SLM theory. Thus, the question has again been raised as to whether labour market segmentation exists and whether its effects can be measured.» (Orr 1997:229)

5 CHAPTER:
CONCLUSIONS.

Designing and using a common methodology for the determination of labour markets in different territories, as it has been carried out in this research, has allowed the comparison of employment structures (and in some cases, unemployment structures) within different labour markets.

This analysis has allowed us to get to results that we believe important for the analysis of the labour segmentation. First of all, the hypothesis of the Fourth Generation Segmentarionists is confirmed. It states that the supply, far from adapting to the structure determined by the demand, participates actively in the configuration and characterization of the segments. Secondly, within the framework of the inductive investigation, we confirm the importance of the segmentation local dimension which appears as a result of a specific combination of multiple social, economic, political and institutional factors. Finally, we consider that together with the structure of occupation —and according to the importance of the supply variables in the determination of its structure— a segmentation of unemployment exists. The study of the latter, linked to the structure of the employment, is of great utility for better understanding of the labour market. This analysis can considerably contribute to the improvement of employment policies design to be adjusted to territorial needs. This interconnection between the characteristics of local environments and the employment policies is necessary to achieve a sustained and sustainable growth of territories —Orr (1997), Fine (1999), Campbell (2000).

Regarding to the study of segmentation decisive factors, local productive specialization had in a first moment a high explicative power in the determination of the employment structures. Therefore, if territorial dimension was important in the segmentation analysis, should be through local productive specialization. However, the study of the factors deciding the configuration of labour structures in different territories —obtained through Gini-Hirschman indexes— has led us to reject this hypothesis, since it is not only the productive structure the one that establishes a different segmentation in each territory, but also the form in which it interacts with other local socio-productive and demographic factors. The different employment structures for territories show how factors influencing segments' configuration interact in a different way in every territory, even though being

the same ones. Local productive activity, type of contract, company size and even human capital, although they are important variables in the segmentation study, they are not by themselves factors determining employment and/or unemployment structures. In the case of the unemployment structure of the city, human capital doesn't turn out to be a differentiating factor, neither among unemployed people searching for the first job, nor among the medium age unemployed. However, it does possess a high differentiating power among the young unemployed with labour experience —as the case of the employment structure in the city shows. In the case of the employed population of the city, public-private character of the hiring entity establishes differences among the qualified population segments. Gender has a high differentiating power in the majority of employment structures; however, in the unemployment structure the case of the medium age unemployed is the only case in which gender is significant. The sector of economic activity is not a deciding factor of the employment structure in the city but it possesses a great importance in the case of the employment structures of the Southeast and Southwest areas of the county. Contract typology is an important factor in almost every employment structure for any territory, but it is not decisive in any of them —although temporary work is a widespread factor within the county of Huelva. This study, by giving the possibility to compare the structures in different territories, clearly shows that employment structures are the result of combinations of different factors. None of these factors, by themselves, justifies the obtained structures.

Indeed, characteristics of local labour markets and particularly the labour structure of each market depend on both, factors related to the local productive environment, and those associated to personal individual characteristics and socio-demographic environment surrounding the person and the enterprise. Family and cultural customs, personal trajectory, management culture²⁵⁰ and even the demographic structure of the reference area, appear implicit within labour structures in every territory showing the territorial dimension of the segmentation. As a result of this combination of factors in the labour

²⁵⁰ Management culture is one of these elements because it determines the practices of employing organizations and of management.

segmentation, it is possible to state that segmentation is not only a consequence of factors on the demand side but also factors on the supply side.

Traditionally, Segmentacionist empiric studies have been centred on the labour demand. The labour supply has traditionally occupied a secondary or residual role in the labour segmentation. Its participation mostly came down to the characterization of the segments previously established by demand factors²⁵¹. It could be clearly observed in this study how labour supply participates very actively in the determination of employment structures in any territory. In this sense, we agree with researchers such as Villa (1990), Recio (1997), Reich (1999) or, Burchell and Rubery (1999), among others, regarding to the fact that labour supply, far from adapting to a segmentation given by labour demand, also shapes the labour market²⁵².

This active participation of the labour supply becomes more visible when analyzing employments that could be included in the secondary sector due to their characteristics and according to the definition of dual labour market. Studying the Gini-Hirschman indexes, it could be derived that these employments' specifications are due, not only to labour demand, but also to labour supply factors in their characterization. The latter have not been studied in depth and they are factors such as gender, age, human capital and even other factors related with distribution of reproductive labour within the families. This diversity of factors determining the characterization of the most precarious jobs confer them a high level of specificity that cannot be observed in primary sector jobs. That is why structures show the highest level of diversity among the jobs included in the secondary sector.

²⁵¹ Some segmentacionists' studies do not fit into this tendency. Dickens and Lang (1985), Valette (2005), Anderson, Butler and Sloan (1987), Alexander (1974), López (1996) o, Lozares (1998), Douglas (1997) or Jaoul-Grammare (2007), among others.

²⁵² In this sense we believe that the recent evolution of the investigations developed from the labour supply point of view have shaped the current evolution of segmentacionist studies since they show the diversity of factors of different social, economic and institutional spheres which influence the processes of structuring markets.

On the other hand, this research corroborates that segmentationist empiric studies — some of them showed in chapter 3— far from being simple local investigations —as they have been called many times due to their focus on specific labour markets— show the deep territorial dimension of labour segmentation. Some researchers have tried to maintain, in the empiric researches on labour segmentation, the same methodology used in conventional studies, forgetting methodological differences segregating both approaches: one basically deductive and the other mainly inductive. This difference is very important because, in the case of heterodox researches on segmentation, the results of the empiric studies cannot be compared following the conventional criteria since they are not based on the same model. Nevertheless, the empiric results of the researches is not the extrapolative element of these studies, but their methodology since every one incorporates to the analysis new elements allowing a better understanding of the labour market. Perhaps, the impossibility of comparing these studies under the conventional perspective made some researchers to classify them as "local" omitting their background. In our opinion, those researches —each one in a different way— have implicitly shown for long time the importance of the territorial dimension of the labour segmentation.

In this sense, we are convinced of the importance to keep advancing in segmentationist empiric studies. Up until now, most analyses have been centred on the empiric demonstration of the existence of labour segments in the market and the possibility of measure their effects on the labour market. It may be the stage —once the existence of segmentation in labour markets is widely accepted and incorporated to the academic and political languages—to deepen in the characteristics that segmentation reaches in each territory as means to adjust the employment policy to territorial needs. This may provide a chance to local contexts to design the employment policy. Despite the inclusion of this matter in European policy discussions since just about White Paper on Employment in 1993²⁵³, it

²⁵³ The potentiality offered by the local environment in the jobs creation is a fact. The importance of the local dimension of employment was already explicitly shown in the White Paper on Employment - European Commission (1993) - and more recently from the implementation of the European Employment Strategy. In fact, the first employment guidelines included a specific disposition on the local labour dimension that was reinforced in the guidelines for the year 2000 and

has not completely materialised due to the complexity not only technical but also political that its development implies.

However, approaching the study of local labour market segmentation as a way to establish intervention lines to be adjusted to this diversity requires taking into consideration two elements that we consider important to tackle the research. First of all, the diversity of factors in the study of the segmentation requires that methods used to determine the segments are sufficiently dynamic and flexible to capture the local diversity. As we have already stated, our conclusions agree with Rubery and Burchell (1990:555) that, although participant variables in the configuration of the labour segments would be the same, they interact in different ways in each territory. There will be variables with a more outstanding role in certain groups than in others, as we show in the structures presented in chapter 4. Determining and characterizing these segments in a precise and realist way is of great importance for the validation of any segmentationist hypothesis. In this sense, we believe that the multivariate method used—multiple correspondence analysis and analysis of hierarchical classification—is sufficiently flexible to capture local diversity. This method is being more and more used in the analysis of the labour segmentation—Anderson, Butler and Sloan (1987), Flatau and Lewis (1993 in Huguet, 1999), Local Employment Observatory (1995), Miedes and Sánchez (2005), Valette (2005), Jaoul-

more explicitly in the communication on Strengthening the Local Dimension of the European Employment Strategy—European Commission (November, 2001). Several measures are proposed in this communication to member. They consist of:

- «Targeting of local area.
- Strengths and weaknesses diagnosis.
- Identifying potential actors and developing mechanisms to coordinate their inputs.
- Analysing opportunities and threats regarding employment in the targeted territory.
- Involving regional and national authorities drawing from the relevant National Action Plan for Employment.
- Coherence with the objectives and priorities of the National Action Plan for Employment and of double participative direction» (European Commission, 2001).

Based on these recommendations, the inclusion of the territorial dimension of the European Strategy of Employment (EEE) was proposed by European Union. This would be done through the design and elaboration of Local Strategies of Employment (ELE) financed as innovating measures according to the article 6 of the Regulation of the European Social Fund. The Local Employment Observatory participated in one of them during the years 2002-2004.

Grammare (2007). However, in spite of the extended use of this method, it is necessary to acknowledge — regarding to this, we should keep working in future researches— that because of its exploratory character the method presents an important limitation when determining the borders among segments which influences to the inter-segmentational mobility studies in the medium run. By not determining precise frontiers among segments, an individual can belong to different segments in different periods of time due to the variation of characteristics of other individuals surrounding him/her, not to the variation of the individual's characteristics. However, our opinion is that this type of exploratory analysis constitutes a good method for an initial approach to the local social-labour reality, but in order to study the intersegmentational mobility it should be complemented with another type of techniques that allow us to establish borders among segments.

Secondly, and in this sense we agree with researchers on the area of geography like Peck (1996)²⁵⁴ or Morrison (1990), considering the territorial dimension of segmentation literally implies to place segmentationist researches in territories. A direct connection between local dimension of employment and the labour segmentation has been established in few occasions in the different studies carried out so far. Studies included in the field of Geography —Morrison (1990), Peck (1999), Hiebert (1991) or Hanson and Pratt (1992), among others— consider this interconnection as far as they assume the local dimension of the segmentation implies placing the segmentationist studies in territories geographically defined. In this sense, we should face two empiric problems. In the first place, information availability at these territorial levels. Individualized data for small territorial levels is usually not available. In order to avoid that, the Labour Force Survey could be properly applied due to its high standard of international homogenization. Secondly, it is necessary to start from an appropriate geographical delimitation for the segmentation study. Administrative divisions are commonly used in this type of labour analysis. This responds to the fact that economic quantities to develop this kind of labour studies are very high and re-

²⁵⁴ According to Peck (1996) territorial dimension of the segmentation, even though being coherent with the principles defended by the segmentation approach, has been traditionally a little explored question in the field of the labour segmentation (Peck 1996: 84-85)

searchers are subject to restrictions fixed by public organisms demanding information at certain moments to decision making. This distribution of competencies at different territorial levels greatly restricts researchers' freedom to configure the most appropriate geographical spaces for the segmentation study. In this field we still have a lot to investigate. In this study we present structures obtained by considering different territorial delimitations. In the case of the city we refer to the purely metropolitan area and in the case of the county we have used the delimitation of local labour markets following the methodology used to define Travel-to-Work-Areas. These areas are defined by the population's daily mobility from their residential place to their work place. This delimitation of the territory also possesses its limitations since the frontiers don't hold in time. Different studies have shown that these vary considerably if we consider variables such as gender or type of professional occupation. Therefore, it can be said that there are both defenders and detractors of this division of the territory²⁵⁵. This question is being studied basically by geographers like Peck (1996), Morrison (1990) or Hanson and Pratt (1992).

We want to conclude stating the idea of Hanson and Pratt (1992) to guide our future research in local labour segmentation in the future:

«...in our view, labour markets and labour market segmentation cannot be understood in isolation from the spatially grounded and integrated context of everyday life, following Peck's advice

²⁵⁵ In this sense Bauder (2001) states that:

«The literature consulted in this article suggests that home-to-work travel patterns are insufficient to conceptualize local labour market (Peck, 1989; Hanson y Pratt, 1988a; 1992; Scott, 1992; England, 1993). In addition, the notion of the local labour market must relate to place-based contexts the define cultural identity and signify cultural difference. The crux of spatial segmentation theory is that local labour markets are 'conjunctual structures' that operate 'in different ways at different times and in different places' (Peck, 1996: 94, original emphasis). The idea of local uniqueness, situatedness and contingency that makes any generalizations problematic (Rose, 1997, Schoenberger, 1997, Agnew, 1987), is precisely what is addressed in cultural geography that links cultural outcomes to experience and representation of place. Applying these ideas to labour market theory therefore contributes to the continuing erosion of orthodox economic theory that stresses generalizability, predictability and spatial uniformity (Massey, 1984: 67–69; Marsden, 1986: 1–25)» (Bauder, 2001:47).

will require seeing production and reproduction as inseparable from quotidian life rooted in places» (Hanson y Pratt 1992: 375).

6 CAPÍTULO: BIBLIOGRAFÍA.

- ABASCAL, E. y GRANDE, I. (1989): *Métodos Multivariantes para la Investigación Comercial. Teoría y Aplicaciones Y Programación BASIC*, Ariel S.A., Barcelona.
- ALBA, A. (2000): *La Riqueza de las Familias: Mujeres y Mercado de Trabajo en España*, Editorial Ariel, Barcelona.
- ALBERT, C.; DAVIA, M.A. y TOHARIA, L. (2003): “To Find or not Find a First Significant Job: the Case of Spain”, V Jornadas de Economía Laboral, Reus, 9-11 de julio.
- ALEXANDER, A. (1974); “Income, Experience and the Structure of Internal Labour Markets”, *Quartely Journal of Economics*, 88, 63.85.
- ALUJAS RUÍZ, J.A. (2002): *Políticas Activas de Mercado de Trabajo en España 1985-2000*. Tesis doctoral, Departamento de Política Económica y Estructura Económica Mundial, Universidad de Barcelona.
- ANDERSON, K., BUTLER, J. y SLOAN, F. (1987): “Labor Market Segmentation: A Cluster Analysis of Job Groupings and Barriers to Entry”, *Southern Economic Journal*, núm. 53, pp.571-590.
- BALL R.M. (1980): “The Use and Definition of Travel-To-Work Areas in Great Britain: Some Problems”, *Regional Studies*, vol.14, pp. 125-139.
- BANYULS J. y CANO E. (1996): “Trabajo y Relaciones Laborales” en VVAA. (1996): *Elementos básicos de economía*, Tirant lo Blanch, Valencia.
- BAUDER, H. (2001): “Culture in the Labor Market: Segmentation Theory and Perspectives of Place”, *Progress in Human Geography*, 25, 1, pp. 37-52.
- BECKER, G. S. (1983): *El Capital Humano*, Alianza Editorial, Madrid (edición en castellano de *Human Capital –A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Referente to Education*, Second edition de Adam Smith, 1975).
- BISQUERRA ALZINA, R. (1989): *Introducción Conceptual al Análisis Multivariante. Volumen I*, Promociones y Publicaciones Universitarias, Barcelona.
- (1989): *Introducción Conceptual al Análisis Multivariante. Volumen II*, Promociones y Publicaciones Universitarias, Barcelona.

- BLAUG, M. (1976): “El Status Empírico de la Teoría del Capital Humano: Una Panorámica Ligeramente Desilusionada”, en Toharia (1999): *El mercado de trabajo teoría y aplicaciones*, Alianza editorial, Madrid.
- BORDERÍAS, C., CARRASCO, C. y ALEMANY, C. (1994): *Las Mujeres y el Trabajo. Rupturas Conceptuales*, Icaria, Madrid.
- BOSTON, D.T. (1990): “Segmented Labor Market: New Evidence from a Study of four Race-Gender Groups”, *Industrial and Labor Relations Review*, 44:1.
- BOWLES, S. y GINTIS, H. (1975): “El Problema de la Teoría del Capital Humano; Una Crítica Marxista”, en TOHARIA (1999): *El mercado de trabajo teoría y aplicaciones*, Alianza editorial, Madrid.
- BOYER, G. y SMITH, R. (2001): “The Development of the Neoclassical Tradition in Labor Economics”, *Industrial & Labor Relations Review*, Tomo 54, núm. 2, p.199, 25 pgs.
- BRAVERMAN, H. (1974): “Trabajo y Fuerza de Trabajo”, en TOHARIA L. (1999): *El mercado de trabajo teoría y aplicaciones*, Alianza Editorial, Madrid, capítulo 1 traducido y extraído del libro BRAVERMAN, H. (1974a): *Labor and Monopoly Capital: the Degradation of Work in the Twentieth Century*, Mounthly Review Press.
- BRIONES, G. (1990): *Métodos y Técnicas de Investigación para las Ciencias Sociales*, Trillas, México.
- BULLOW, J.I. y SUMMERS L.H. (1986): “A Theory of Dual Labor Market with Application to Industrial Policy, Discrimination, and Keynesian Unemployment”, *Journal of Labor Economics*, vol.4, núm.3, part. 1, pp. 376-414.
- BURCHELL, N. y RUBERY, J. (1990): “An Empirical Investigation into the Segmentation of the Labour Supply”, *Work, Employment & Society*, vol. 4, pp. 551-575.
- CAIN, G. (1976): “The Challenge of Segmented Labor Market Theories to Orthodox Theory: A Survey”, *Journal of Economic Literature*, 14, vol. 4, p.1215-1257.

CAÏS, J. (1997): “Metodología del Análisis Comparativo”. *Cuadernos Metodológicos*, núm. 21, Centro de Investigaciones Sociológicas, Madrid.

CAIRNES, J. (1874): *Some Leading Principles of Political Economy*, MacMillan, London.

CAMPBELL, M. (2000): “Reconnecting the Long Term Unemployed to Labour Market Opportunity: The Case for a ‘Local Active Labour Market Policy’”, *Regional Studies*, Oct. 2000; 34, 7, pp. 655-668.

CAMPOS RIOS, G. (2002): *Un Modelo de Empleabilidad Basado en Resistencias: El Caso del Mercado de Trabajo en Puebla*, tesis doctoral, Universidad Autónoma Metropolitana, México, <http://www.eumed.net/tesis/gcr>, fecha de consulta 14 de marzo de 2006.

CARRASCO, C. y MAYORDOMO, M. (2000): “Los Modelos y Estadísticas de Empleo como Construcción Social: La Encuesta de Población Activa y el Sesgo de Género”, *Política y Sociedad*, núm. 34, pp. 101-112, Universidad de Barcelona, Barcelona.

CASADO DÍAZ, J.M. (2000): *Trabajo y Territorio. Los Mercados Laborales Locales de La Comunidad Valenciana*, Publicaciones Universidad de Alicante, Alicante.

CASASSUS, C. (1980): “Del Modelo Neoclásico a La Teoría de la Segmentación”, *Sociología del Trabajo*, núm. 4, pp. 9-22.

CEA D’ANCONA, M.A. (1996): *Metodología Cuantitativa. Estrategias y Técnicas de Investigación Social*, Síntesis, Madrid.

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (1993): “Crecimiento, Competitividad y Empleo. Retos y Pistas para entrar en el Siglo XX”, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo.

- (1993a): “Crecimiento, Competitividad y Empleo. Retos y Pistas para entrar en el Siglo XX- parte C”, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo.

- (1996): “First Report on Local Development and Employment Initiatives. Lessons for Territorial and Local Employment Pacts”, SEC (96) 2061.
- (1995): “Orientaciones para Establecer Progresivamente un Proceso de Vigilancia del Sistema de Empleo”, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, (COM (95) 74), Luxemburgo
- (2000): “Políticas Comunitarias de Apoyo al Empleo”, COM (2000) 78 final.
- (2000): “La Política Social y de Empleo en Europa: una Política para el Ciudadano”, Oficina de Publicaciones de las Comunidades Europeas, Luxemburgo.
- (2001): “Fortalecimiento de la Dimensión Local de la Estrategia Europea de Empleo”, Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones, COM (2001), 629 final.
- (2001a): “Preparatory Measures for a Local Commitment for Employment”, (VP/2001/015).
- (2002): “Balance de Cinco Años de la Estrategia Europea de Empleo”, COM(2002), 416 final.
- (2003): “El Futuro de la Estrategia Europea de Empleo (EEE). Una Estrategia para el Pleno Empleo y Mejores Puestos de Trabajo para Todos”, COM (2003), 6 final.
- (2004): “Afianzar la Aplicación de la Estrategia Europea de Empleo”, COM (2004) 239 final.
- (2004a): “Más y Mejores Puestos de Trabajo para Todos. La Estrategia Europea para el Empleo”, Empleo y Asuntos Sociales.

- (2004b): “Delivering Lisbon Reforms for the Enlarged Union”, COM (2004) 29 final/2.
- (2002a): “Employment in Europe 2002. Recent Trends and Prospects”, oficina de Publicaciones de la Comunidad Europea, Bélgica.
- (2005): “Employment in Europe 2002”, Oficina de Publicaciones de la Comunidad Europea, Bélgica.
- (2006): “Employment in Europe 2006”, Oficina de Publicaciones de la Comunidad Europea, Bélgica.

COMREY, A.L. (1985): *Manual de análisis factorial*, Cátedra, Madrid.

COOMBES, M.G, GREEN, A.E. y OPENSHAW, S. (1986): “An Efficient Algorithm to Generate Official Statistical reporting Areas: The case of 1984 Travel-to-Work-Areas Revision in Britain”, *Journal of the Operational Research Society*, vol. 37, num. 10, págs. 943-953.

- (1982): “The Use and Definition of Travel to Work Areas in Great Britain: Some Comments”, *Regional Studies*, vol. 16, núm. 2, pp. 141-149.

COOMBES, M. (2002): *Travel to Work Areas and the 2001 Census*, Centre for Urban & Regional Development Studies, Newcastle University.

CUADRAS, C.M. (1991): *Métodos de Análisis Multivariante*, Promociones y Publicaciones Universitarias, Barcelona.

CHATFIELD, C. y COLLINS, A.J. (1996): *Introduction to Multivariate Analysis*, Chapman & Hall, Londres.

DARITY, J. (1993): *Labor Economics: Problems in Analyzing Labor Markets*, Kluwer academic, Boston

DE PAZ, M.A., GÓMEZ, I. y SÁNCHEZ, C. (2000): “Elaboración de un Panel de Empleo en la Ciudad de Huelva y Aplicación al Diagnóstico del Mercado de Trabajo”, XIV Reunión de Asepelt, España.

DEKKER, R., DE GRIP, A. y HEIJKE, H. (2002): “The Effects of Training and Overeducation on Career Mobility in a Segmented Labour Market”, *International Journal of Manpower*, vol. 23, núm. 2, pp. 106-125.

DELGADO, J.M.; GUTIÉRREZ, J. (1999): *Métodos y Técnicas Cualitativas de Investigación en Ciencias Sociales*, Síntesis, Madrid.

DICKENS, W.T. y LANG, K. (1993): “Labor Market Segmentation Theory: Reconsidering the Evidence”, in DARITY J. (1993): *Labor Economics: Problems in Analyzing Labor Markets*, Kluwer Academic, Boston.

- (1988): “The Reemergence of Segmented Labor Market Theory”, *American Economic Review*, núm. 78, pp. 129-134.
- (1985): “A Test of Dual Labor Market Theory”, *American Economic Review*, núm. 75, pp. 792-805.

DILLON, W.R. y GOLDSTEIN, M. (1984): *Multivariate Analysis. Methods and Applications*, Wiley&Sons, Inc, Nueva York.

DOERINGER P. y PIORE, M. (1985): “Mercados Internos de Trabajo y Análisis Laboral”, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, versión en castellano de *Internal Labor Markets and Manpower Analysis* (1971). DC Heath & Co., Lexington, Mass.

DUNLOP, J.T. (1978): *Sistemas de Relaciones Industriales*, Edicions 62, Barcelona.

DRAGO, R. y PERLMAN, R. (1992): *Nuevos Enfoques Macroeconómicos en Economía del Trabajo*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2ª edición, Madrid.

EDWARDS, R. (1975): “The Social Relations of Production in the Firm and Labor Market Structure”, en EDWARDS, R.; REICH, M y GORDON, D. (1975): *Labor market segmentation*, Harvard University, Lexington, version traducida en TOHARIA L. (1983).

EDWARDS, R., REICH, M y GORDON, D. (1975): *Labor Market Segmentation*, Harvard University, Lexington.

EGAILAN, OBSERVATORIO DEL MERCADO DE TRABAJO (1999): *Análisis de Grupos Ocupacionales. Estructura y Evolución de las Ocupaciones*. http://www.lanbide.net/descargas/egailancas/publicaciones/gr_inicio.pdf, fecha de la consulta 15 de abril de 2007.

ETXEBERRÍA, J.; GARCÍA, E. y GIL, J. (1995): *Análisis de Datos y Textos*, RA-MA Editorial, Madrid.

FERIA, J.M. y SUSINO, J. (1996): *Movilidad por Razón de Trabajo en Andalucía*, Instituto de Estadística de Andalucía, Sevilla.

FERIA TORIBIO, J.M. (2004): “Problemas de Medición de las Áreas Metropolitanas en España”, *Boletín de la A.G.E.* núm. 38, pp.85-99.

FERNÁNDEZ, O. (1991): “El Análisis de Cluster: Aplicación, Interpretación y Validación”, *Papers*, núm. 37, pp. 65-76.

FERNÁNDEZ GARCÍA F.R., MAYOR GALLEGO J.A. (1994): *Muestreo en Poblaciones Finitas*. Promociones y Publicaciones Universitarias S.A., Barcelona.

FERRÁN ARANAZ, M. (1999): *SPSS para Windows. Programación y Análisis Estadístico*, McGraw-Hill, Madrid.

FINA, L. (1999): “Mercados de Trabajo Locales y Políticas de Empleo”, Jornadas sobre Gobierno Local y Empleo, Barcelona, 6-7 mayo, 1999.

FISHER, L.H. (1951): “The Harvest Labor Market in California”, *Quarterly Journal of Economics*, núm. 65, Noviembre, pp. 463-491.

FLATAU, P.R. y LEWIS, P.E.T. (1993): “Segmented Labour Markets in Australia”, *Applied Economics*, 285-294.

GARCÍA FERRANDO, M. (1995): *Introducción a la Estadística en Sociología*, Alianza Editorial S.A., Madrid.

- GARCÍA FERRANDO, M.; IBÁÑEZ, J. y ALVIRA, F. (2000): *El Análisis de la Realidad Social. Métodos y técnicas de investigación*, Alianza Editorial, Madrid.
- GIMBLE, D. (1991): "Institutionalist Labor Market Theory and Veblenian Dichotomy", *Journal of Economic Issues*, vol. 25, núm.3, pp. 625-648.
- GIRARDOT J.-J. (2005): "Concepts, Principes et Outils de la Méthode CATALYSE", in 3^e. Colloque International du Réseau Européen d'Intelligence Territoriale, Liège, Belgique.
- GIRARDOT, J.J. y SÁNCHEZ C. (2007): "European Contents Specification for a Guide for Diagnosis and Evaluation", Deliverable No 51. CAENTI (Coordination Action of the European Network of Territorial Intelligence), Agosto 2006.
- GONZÁLEZ, J.S., MIEDES, B.; MORENO A.J., MORALES, G. y SÁNCHEZ, C. (2005): *Panel Comarcal de Empleo de la Provincia de Huelva 2003*, Servicio de publicaciones de la Universidad de Huelva, Huelva.
- GORDON, D., EDWARDS, R. y REICH, M. (1986): *Trabajo Segmentado, Trabajadores Divididos. La Transformación Histórica del Trabajo en los Estados Unidos*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- GRANDE ESTEBAN, I. y ABASCAL FERNÁNDEZ, E. (1994): *Fundamentos y Técnicas de Investigación Social*, Esic, Madrid.
- GRAWITZ, M. (1975): *Métodos y Técnicas de las Ciencias Sociales*, Hispano Europea, Barcelona.
- GRIMSHAW D., WARD K.G., RUBERY J. y BEYNON, H. (1999): "Organizations and the Transformation of the Internal Labour Market", 21st Conference of the Interantional Working Party on Labour Market Segmentation
- GREENACRE, M. (edit.) y BLASIUS, J. (1994): *Correspondence Analysis in the Social Sciences, Recent Developments and Applications*, Academic Press, USA.
- HANSON, S. y PRATT, G. (1992): "Dynamic Dependencies: A Geographic Investigations of Local Labor Markets", *Economic Geography*, vol. 68, núm. 4, pp. 373-405.

HAIR, J.F., ANDERSON, R.E. y TATHAM, R.L. (2000): *Analysis Multivariante*, Prentice Hall International, Madrid.

HEIJKE, H. (1998): *Clustering Educational Categories in a Heterogeneous Labour Market*, Research Centre for Educational and the Labour Market, Faculty of Economics and Business Administration, Maastricht University, Ed. Willems.

HERNANZ MARTÍN, V. (2002): *El Trabajo Temporal y la Segmentación: un Estudio de las Transiciones Laborales*, tesis doctoral, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Departamento de Fundamentos de Economía e Historia Económica, Alcalá de Henares.

HIEBERT, D. (1999): "Local Geographies of Labor Market Segmentation: Montreal, Toronto and Vancouver", 1991, *Economic Geography*, Octubre 1999, vol. 75, Iss. 4, pp. 339-379.

HUGUET, A. (1999): *Segmentación en el Mercado de Trabajo Español*, Consejo Económico y Social, Madrid.

HUMPHRIES, J. y RUBERY, J. (1984): "La Autonomía Relativa de la Reproducción Social: su Relación con el Sistema de Producción", en CARRASCO, C., BORDERÍA, C. y ALEMANY, C. (1994): *Las Mujeres y el Trabajo*, Icaria, Madrid.

INE (1991): *Encuesta de Población Activa. Descripción de la Encuesta, Definiciones e Instrucciones para la Cumplimentación del Cuestionario*, INE Artes Gráficas, Madrid.

- (1994): *Encuesta de Población Activa. Tratamiento de la Información*, INE Artes Gráficas, Madrid.
- (1999): *Encuesta de Población Activa 1999. Descripción de la Encuesta, Definiciones e Instrucciones para la Cumplimentación del Cuestionario*, INE Artes Gráficas, Madrid.
- (1999a): *Encuesta de Población Activa 1999. Tratamiento de la Información*. INE Artes Gráficas, Madrid.

- (2000): *Encuesta de Población Activa 2000. Descripción de la Encuesta, Definiciones e Instrucciones para la Cmplimentación del Cuestionario*, INE Artes Gráficas, Madrid.
- (2002): *Encuesta de Población Activa 2002. Descripción de la Encuesta, Definiciones e Instrucciones para la Cmplimentación del Cuestionario*, INE Artes Gráficas, Madrid.
- (2002): *Encuesta de Población Activa 2002. Tratamiento de la Información*. INE Artes Gráficas, Madrid.

JIMENO, J.J. (1996): “La Persistencia del Paro: Economía y Factores Institucionales”, Documento de trabajo 96-01, FEDEA y Universidad de Alcalá de Henares.

JAOUL-GRAMMARE, M. (2007): “The Labour Market Segmentation: Empirical Analysis of Cain’s Theory (1976)”, *Applied Economics Letters*, vol. 14:5, 337-341.

KAUFMAN, B.E. (2002): *On the Neoclassical Traditional in Labor Economics*, Department de Economics, Georgia State University, Atlanta.

KEYNES et al. (1968): *Crítica de la Economía Clásica*, Ariel, Barcelona.

KERR, C. (1985): *Mercados de Trabajo y Determinación de los Salarios. La Balcanización de los Mercados de Trabajo y otros Ensayos*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid (edición traducida al castellano, título original: *Labor Markets and Wage Determination. The Balkanization of Labor Markets and Other Essays*, Institute of Industrial Relations of Berkeley)

KERR, C. (1950): “Can Capitalism Dispense with free Labor Markets?. Labor Markets: their Character and Consequences”, *American Economic Review*. Paper and Prodedings, vol. 40, p. 278-291.

LARRAÑAGA, M. (2000): “Análisis Teóricos de la Desigualdad”, Jornadas de Economía Crítica, Área temática de Economía Feminista, 3-5 febrero, Albacete.

LEBART, L., MORINEAU, A. y FÉNELON, J.P. (1985): *Tratamiento Estadístico de Datos*, Marcombo S.A., Barcelona (México).

- LEBART, L., MORINEAU, A. y PIRON, M. (1997): *Statistique Exploratoire Multidimensionnelle*, Dunod, París.
- LEBART, L., MORINEAU, A. y TABARD, N. (1977): *Techniques de la Description Statistique*, Dunod, París.
- LEBART, L., MORINEAU, A. y WARWICK, K.M. (1984): *Multivariate Descriptive statistical Analysis. Correspondence Analysis and Related Techniques for Large Matrices*, Wiley&Sons, Inc, Nueva York.
- LEBART, L.; SALEM, A. y BÉCUE, M. (2000): *Análisis Estadístico de Textos*, Milenio, Lleida.
- LEONTARIDI, M. (1998): “Segmented Labor Market”, *Journal of Economic Survey*, 12, 1, pp. 63-96
- LERNER, A.P. (1937): “¿Por qué la Teoría Keynesiana de los Salarios es Correcta?” en KEYNES, J.M. *et. al* (1968): *Crítica de la Economía Clásica*, Ariel, Barcelona
- LOCKE, R., KOCHAN, T. y PIORE, M. (eds.)(1995): *Employment Relations in a Changing World Economy*, Massachussets Institute of Technology.
- LÓPEZ, P. et al. (1998): “La Segmentación Laboral: Hacia una Tipología del Ámbito Productivo”, *Papers*, núm. pp. 45-77.
- LÓPEZ ROLDÁN, P. (1996a): “La Construcción de una Tipología de Segmentación del Mercado de Trabajo”, *Papers*, núm. 48, pp. 41-58.
- LÓPEZ ROLDÁN, P. (1996b): “La Construcción de Tipologías: Metodología de Análisis”, *Papers*, núm. 48, pp. 9-29.
- LOZARES, C., LÓPEZ, P. y BORRÁS V.(1998): “La Complementariedad del Log-Linear y del Análisis de Correspondencias en la Elaboración y el Análisis de Tipologías”, *Papers*, núm. 55, pp. 79-93.
- LUQUE MARTÍNEZ, T. (coord.) (2000): *Técnicas de Análisis de Datos en Investigación de Mercados*, Pirámide, Madrid.

- LYNCH, L. (1993): "Entry-Level Jobs: First URNG on the Employment Ladder or Economic Dead End?", *Journal of Labour Research*, 14, pp. 249-263.
- MARSHALL, A. (1890): *Principles of Economics*, MacMillan, Londres.
- MARUANI, M. (2000): "De la Sociología del Trabajo a la Sociología del Empleo", *Política y Sociedad, ¿Qué es el empleo?*, núm. 34, pp. 9-17.
- MARUANI, M.; ROGERAT, C. y TORNS, T. (dirs.) (2000): *Las Nuevas Fronteras de la Desigualdad. Hombres y Mujeres en el Mercado de Trabajo*, Icaria, Barcelona.
- MATEO RIVAS, M.J. y GARCÍA FERRANDO, M. (1994): *Estadística Aplicada a las Ciencias Sociales*, Impresos y Revistas S.A., Madrid.
- MÉDA, D. (1998): *El Trabajo. Un Valor en Peligro de Extinción*, Gedisa S.A., Barcelona.
- MCCONELL C.R. y BRUE, S.L. (2003): *Economía Laboral*, McGraw-Hill, Madrid.
- MICHÓN, F. (2005): "Segmentación, Mercados Profesionales, Mercados Transicionales: la Desaparición de las Divisiones de Género", en LAUFER, J., MARRY, C. y MARUANI, M. (2005): *El trabajo del género. Las ciencias sociales ante el reto de las diferencias de sexo*, Editorial Germania, Valencia.
- MIEDES, B. y SÁNCHEZ, C. (2002): "La Diversidad de Situaciones de las Mujeres en el Mercado Laboral en Función de las Características Socio-Económicas de sus Zonas Urbanas de Residencia," VIII Jornadas de Economía Crítica, Valladolid, 28 febrero- 2 marzo.
- MIEDES, B. y SÁNCHEZ, C. (2003): "La Segmentación del Desempleo: Tipologías de Desempleados según las Características de los Mercados de Trabajo Locales", V Jornadas de Economía Laboral, Reus, 9-11 julio 2003.
- MILL, J.S. (1985): *Principios de Economía Política*, ed. W.J. Ashley, México. Primera edición en inglés en 1848.

MORRISON, P.S. (1990): “Segmentation Theory Applied to Local, Regional and Spacial Labor Markets”, *Progress in Human Geography Review*, 14, pp. 488-538

MURES, M.J. y HUERGA, C. (2002): “Estudio Empírico sobre la Gestión y el Control de la Calidad mediante el Análisis de Correspondencias Múltiple”, *Estadística española*, Vol. 44, núm. 150, pp. 201-227.

NACIONES UNIDAS (2005): *Informe sobre la Juventud Mundial 2005*, <http://www.un.org/esa/socdev/unyin/spanish/wpayintergenerational.htm#WYR2005>, fecha de la consulta 7 de abril de 2001.

NEWELL J.O. y PAPPS, K.L. (2001): “Identifying Functional Labour Market areas in New Zealand: a Reconnaissance Study Using Travel-to-Work Data”, Labour Market Policy Group Department of Labour, Occasional Paper 2001/6, <http://www.dol.govt.nz/PDFs/op2001-6.pdf>, fecha de la consulta junio 2006

NEWELL J. y PERRY M. (2002): “Functional Labour Markets Revealed by Travel to Work Data 1991 and 2001”, Monitoring and Evaluation Research Associates, PO Box 2445, Wellington y Labour Market Policy Group, Department Labour, <http://www.dol.govt.nz/PDFs/TravelToWorkAnalysis.pdf>, fecha de la consulta junio 2006.

OBSERVATORIO LOCAL DE EMPLEO (1995): “La Exclusión Social y Económica en Huelva. Mapa social de Huelva”, Observatorio Local de Empleo, Universidad de Huelva.

- (2000): *Estudio sobre la Juventud de Punta Umbría*, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Huelva, Huelva.
- (2005a): *Determinación y Análisis de los Mercados de Trabajo Locales en la Provincia de Huelva*, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Huelva, Huelva.
- (2005b) *Plan Integral del Distrito V de Huelva*, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Huelva, Huelva.

- ORLEY C., ASHENFELTER y LAYARD, R. (1986): *Manual de Economía. Volumen II*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- ORR, D.V. (1997): “An Index of Segmentation in Local Labour Markets”, *International Review of Applied Economics*, vol. 11, nº 2, pp. 229-247.
- OSTER, G. (1979): “A Factor-Analytic Test of the Dual Economy”, *Review of Economics and Statistics*, 61, marzo, pp. 33-51
- OSTERMAN, P. (1975): “An empirical study of Labor Market Segmentation”, *Industrial and Labor Relations Review*, 28:4, July.
- PAGE, M.A. (1996): *Los Usos del Tiempo como Indicadores de la Discriminación entre Géneros*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer, Madrid.
- PALACIO, M. y ÁLVAREZ, C. (2004): *El Mercado de Trabajo: Análisis y Políticas*, Ediciones Akal, Madrid.
- PALMER POL, A. (1995): *El Análisis Exploratorio de Datos*, Pirámide, Madrid.
- PECK J. (1996): *Work-place: The Social Regulation of Labor Markets*, Guilford, N.Y.
- (1992): “Labor and Agglomeration: Control and Flexibility in Local Labor Markets”, *Economic Geography*. Vol. 68, núm. 4, pp. 325-347.
- PÉREZ, C. (2001): *Técnicas Estadísticas con SPSS*, Prentice Hall, Madrid.
- PÉREZ RUBIO, A.M. et al. (2000): “La situación de los Egresados de la UNNE. Un Estudio acerca de los Egresados de las Carreras de Contador, Ingeniería y Licenciatura de Sistemas”, <http://www.unne.edu.ar/cyt/2001/1-Sociales/S-011.pdf>
- PETIT, H. (2005): “Du constat de Précarisation Généralisée à L’hypothèse d’une Segmentation Persistante. Le Cas de la France”, Notes en vue des Journées “Approches du marché du travail” organisées par le LEST et le GDR Economie et Sociologie les 29 et 30 septembre.
- PIGOU, A. (1920): *Economics of Welfare*, MacMillan, Londres (3ª edición).

PIORE, M.J. (1968): “On-the-Job Training and Adjustment to Technological Change”, *The Journal of Human Resources*, Vol. 3, núm. 4 (autumn), p.435-449.

- (1973): “La Importancia de la Teoría del Capital Humano para la Economía del Trabajo; un Punto de Vista Disidente”, en TOHARIA, L. (1999): *El mercado de trabajo teoría y aplicaciones*, Alianza Editorial, Madrid.
- (1975): “Notas para una Teoría de la Estratificación del Mercado de Trabajo”, en TOHARIA, L. (1999): *El mercado de trabajo teoría y aplicaciones*, Alianza Editorial, Madrid. Versión traducida de *Notes for a Theory of Labor Market Segmentation* en EDWARDS, R., REICH, M y GORDON, D. (1975).
- (1980): “El Dualismo como Respuesta al Cambio y a la Incertidumbre”, en TOHARIA, L. (1999): *El mercado de trabajo teoría y aplicaciones*, Alianza Editorial, Madrid. Versión traducida de “Dualism as a response to flux and uncertainty” capítulo 2 del libro de PIORE M. y BERGER S. (1980): *Dualism and Discontinuity in Industrial Societies*, Cambridge University Press).
- (1980a): “Los Fundamentos Tecnológicos del Dualismo y de la Discontinuidad”, en TOHARIA, L.(1999): *El mercado de trabajo teoría y aplicaciones*, Alianza Editorial, Madrid. Versión traducida de “Dualism and Discontinuity in Industrial Societies”, capítulo 3 del libro de PIORE M. y BERGER S. (1980): *Dualism and Discontinuity in Industrial Societies*, Cambridge University Press.

RECIO, A. (1997): *Trabajos, Personas, Mercado*, Icaria, Barcelona.

REICH, M. (1984): “Segmented Labour: Time Series Hypothesis and Evidence”, *Cambridge Journal of Economics*, 8:1, pp. 63-81.

RECIO, A. (1999): “La Segmentación del Mercado de Trabajo Laboral en España” en FAUSTINO, M. y PRIETO, C. (1999): *Las relaciones de empleo en España*, Siglo XXI de España Editores, S.A., Madrid.

RENOM PINSACH, J. (coord.) (1998): *Tratamiento Informatizado de Datos*, Masson, Barcelona.

RUBERY J. y WILKINSON F. (1981): "Outwork and Segmented Labour Markets", en WILKINSON F. (ed.) (1981): *The Dynamic of Labour Market Segmentation*, Academic Press, New York.

RUBERY J. (2006): "Segmentation Theory Thirty Years on", European Work and Employment Research Centre, University of Manchester, Septiembre 2006, mimeo.

RUIZ DE OLABUÉNAGA, J.I. y ISPIZUA, M.A. (1989): *La Descodificación de la Vida Cotidiana. Métodos de investigación cualitativa*, Universidad de Deusto, Bilbao.

RUMBERGER R. W. y CARNOY, M. (1980): "Segmented in the US Labor Market: its Effects on the Mobility and Earnings of Whites and Blacks", *Cambridge Journal of Economics*, 4, 117-132.

RYAN P. (1981): "Segmentation, Duality and The Internal Labour Market", en WILKINSON F. (1981): *The Dynamic of Labour Market Segmentation*, Academia Press Inc., New York.

SÁNCHEZ CARRIÓN, J.J. (1999): *Manual de Análisis Estadístico de Datos*, Alianza Editorial, Madrid.

SANROMÁ, E. y RAMOS R. (2003): "Sobreeducación y Mercados de Trabajo Locales en España", V Jornadas de Economía Laboral, Reus.

SANTESMASES MESTRE, M. (2001): *Diseño y Análisis de Encuestas en Investigación Social y de Mercados*, Pirámide, Madrid.

SEGURA, J., DURÁN, F., TOHARIA, L. y BENTOLILA, S. (1991): *Análisis de la Contratación Temporal en España*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.

SIERRA BRAVO, R. (1992): *Técnicas de Investigación Social*, Paraninfo, Madrid.

- (1999): *Técnicas de Investigación Social: Teoría y Ejercicios*, Paraninfo, Madrid.

SOLOW, R.M. (1992): *El mercado de trabajo como Institución Social*, Alianza Editorial S.A., Madrid.

SMITH, A. (1988): *Investigación sobre la Naturaleza y Causas de la Riqueza de las Naciones*, primera edición en castellano, Oikos-Tau, S.A., Barcelona, Volumen I y II. Primera edición en castellano de la obra original: *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations* en 1976.

TABACHNICK, B.G. y FIDELL, L.S. (1989): *Using Multivariate Statistics*, HarperCollinsPublisher, Inc., Nueva York.

TAUBMAN, P. y WACHTER, M.L. (1991): “Mercados de Trabajo Segmentados” en ORLEY, C. ASHENFELTER y LAYARD, R. (comps.) (1991): *Manual de Economía del Trabajo II*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.

THUROW, L. (1969): *Poverty and Discrimination*, Brookings Institution, Washington,

TOHARIA, L. (1983): *El mercado de Trabajo: Teoría y Aplicaciones*, Alianza Editorial, Madrid, 2ª edición en 1999.

URIEL JIMÉNEZ, E. (1995): *Análisis de Datos. Series Temporales y Análisis Multivariante*, AC, Madrid.

VALETTE, A. (2005): “Impacts of Internal and External Changing Conditions On French and British Labour Market Segmentation”, 26th Conference of the International Working Party on Labour Market Segmentation, Septiembre, Berlin.

VILLA, P. (1986): *La Estructuración de los Mercados de Trabajo. La Siderurgia y la Construcción en Italia*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.

VISAUTA VINACUA, B. (1989): *Técnicas de Investigación Social*, Promociones y Publicaciones Universitarias, Barcelona.

- (1997): *Análisis Estadístico con SPSS para Windows. Estadística básica*, McGraw-Hill, Madrid.

- (1998): *Análisis Estadístico con SPSS para Windows. Estadística Multivariante*, McGraw-Hill, Madrid.

VV.AA. (2003): *El Acceso al Empleo de los Titulados de la Universidad de Huelva*. Servicio de Publicaciones de la Universidad de Huelva, Huelva.

WACHTER M.L. (1974): *Primary and Secondary Labor Markets: a Critique of the Dual Approach*, Brookings Papers on Economic Activity, vol. 1974, núm.3, pp. 637-693.

WALRAS, L. (1874): *Elements D'économie Politique Pure*, L. Corbaz, Lausanne.

WIAL, H. (1991): "Getting a Good Job: Mobility in a Segmented Labor Market", *Industrial Relations*, vol.30, núm. 3, pp. 396-416.

WILKINSON F. (ed.) (1981.): *The Dynamic of Labour Market Segmentation*, Academic Press, New York.

WILLIAMSON, O.E., WACHTER, M.L. y HARRIS, J.E. (1975): "La Relación de Empleo: el Análisis del Intercambio Idiosincrásico", en TOHARIA, L. (1999): *El mercado de trabajo teoría y aplicaciones*, Alianza Editorial, Madrid.

ANEXOS

Anexo A.....	5
Tablas A1. Medidas de discriminación de cada variable sobre el máximo de dimensiones posibles. Población ocupada-asalariada y población desempleada	
Tablas A2: Tablas de las contribuciones absolutas y relativas de las distintas categorías en cada dimensión por periodos	
Anexo B.....	31
Tasas de actividad, paro y ocupación por grupos de edad en los seis semestres. Ciudad de Huelva	
Tasas de actividad, paro y ocupación. Provincial y por Unidades Territoriales de Empleo y Desarrollo Tecnológico.	
Anexo C.....	49
Cuestionario Encuesta de Población Activa. Ciudad de Huelva 1999.	
Cuestionario Encuesta de Población Activa. Ciudad de Huelva 2000-2001.	
Cuestionario Encuesta de Población Activa. Provincial 2003.	
Anexo D.....	85
Representación gráfica de las tipologías en los distintos semestres (esquemas)	
Anexo E.....	107
Pirámides de población y tablas con la población por sexo de cada una de las UTEDLT.	
Anexo F.....	119
Mapas provinciales por Unidades Territoriales de Empleo y Desarrollo Tecnológico y Mercados Laborales Locales.	
Anexo G. Conclusiones en español.....	123

ANEXO:

A

Tabla A.1.1.: Medidas de discriminación. Primer semestre de 1989. Población asalariada

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34 max.		
v10 relación con la persona de referencia	0.79	0.26	0.15	0.15	0.04	0.03	0.02	0.06	0.09	0.01	0.02	0.00	0.01	0.03	0.00	0.01	0.01	0.01	0.01	0.02	0.00	0.00	0.03	0.00	0.03	0.00	0.02	0.01	0.00	0.06	0.07	0.01	0.00	0.03	0.79	
v11 sexo	0.08	0.31	0.14	0.13	0.02	0.02	0.01	0.02	0.02	0.01	0.01	0.00	0.00	0.02	0.00	0.01	0.00	0.00	0.00	0.04	0.00	0.00	0.00	0.00	0.01	0.01	0.00	0.00	0.00	0.09	0.04	0.01	0.00	0.02	0.31	
v12 r. estado civil	0.76	0.01	0.06	0.05	0.01	0.13	0.20	0.03	0.16	0.00	0.21	0.04	0.04	0.00	0.00	0.02	0.01	0.00	0.02	0.02	0.00	0.02	0.00	0.03	0.03	0.01	0.01	0.01	0.00	0.05	0.01	0.00	0.00	0.00	0.76	
v45 r. sit. profesional	0.05	0.43	0.34	0.18	0.11	0.00	0.02	0.13	0.02	0.00	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	0.02	0.00	0.00	0.00	0.00	0.06	0.07	0.00	0.07	0.08	0.10	0.04	0.13	0.13	0.00	0.00	0.06	0.00	0.43		
tamaño_empresa tamaño_empresa	0.09	0.07	0.46	0.25	0.20	0.15	0.12	0.06	0.16	0.08	0.09	0.08	0.11	0.12	0.01	0.31	0.47	0.24	0.10	0.07	0.14	0.25	0.07	0.05	0.03	0.06	0.01	0.08	0.12	0.00	0.00	0.00	0.14	0.12	0.47	
v103 CNAE 37	0.13	0.36	0.13	0.34	0.08	0.33	0.02	0.10	0.04	0.01	0.04	0.00	0.02	0.01	0.10	0.13	0.01	0.04	0.02	0.18	0.00	0.10	0.18	0.12	0.14	0.13	0.05	0.14	0.07	0.00	0.00	0.00	0.14	0.12	0.36	
edad edad	0.74	0.11	0.08	0.05	0.11	0.27	0.29	0.31	0.39	0.33	0.41	0.28	0.58	0.32	0.57	0.20	0.24	0.56	0.20	0.20	0.20	0.13	0.09	0.09	0.08	0.01	0.07	0.03	0.00	0.09	0.09	0.03	0.20	0.32	0.74	
v105 estudios cerrados	0.14	0.39	0.28	0.14	0.43	0.10	0.30	0.09	0.11	0.38	0.21	0.47	0.13	0.13	0.05	0.25	0.12	0.20	0.05	0.15	0.06	0.05	0.21	0.12	0.12	0.12	0.07	0.16	0.03	0.00	0.01	0.02	0.10	0.06	0.13	0.47
ocupacion ocupacion	0.13	0.63	0.37	0.48	0.49	0.28	0.21	0.37	0.13	0.29	0.09	0.19	0.14	0.39	0.24	0.05	0.08	0.08	0.37	0.18	0.40	0.22	0.21	0.26	0.17	0.20	0.20	0.08	0.01	0.01	0.03	0.11	0.40	0.39	0.63	

NOTA: MEDIDAS DE DISCRIMINACIÓN. Programa SPSS.

Tabla A1.2. Medidas de discriminación. Segundo semestre de 1999. Población asalariada

	Dimensión																																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34 max.		
v11 relación con la persona de referencia	0.78	0.30	0.15	0.12	0.00	0.01	0.04	0.01	0.09	0.03	0.04	0.01	0.00	0.05	0.01	0.01	0.00	0.00	0.00	0.01	0.00	0.01	0.02	0.06	0.01	0.03	0.00	0.02	0.04	0.08	0.01	0.07	0.01	0.01	0.01	0.78
v12 sexo	0.11	0.34	0.13	0.11	0.01	0.06	0.01	0.00	0.01	0.00	0.01	0.00	0.00	0.02	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	0.01	0.00	0.00	0.01	0.01	0.01	0.00	0.00	0.03	0.07	0.05	0.00	0.01	0.01	0.01	0.34	
est_civil estado civil afe	0.75	0.03	0.05	0.07	0.00	0.14	0.01	0.05	0.34	0.15	0.03	0.08	0.01	0.02	0.00	0.00	0.00	0.00	0.02	0.01	0.00	0.02	0.07	0.02	0.01	0.01	0.00	0.01	0.04	0.00	0.08	0.00	0.01	0.75		
st_prof situación profesional	0.03	0.43	0.33	0.27	0.06	0.03	0.14	0.00	0.01	0.00	0.01	0.02	0.00	0.01	0.01	0.02	0.01	0.00	0.06	0.01	0.01	0.00	0.08	0.08	0.04	0.12	0.12	0.10	0.03	0.00	0.00	0.01	0.01	0.43		
L_empresa tamaño de la empresa	0.10	0.12	0.45	0.28	0.23	0.05	0.08	0.09	0.18	0.15	0.18	0.02	0.02	0.13	0.06	0.12	0.45	0.26	0.10	0.19	0.31	0.09	0.02	0.04	0.07	0.03	0.07	0.10	0.03	0.00	0.00	0.00	0.06	0.19	0.45	
edad_afe edad	0.72	0.10	0.09	0.07	0.10	0.24	0.25	0.34	0.23	0.23	0.16	0.53	0.82	0.61	0.31	0.56	0.29	0.39	0.09	0.16	0.12	0.17	0.10	0.08	0.05	0.07	0.01	0.02	0.07	0.09	0.02	0.00	0.31	0.16	0.82	
v159 estudios cerrados	0.16	0.34	0.30	0.08	0.43	0.19	0.09	0.45	0.05	0.46	0.22	0.21	0.11	0.06	0.33	0.18	0.13	0.22	0.04	0.08	0.08	0.26	0.11	0.06	0.16	0.12	0.01	0.00	0.01	0.02	0.11	0.00	0.33	0.08	0.46	
ocupacion_afe ocupacion afe	0.12	0.61	0.40	0.44	0.50	0.34	0.39	0.15	0.15	0.07	0.08	0.05	0.06	0.10	0.25	0.05	0.07	0.04	0.49	0.24	0.23	0.19	0.30	0.15	0.16	0.12	0.15	0.00	0.02	0.11	0.00	0.25	0.24	0.61		
v144 CNAE 56	0.11	0.34	0.13	0.16	0.17	0.23	0.15	0.05	0.04	0.00	0.36	0.13	0.02	0.02	0.01	0.05	0.00	0.03	0.09	0.16	0.08	0.05	0.06	0.20	0.11	0.04	0.14	0.06	0.01	0.00	0.00	0.01	0.16	0.36		

NOTA: MEDIDAS DE DISCRIMINACIÓN. Programa SPSS.

Tabla A1.3.: Medidas de discriminación. Primer semestre de 2000. Población asalariada

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	max.
v8 relación con la persona de referencia	0,78	0,276	0,108	0,235	8E-04	0,009	0,064	6E-04	0,135	0,003	0,004	5E-04	2E-04	0,002	0,004	0,012	0,001	0,006	0,003	0,005	0,021	0,032	0,007	0,041	4E-04	0,028	0,005	0,03	0,054	0,077	0,009	0,068	4E-04	0,064	0,78
v24 sexo	0,10	0,346	0,089	0,138	0,003	0,003	0,006	0,035	0,046	0,005	0,005	0,001	0,002	4E-05	4E-06	0,002	0,002	0,002	0,001	0,01	0,04	0,008	2E-04	0,006	0,011	1E-04	1E-05	0,053	0,073	0,018	0,008	0,005	0,011	0,006	0,35
est. civil estado civil	0,76	0,007	0,039	0,062	0,004	0,016	0,14	0,328	0,216	0,012	0,021	0,012	0,027	0,016	0,016	0,078	2E-04	0,044	0,008	0,011	0,019	0,022	0,005	0,018	0,005	0,019	0,004	0,013	0,027	0,012	4E-04	0,075	0,005	0,14	0,76
sit. prof situación profesional	0,06	0,419	0,349	0,166	0,066	0,002	0,042	0,039	0,022	0,068	0,005	0,036	7E-04	0,009	3E-04	0,003	7E-05	0,01	0,083	0,012	0,026	0,039	0,024	0,145	0,083	0,101	0,101	0,074	0,033	0,007	0,002	9E-05	0,083	0,42	
l empresa tamaño de la empresa	0,08	0,113	0,481	0,185	0,188	0,147	0,041	0,047	0,006	0,134	0,234	0,12	0,08	0,417	0,273	0,04	0,362	0,113	0,198	0,23	0,06	0,015	0,178	0,048	0,053	0,009	0,081	0,083	0,033	1E-04	7E-04	4E-05	0,053	0,041	
ciudad ciudad afe	0,74	0,059	0,094	0,094	0,043	0,258	0,321	0,348	0,32	0,251	0,513	0,577	0,706	0,241	0,241	0,521	0,397	0,369	0,137	0,101	0,227	0,089	0,059	0,086	0,014	0,072	0,013	0,012	0,043	0,146	0,008	3E-04	0,014	0,321	0,74
v168 estudios cerrados	0,11	0,337	0,316	0,148	0,45	0,205	0,352	0,283	0,171	0,181	0,133	0,229	0,102	0,293	0,222	0,16	0,133	0,28	0,109	0,123	0,057	0,158	0,083	0,092	0,077	0,155	0,021	0,003	0,009	0,014	0,117	6E-05	0,077	0,352	0,45
v169 actividad económica ocupados CNAE 65	0,11	0,44	0,096	0,205	0,22	0,329	0,068	0,044	0,088	0,019	0,006	0,022	0,017	0,018	0,023	0,02	0,007	0,022	0,059	0,078	0,264	0,054	0,214	0,115	0,125	0,039	0,134	0,055	0,04	0,001	0,005	2E-04	0,125	0,068	0,44
ocupacion ocupacion_afe	0,15	0,619	0,433	0,443	0,524	0,362	0,118	0,027	0,108	0,418	0,132	0,063	0,082	0,017	0,215	0,142	0,071	0,075	0,3	0,292	0,102	0,337	0,151	0,133	0,245	0,151	0,155	0,019	0,007	0,013	0,116	3E-04	0,245	0,118	0,62

NOTA: MEDIDAS DE DISCRIMINACIÓN. Programa SPSS.

Tabla A1.4: Medidas de discriminación. Segundo semestre de 2000. Población asalariada

	Dimensión																																		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34 max.	
v8 relación con la persona de referenc	0,77	0,33	0,12	0,16	0,01	0,01	0,03	0,02	0,14	0,03	0	0	0,03	0,02	0	0,02	0	0	0	0	0	0,01	0	0,04	0	0,02	0,01	0,09	0	0,06	0	0,07	0,03	0	0,77
v17 sexo	0,18	0,24	0,13	0,1	0,01	0,04	0,01	0,01	0,04	0,01	0	0,01	0,01	0,01	0	0,01	0	0	0	0,01	0	0,01	0	0,01	0	0,01	0	0,13	0	0,02	0	0,01	0,01	0	0,24
est_civil estado civil	0,72	0,08	0,06	0,06	0	0,06	0,08	0,03	0,11	0,36	0,04	0,04	0,01	0,01	0,01	0,04	0,02	0	0,04	0,04	0,01	0,01	0,01	0,03	0	0,02	0,01	0,04	0,01	0,02	0	0,07	0,36	0,01	0,72
sit_prof situación profesional	0,02	0,46	0,28	0,23	0,08	0,02	0,04	0,02	0,12	0,02	0	0,01	0,02	0	0	0,03	0,01	0	0,02	0,03	0	0,07	0,01	0,13	0,07	0,09	0,11	0,01	0,1	0,01	0	0,02	0,01	0,46	
t_empresa tamaño de la empresa	0,03	0,17	0,48	0,23	0,15	0,13	0,07	0,09	0,09	0,05	0,27	0,39	0,11	0,05	0,02	0,06	0,43	0,2	0,26	0,01	0,21	0,15	0,07	0,02	0,08	0	0,08	0,01	0,11	0	0	0,05	0,07	0,48	
edad edad	0,67	0,15	0,1	0,12	0,08	0,15	0,43	0,15	0,24	0,25	0,48	0,2	0,52	0,74	0,78	0,26	0,24	0,28	0,3	0,23	0,15	0,07	0,15	0,06	0,02	0,05	0,02	0,04	0,01	0,14	0	0	0,25	0,15	0,78
v152 estudios cerrados	0,15	0,35	0,26	0,12	0,47	0,21	0,45	0,12	0,23	0,11	0,05	0,28	0,13	0,11	0,1	0,37	0,16	0,37	0,12	0,03	0,11	0,04	0,22	0,16	0,06	0,12	0,04	0	0	0	0,11	0	0,11	0,22	0,47
ocupacion ocupacion	0,22	0,54	0,4	0,42	0,54	0,43	0,07	0,38	0,09	0,19	0,2	0,11	0,11	0,06	0,04	0,16	0,08	0,04	0,14	0,24	0,3	0,26	0,24	0,11	0,18	0,2	0,13	0,01	0,01	0	0,12	0	0,19	0,24	0,54
v156 CNAE ocupados	0,13	0,34	0,14	0,2	0,22	0,2	0,03	0,31	0,07	0,07	0,02	0,03	0,11	0	0,04	0,03	0	0,03	0,03	0,28	0,05	0,14	0,03	0,11	0,18	0,04	0,1	0	0,08	0	0	0,07	0,03	0,34	

NOTA: MEDIDAS DE DISCRIMINACIÓN. Programa SPSS.

Tabla A.1.5: Medidas de discriminación. Primer semestre de 2001. Población asalariada

	Dimensión																																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34		
v8 Relación con la persona de referencia	0,78	0,27	0,12	0,20	0,00	0,02	0,01	0,10	0,06	0,00	0,01	0,04	0,01	0,01	0,03	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,01	0,05	0,01	0,03	0,00	0,01	0,01	0,01	0,09	0,01	0,07	0,00	0,07	0,00	0,04	0,78
v15 Sexo	0,14	0,29	0,08	0,16	0,00	0,00	0,01	0,01	0,02	0,01	0,01	0,00	0,01	0,00	0,01	0,00	0,00	0,01	0,00	0,00	0,04	0,02	0,01	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,12	0,02	0,01	0,00	0,00	0,00	0,00	0,29
est_civil_estado_civil	0,76	0,01	0,06	0,04	0,00	0,05	0,01	0,22	0,12	0,03	0,27	0,03	0,00	0,05	0,02	0,03	0,02	0,03	0,02	0,02	0,01	0,05	0,01	0,02	0,00	0,01	0,01	0,04	0,00	0,02	0,00	0,07	0,02	0,03	0,76	
sit_prof_situación_profesional	0,05	0,42	0,33	0,15	0,06	0,05	0,03	0,05	0,01	0,01	0,03	0,03	0,03	0,01	0,01	0,30	0,08	0,25	0,17	0,17	0,03	0,02	0,01	0,23	0,11	0,02	0,09	0,01	0,09	0,01	0,00	0,00	0,01	0,03	0,42	
Empresa tamaño de la empresa	0,05	0,10	0,47	0,14	0,26	0,17	0,04	0,01	0,22	0,06	0,21	0,13	0,06	0,31	0,32	0,30	0,08	0,25	0,17	0,17	0,03	0,02	0,20	0,02	0,05	0,01	0,07	0,01	0,11	0,00	0,00	0,08	0,13	0,47		
edad_edad	0,73	0,05	0,08	0,05	0,06	0,46	0,40	0,38	0,37	0,30	0,42	0,61	0,38	0,40	0,42	0,37	0,22	0,22	0,22	0,33	0,18	0,15	0,11	0,03	0,01	0,09	0,02	0,05	0,00	0,15	0,01	0,00	0,37	0,42	0,73	
v146 Estudios cerrados	0,12	0,40	0,30	0,17	0,26	0,30	0,43	0,24	0,05	0,43	0,15	0,24	0,06	0,04	0,02	0,04	0,41	0,08	0,14	0,28	0,24	0,19	0,07	0,02	0,04	0,19	0,04	0,00	0,01	0,11	0,00	0,41	0,24	0,43		
occupation_ocupación	0,14	0,62	0,44	0,49	0,46	0,23	0,23	0,19	0,32	0,09	0,07	0,14	0,07	0,19	0,15	0,06	0,04	0,30	0,26	0,13	0,19	0,25	0,12	0,24	0,17	0,17	0,17	0,01	0,01	0,12	0,00	0,04	0,14	0,62		
v149 CNAIF de ocupados	0,12	0,40	0,10	0,31	0,39	0,11	0,06	0,05	0,06	0,11	0,02	0,02	0,17	0,00	0,04	0,08	0,02	0,03	0,04	0,02	0,11	0,06	0,17	0,08	0,21	0,06	0,12	0,01	0,08	0,00	0,00	0,02	0,02	0,40		

NOTA: MEDIDAS DE DISCRIMINACIÓN. Programa SPSS.

Tabla A.1.6: Medidas de discriminación. Segundo semestre de 2001. Población asalada

	Dimensión																																		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	
v8 Relación con la persona de referencia	0.84	0.25	0.24	0.08	0.02	0.01	0.00	0.08	0.05	0.02	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.00	0.00	0.02	0.03	0.01	0.01	0.03	0.03	0.04	0.03	0.01	0.02	0.02	0.09	0.00	0.02	0.07	0.00	0.08	0.84
v15 Sexo	0.11	0.26	0.23	0.07	0.04	0.00	0.00	0.00	0.03	0.00	0.00	0.00	0.00	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	0.03	0.01	0.00	0.00	0.04	0.00	0.01	0.00	0.00	0.03	0.13	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	0.26
est_civil_estado_civil	0.81	0.02	0.09	0.01	0.07	0.03	0.00	0.21	0.00	0.02	0.15	0.05	0.10	0.05	0.04	0.02	0.08	0.00	0.02	0.03	0.00	0.04	0.00	0.02	0.02	0.01	0.02	0.00	0.04	0.06	0.02	0.21	0.81		
sit_prof_Situación profesional	0.07	0.07	0.27	0.13	0.24	0.29	0.21	0.07	0.04	0.40	0.20	0.17	0.33	0.29	0.06	0.04	0.11	0.18	0.02	0.10	0.05	0.26	0.04	0.05	0.23	0.03	0.02	0.08	0.00	0.00	0.11	0.33			
L_empresa_tamaño de la empresa	0.79	0.12	0.13	0.13	0.03	0.44	0.29	0.30	0.41	0.43	0.42	0.31	0.20	0.39	0.60	0.34	0.33	0.12	0.24	0.38	0.18	0.11	0.08	0.06	0.03	0.05	0.10	0.03	0.01	0.00	0.14	0.00	0.33	0.79	
edad_edad	0.13	0.41	0.33	0.35	0.16	0.32	0.35	0.17	0.23	0.09	0.06	0.32	0.29	0.09	0.12	0.06	0.24	0.17	0.11	0.24	0.30	0.08	0.04	0.05	0.02	0.09	0.15	0.03	0.01	0.14	0.01	0.00	0.24	0.41	
v146 Estudios: cerrados	0.08	0.61	0.44	0.47	0.51	0.19	0.31	0.22	0.31	0.15	0.08	0.08	0.08	0.07	0.09	0.46	0.11	0.17	0.21	0.10	0.12	0.14	0.32	0.30	0.03	0.17	0.12	0.02	0.03	0.14	0.00	0.00	0.11	0.22	0.61
v149 CNAE de ocupados	0.10	0.37	0.10	0.18	0.26	0.14	0.09	0.13	0.07	0.02	0.11	0.10	0.04	0.06	0.03	0.02	0.12	0.13	0.23	0.01	0.11	0.12	0.06	0.12	0.06	0.10	0.08	0.10	0.01	0.00	0.01	0.00	0.12	0.13	0.37

NOTA: MEDIDAS DE DISCRIMINACIÓN: Programa SPSS.

Tabla A1.2. Medidas de discriminación. Segundo semestre de 1999. Población desempleada

Dimensión	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	max.
Rebeldes con la persona de referencia	0.63	0.49	0.01	0.06	0.03	0.04	0.01	0.02	0.04	0.09	0.00	0.00	0.03	0.02	0.02	0.00	0.01	0.00	0.01	0.02	0.01	0.02	0.00	0.00	0.00	0.00	0.02	0.00	0.00	0.00	0.00	0.01	0.03	0.06	0.01	0.02	0.01	0.00	0.11	0.06	0.01	0.02	0.02	0.00	0.06	0.03	0.00	0.63
Sexo	0.00	0.37	0.00	0.05	0.07	0.04	0.02	0.00	0.00	0.01	0.01	0.02	0.00	0.00	0.00	0.01	0.00	0.00	0.01	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	0.01	0.01	0.00	0.08	0.01	0.01	0.00	0.08	0.01	0.04	0.09	0.01	0.04	0.09	0.14	0.02	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	0.37		
Estado civil	0.64	0.05	0.01	0.03	0.00	0.04	0.00	0.08	0.05	0.11	0.01	0.02	0.03	0.01	0.35	0.09	0.01	0.11	0.01	0.01	0.09	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	0.05	0.03	0.00	0.01	0.02	0.00	0.01	0.02	0.00	0.01	0.00	0.08	0.00	0.02	0.01	0.03	0.01	0.02	0.00	0.64		
Otros estudios realizados y terminados	0.02	0.02	0.01	0.02	0.00	0.05	0.05	0.01	0.04	0.00	0.05	0.00	0.00	0.01	0.01	0.04	0.02	0.03	0.24	0.00	0.05	0.07	0.03	0.11	0.00	0.01	0.01	0.01	0.00	0.01	0.02	0.01	0.00	0.06	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.24	
¿Aceptará un trabajo que implique un cambio de residencia? (últimas semanas al igual tipo de estudio?)	0.17	0.02	0.00	0.02	0.02	0.01	0.08	0.06	0.04	0.00	0.02	0.08	0.00	0.01	0.00	0.02	0.00	0.03	0.00	0.06	0.01	0.01	0.00	0.01	0.00	0.01	0.00	0.00	0.01	0.01	0.05	0.00	0.00	0.02	0.03	0.13	0.03	0.00	0.01	0.00	0.02	0.00	0.00	0.00	0.00	0.17		
¿Aceptará un trabajo que implique un cambio de residencia?	0.08	0.10	0.06	0.02	0.13	0.06	0.09	0.07	0.02	0.01	0.00	0.01	0.05	0.07	0.00	0.01	0.07	0.14	0.05	0.04	0.05	0.02	0.00	0.11	0.12	0.12	0.04	0.10	0.04	0.20	0.02	0.01	0.04	0.04	0.01	0.00	0.01	0.00	0.00	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.20		
¿Aceptará un trabajo que implique un cambio de residencia?	0.01	0.00	0.47	0.05	0.23	0.05	0.11	0.00	0.01	0.05	0.02	0.02	0.01	0.00	0.00	0.00	0.07	0.04	0.01	0.01	0.02	0.00	0.01	0.01	0.06	0.01	0.00	0.01	0.03	0.07	0.23	0.16	0.01	0.04	0.04	0.00	0.06	0.00	0.02	0.05	0.00	0.00	0.00	0.00	0.47			
¿Aceptará un trabajo que implique un ingreso inferior a la categoría?	0.05	0.01	0.50	0.25	0.18	0.09	0.02	0.01	0.07	0.13	0.01	0.01	0.02	0.00	0.03	0.01	0.00	0.00	0.02	0.01	0.00	0.00	0.01	0.04	0.02	0.00	0.00	0.00	0.01	0.01	0.05	0.09	0.01	0.01	0.02	0.06	0.04	0.00	0.05	0.02	0.00	0.01	0.03	0.08	0.00	0.50		
¿Aceptará un trabajo que implique un ingreso inferior a la categoría?	0.02	0.00	0.54	0.24	0.21	0.12	0.08	0.01	0.00	0.11	0.04	0.01	0.02	0.00	0.00	0.00	0.00	0.01	0.01	0.01	0.04	0.00	0.02	0.01	0.13	0.20	0.08	0.03	0.05	0.04	0.04	0.01	0.00	0.01	0.05	0.02	0.05	0.02	0.00	0.06	0.03	0.00	0.01	0.03	0.09	0.00	0.54	
Tipo de empleo que busca o ha encontrado	0.05	0.17	0.04	0.01	0.01	0.01	0.06	0.04	0.03	0.00	0.00	0.01	0.18	0.25	0.04	0.03	0.00	0.03	0.10	0.08	0.07	0.03	0.04	0.03	0.11	0.13	0.20	0.08	0.03	0.05	0.04	0.04	0.01	0.00	0.01	0.00	0.06	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.25			
¿Aceptará un trabajo que implique un ingreso inferior a la categoría?	0.59	0.54	0.05	0.04	0.07	0.02	0.06	0.05	0.06	0.03	0.02	0.00	0.05	0.07	0.03	0.11	0.02	0.00	0.01	0.06	0.02	0.06	0.03	0.00	0.11	0.04	0.11	0.03	0.01	0.01	0.02	0.02	0.02	0.04	0.03	0.12	0.03	0.18	0.07	0.02	0.12	0.01	0.02	0.01	0.00	0.59		
Situación en el INEM	0.10	0.11	0.02	0.01	0.00	0.00	0.09	0.02	0.11	0.04	0.01	0.01	0.11	0.02	0.00	0.13	0.23	0.11	0.07	0.01	0.03	0.04	0.10	0.01	0.01	0.01	0.05	0.21	0.22	0.02	0.00	0.01	0.02	0.06	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.23				
Edad	0.62	0.06	0.09	0.14	0.09	0.18	0.10	0.18	0.17	0.17	0.42	0.40	0.19	0.13	0.33	0.46	0.29	0.32	0.16	0.29	0.23	0.36	0.19	0.28	0.09	0.03	0.09	0.14	0.10	0.11	0.07	0.04	0.11	0.06	0.04	0.02	0.01	0.02	0.03	0.02	0.05	0.13	0.02	0.00	0.62			
Nivel de estudios	0.25	0.04	0.19	0.08	0.18	0.06	0.29	0.28	0.38	0.22	0.11	0.21	0.17	0.33	0.17	0.10	0.05	0.13	0.08	0.02	0.04	0.02	0.19	0.07	0.10	0.09	0.11	0.07	0.12	0.04	0.06	0.05	0.25	0.04	0.14	0.08	0.02	0.03	0.01	0.07	0.06	0.01	0.01	0.00	0.25			
Actividad económica (CNAE) de su último empleo	0.53	0.61	0.20	0.48	0.31	0.45	0.14	0.26	0.18	0.19	0.07	0.01	0.01	0.04	0.04	0.02	0.20	0.00	0.16	0.06	0.02	0.22	0.12	0.01	0.04	0.08	0.03	0.03	0.04	0.02	0.01	0.00	0.04	0.01	0.04	0.13	0.02	0.01	0.03	0.05	0.08	0.02	0.01	0.00	0.61			
Ocupación de su último empleo	0.53	0.63	0.31	0.48	0.42	0.49	0.39	0.42	0.20	0.21	0.49	0.38	0.29	0.17	0.03	0.05	0.06	0.05	0.05	0.30	0.29	0.08	0.11	0.14	0.17	0.21	0.06	0.08	0.07	0.05	0.07	0.14	0.03	0.03	0.07	0.04	0.14	0.06	0.04	0.07	0.03	0.12	0.02	0.00	0.63			

NOTA. MEDIDAS DE DISCRIMINACIÓN. Programa SPSS.

Tabla A1.3. Medidas de discriminación. Primer semestre de 2000. Población desempleada

Relación con la persona de referencia	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	max.
Sexo	0.61	0.46	0.00	0.11	0.08	0.00	0.02	0.02	0.08	0.02	0.02	0.08	0.02	0.00	0.00	0.03	0.01	0.02	0.00	0.00	0.03	0.01	0.01	0.02	0.00	0.02	0.09	0.00	0.01	0.01	0.01	0.00	0.05	0.13	0.01	0.01	0.00	0.05	0.13	0.01	0.03	0.02	0.02	0.05	0.01	0.03	0.61	
Estado civil	0.00	0.40	0.00	0.17	0.01	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.02	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.01	0.00	0.02	0.02	0.04	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.00	0.40	
Ocupaciones realizadas y terminadas	0.65	0.09	0.00	0.00	0.10	0.05	0.02	0.05	0.08	0.24	0.07	0.02	0.02	0.00	0.00	0.08	0.07	0.00	0.05	0.01	0.04	0.13	0.04	0.00	0.07	0.04	0.00	0.01	0.02	0.01	0.00	0.00	0.03	0.03	0.01	0.02	0.01	0.00	0.00	0.00	0.02	0.00	0.01	0.05	0.00	0.05		
¿Ha estado durante las 4 últimas semanas al igual tipo de estudio?	0.01	0.01	0.03	0.06	0.09	0.00	0.00	0.01	0.00	0.08	0.01	0.02	0.20	0.00	0.00	0.11	0.00	0.00	0.00	0.04	0.03	0.05	0.00	0.00	0.00	0.00	0.01	0.01	0.01	0.08	0.03	0.04	0.01	0.03	0.02	0.02	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.20			
¿Aceptaría un trabajo que implicase un cambio de residencia?	0.23	0.01	0.01	0.00	0.04	0.04	0.01	0.01	0.16	0.00	0.05	0.01	0.00	0.00	0.01	0.01	0.01	0.00	0.00	0.02	0.01	0.02	0.01	0.00	0.00	0.00	0.02	0.05	0.03	0.00	0.00	0.01	0.01	0.01	0.04	0.00	0.03	0.08	0.03	0.00	0.02	0.00	0.00	0.00	0.00	0.23		
¿Aceptaría un trabajo que implicase un cambio de residencia?	0.05	0.15	0.11	0.06	0.05	0.10	0.04	0.02	0.04	0.07	0.06	0.05	0.01	0.03	0.02	0.10	0.01	0.00	0.06	0.07	0.02	0.07	0.05	0.07	0.02	0.00	0.11	0.07	0.06	0.13	0.10	0.05	0.01	0.11	0.00	0.00	0.02	0.01	0.00	0.00	0.01	0.00	0.00	0.00	0.15			
¿Aceptaría un trabajo que implicase un cambio de oficio?	0.04	0.02	0.46	0.06	0.02	0.16	0.10	0.05	0.01	0.00	0.01	0.00	0.02	0.00	0.01	0.12	0.05	0.00	0.06	0.04	0.01	0.00	0.01	0.06	0.14	0.02	0.02	0.03	0.13	0.04	0.00	0.03	0.01	0.06	0.08	0.04	0.03	0.00	0.00	0.03	0.01	0.00	0.00	0.00	0.46			
¿Aceptaría un trabajo que implicase unos ingresos inferiores a los adeudados a su cualificación?	0.00	0.05	0.45	0.05	0.07	0.22	0.01	0.26	0.03	0.13	0.00	0.01	0.01	0.02	0.01	0.01	0.07	0.00	0.00	0.01	0.04	0.02	0.00	0.01	0.01	0.03	0.04	0.04	0.06	0.01	0.02	0.01	0.05	0.03	0.13	0.06	0.02	0.01	0.00	0.00	0.00	0.03	0.04	0.03	0.00	0.45		
¿Aceptaría un trabajo que implicase una categoría inferior a la esperada?	0.01	0.02	0.51	0.04	0.09	0.25	0.00	0.28	0.05	0.10	0.01	0.00	0.01	0.03	0.07	0.03	0.00	0.02	0.01	0.00	0.01	0.01	0.02	0.00	0.01	0.00	0.01	0.00	0.01	0.01	0.00	0.04	0.03	0.12	0.06	0.01	0.01	0.00	0.00	0.00	0.04	0.06	0.05	0.00	0.51			
¿Aceptaría un trabajo que implicase unos ingresos inferiores a los adeudados a su cualificación?	0.61	0.42	0.09	0.06	0.06	0.01	0.01	0.01	0.06	0.01	0.04	0.06	0.13	0.01	0.01	0.03	0.08	0.03	0.10	0.01	0.04	0.06	0.17	0.04	0.10	0.01	0.06	0.01	0.02	0.03	0.01	0.01	0.06	0.05	0.06	0.04	0.03	0.08	0.14	0.01	0.04	0.01	0.06	0.03	0.00	0.61		
Situación antes de la búsqueda de empleo	0.00	0.16	0.04	0.01	0.08	0.01	0.03	0.01	0.10	0.02	0.03	0.14	0.01	0.18	0.02	0.04	0.07	0.05	0.00	0.01	0.05	0.24	0.02	0.08	0.01	0.23	0.09	0.08	0.04	0.01	0.01	0.00	0.01	0.04	0.01	0.01	0.01	0.01	0.03	0.00	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	0.24		
Situación en el INEM	0.13	0.20	0.06	0.07	0.07	0.00	0.00	0.04	0.03	0.04	0.17	0.02	0.03	0.07	0.05	0.02	0.08	0.03	0.01	0.00	0.03	0.07	0.04	0.06	0.02	0.06	0.06	0.13	0.13	0.01	0.02	0.01	0.10	0.01	0.01	0.01	0.01	0.07	0.00	0.01	0.04	0.00	0.00	0.00	0.20			
Edad	0.60	0.11	0.13	0.14	0.12	0.16	0.12	0.12	0.24	0.19	0.21	0.20	0.24	0.21	0.20	0.37	0.20	0.46	0.16	0.40	0.47	0.05	0.25	0.17	0.20	0.04	0.14	0.10	0.15	0.13	0.10	0.08	0.04	0.06	0.02	0.05	0.01	0.01	0.02	0.03	0.01	0.09	0.01	0.09	0.00	0.00	0.60	
Nivel de estudios	0.28	0.01	0.27	0.12	0.06	0.13	0.37	0.22	0.37	0.18	0.31	0.01	0.51	0.10	0.04	0.04	0.03	0.06	0.07	0.05	0.07	0.03	0.13	0.13	0.23	0.20	0.07	0.06	0.01	0.06	0.18	0.27	0.04	0.06	0.02	0.02	0.03	0.04	0.01	0.01	0.13	0.01	0.02	0.01	0.00	0.51		
Actividad económica (CNAE) de su último empleo	0.50	0.50	0.21	0.59	0.41	0.26	0.28	0.20	0.15	0.10	0.09	0.08	0.00	0.02	0.37	0.03	0.05	0.13	0.09	0.12	0.04	0.10	0.02	0.05	0.03	0.01	0.01	0.01	0.06	0.06	0.03	0.03	0.01	0.01	0.01	0.09	0.04	0.06	0.09	0.04	0.03	0.02	0.01	0.00	0.00	0.59		
Ocupación de su último empleo	0.51	0.50	0.34	0.63	0.47	0.31	0.56	0.24	0.17	0.17	0.14	0.41	0.17	0.23	0.32	0.28	0.10	0.17	0.43	0.20	0.12	0.08	0.12	0.20	0.07	0.01	0.11	0.13	0.07	0.08	0.07	0.06	0.05	0.08	0.02	0.09	0.08	0.05	0.07	0.07	0.05	0.04	0.01	0.00	0.00	0.63		

NOTA: MEDIDAS DE DISCRIMINACIÓN. Programa SPSS.

Tabla A1.4: Medidas de discriminación. Segundo semestre de 2000. Población desempleada.

Relación con la persona de referencia	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	max.
Sexo	0.02	0.33	0.01	0.14	0.01	0.08	0.00	0.03	0.03	0.01	0.01	0.03	0.01	0.10	0.01	0.01	0.00	0.01	0.02	0.01	0.01	0.02	0.05	0.00	0.00	0.00	0.00	0.02	0.06	0.01	0.02	0.01	0.02	0.02	0.01	0.04	0.08	0.00	0.02	0.02	0.00	0.02	0.05	0.05	0.00	0.62		
Estado civil	0.00	0.31	0.01	0.20	0.00	0.03	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.31		
Ocupaciones realizadas y terminadas	0.67	0.05	0.01	0.00	0.00	0.08	0.00	0.02	0.18	0.09	0.01	0.01	0.08	0.05	0.03	0.05	0.11	0.02	0.00	0.08	0.03	0.13	0.02	0.01	0.02	0.06	0.00	0.02	0.01	0.04	0.01	0.02	0.02	0.01	0.00	0.00	0.00	0.01	0.02	0.00	0.01	0.00	0.00	0.00	0.01	0.67		
¿Ha estado durante las 4 últimas semanas al igual tipo de estudio?	0.04	0.04	0.01	0.15	0.12	0.00	0.02	0.17	0.02	0.00	0.08	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.02	0.00	0.00	0.00	0.02	0.01	0.01	0.02	0.02	0.01	0.00	0.00	0.01	0.03	0.00	0.00	0.00	0.01	0.00	0.05	0.10	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.17			
¿Aceptaría un trabajo que implique un cambio de residencia?	0.20	0.00	0.06	0.00	0.02	0.01	0.00	0.03	0.01	0.01	0.10	0.02	0.00	0.00	0.00	0.00	0.08	0.00	0.00	0.00	0.02	0.00	0.04	0.01	0.01	0.05	0.01	0.00	0.02	0.02	0.01	0.03	0.15	0.00	0.04	0.00	0.04	0.00	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.20		
¿Aceptaría un trabajo que implique un cambio de oficio?	0.09	0.15	0.02	0.02	0.05	0.14	0.08	0.03	0.11	0.02	0.01	0.08	0.08	0.05	0.04	0.07	0.06	0.00	0.05	0.03	0.03	0.04	0.06	0.04	0.03	0.02	0.08	0.12	0.05	0.08	0.01	0.03	0.14	0.07	0.02	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.15		
¿Aceptaría un trabajo que implique unos ingresos inferiores a los adecuados a su cualificación?	0.00	0.01	0.37	0.03	0.09	0.03	0.15	0.02	0.01	0.01	0.00	0.05	0.07	0.02	0.15	0.03	0.04	0.01	0.01	0.05	0.07	0.04	0.07	0.11	0.00	0.03	0.06	0.04	0.05	0.01	0.09	0.05	0.04	0.03	0.05	0.03	0.03	0.01	0.01	0.00	0.02	0.00	0.00	0.00	0.00	0.37		
¿Aceptaría un trabajo que implique una categoría inferior a la esperada?	0.05	0.00	0.45	0.07	0.31	0.14	0.04	0.15	0.06	0.01	0.00	0.02	0.01	0.03	0.04	0.03	0.01	0.04	0.03	0.00	0.01	0.04	0.03	0.00	0.01	0.01	0.00	0.00	0.01	0.01	0.00	0.01	0.04	0.03	0.02	0.00	0.10	0.05	0.03	0.00	0.00	0.00	0.01	0.10	0.00	0.00	0.45	
Tipo de empleo que busca o ha buscado	0.01	0.00	0.48	0.08	0.29	0.16	0.08	0.06	0.14	0.02	0.01	0.01	0.04	0.06	0.00	0.00	0.03	0.01	0.02	0.03	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.01	0.03	0.00	0.01	0.01	0.15	0.05	0.02	0.02	0.01	0.00	0.00	0.01	0.11	0.00	0.00	0.00	0.48		
Situación antes de la búsqueda de empleo	0.02	0.14	0.09	0.04	0.00	0.08	0.02	0.06	0.00	0.00	0.06	0.09	0.03	0.10	0.02	0.00	0.03	0.04	0.22	0.00	0.13	0.10	0.10	0.03	0.11	0.10	0.02	0.14	0.03	0.05	0.00	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.01	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	0.22		
Situación en el INEM	0.62	0.48	0.06	0.04	0.01	0.05	0.00	0.01	0.06	0.01	0.01	0.10	0.03	0.04	0.16	0.07	0.02	0.00	0.03	0.22	0.00	0.02	0.01	0.08	0.02	0.12	0.03	0.02	0.03	0.02	0.08	0.02	0.03	0.01	0.07	0.10	0.05	0.10	0.03	0.06	0.02	0.05	0.00	0.04	0.00	0.00	0.62	
Edad	0.11	0.22	0.04	0.01	0.04	0.07	0.00	0.01	0.02	0.03	0.03	0.02	0.04	0.12	0.18	0.06	0.01	0.01	0.06	0.09	0.01	0.01	0.11	0.02	0.02	0.19	0.08	0.04	0.06	0.08	0.10	0.00	0.03	0.06	0.01	0.00	0.01	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.22		
Nivel de estudios	0.66	0.11	0.08	0.20	0.18	0.06	0.09	0.10	0.23	0.21	0.16	0.27	0.37	0.23	0.27	0.24	0.30	0.60	0.15	0.13	0.38	0.14	0.16	0.29	0.14	0.13	0.23	0.10	0.14	0.11	0.07	0.08	0.03	0.09	0.04	0.01	0.02	0.03	0.03	0.01	0.01	0.02	0.01	0.14	0.00	0.00	0.66	
Actividad económica (CNAE) de su último empleo	0.17	0.03	0.33	0.15	0.21	0.04	0.18	0.27	0.29	0.14	0.50	0.36	0.10	0.02	0.10	0.12	0.06	0.03	0.29	0.04	0.00	0.11	0.15	0.02	0.22	0.02	0.10	0.15	0.10	0.11	0.04	0.02	0.02	0.11	0.02	0.11	0.08	0.05	0.08	0.01	0.07	0.02	0.00	0.01	0.00	0.00	0.50	
Ocupación de su último empleo	0.51	0.60	0.21	0.53	0.24	0.38	0.39	0.29	0.05	0.36	0.07	0.02	0.03	0.10	0.02	0.12	0.02	0.05	0.03	0.11	0.00	0.07	0.03	0.11	0.05	0.03	0.01	0.01	0.01	0.03	0.02	0.02	0.04	0.09	0.01	0.01	0.02	0.01	0.03	0.11	0.08	0.07	0.06	0.00	0.00	0.60		
NOTA: MEDIDAS DE DISCRIMINACIÓN. Programa SPSS.	0.51	0.61	0.34	0.58	0.24	0.41	0.52	0.38	0.15	0.36	0.22	0.20	0.29	0.26	0.10	0.21	0.33	0.26	0.09	0.12	0.25	0.11	0.05	0.10	0.18	0.04	0.11	0.07	0.16	0.03	0.03	0.07	0.12	0.05	0.03	0.03	0.02	0.05	0.10	0.11	0.06	0.08	0.01	0.00	0.00	0.61		

Tabla A1.5: Medidas de discriminación. Primer semestre de 2001.

Dimensión	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	max.
Relación con la persona de referencia	0.67	0.41	0.01	0.07	0.04	0.05	0.05	0.00	0.01	0.04	0.04	0.00	0.06	0.01	0.03	0.02	0.01	0.01	0.00	0.00	0.02	0.01	0.00	0.00	0.02	0.01	0.00	0.01	0.01	0.02	0.01	0.01	0.00	0.06	0.04	0.00	0.05	0.00	0.06	0.01	0.00	0.03	0.06	0.05	0.00	0.67		
Sexo	0.01	0.34	0.02	0.14	0.00	0.04	0.00	0.00	0.01	0.03	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.01	0.01	0.03	0.00	0.00	0.02	0.00	0.04	0.02	0.01	0.02	0.10	0.00	0.00	0.01	0.00	0.03	0.01	0.01	0.06	0.02	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.34		
Estado civil	0.70	0.03	0.01	0.01	0.06	0.06	0.11	0.03	0.03	0.01	0.05	0.09	0.02	0.08	0.05	0.02	0.13	0.01	0.03	0.08	0.04	0.01	0.01	0.04	0.04	0.05	0.02	0.02	0.00	0.00	0.00	0.01	0.00	0.03	0.00	0.00	0.00	0.01	0.00	0.05	0.00	0.03	0.05	0.00	0.70			
Otros estudios realizados y terminados	0.08	0.00	0.11	0.11	0.00	0.01	0.00	0.01	0.08	0.07	0.00	0.00	0.03	0.00	0.02	0.01	0.00	0.00	0.00	0.01	0.00	0.06	0.01	0.07	0.02	0.02	0.06	0.03	0.00	0.00	0.03	0.04	0.00	0.08	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.11			
¿Ha seguido durante las 4 últimas semanas a algún tipo de estudio?	0.16	0.01	0.01	0.03	0.05	0.06	0.00	0.01	0.03	0.20	0.01	0.06	0.01	0.00	0.00	0.00	0.02	0.00	0.00	0.02	0.00	0.02	0.00	0.02	0.00	0.00	0.01	0.01	0.04	0.02	0.00	0.01	0.01	0.06	0.09	0.00	0.01	0.00	0.00	0.00	0.02	0.01	0.00	0.00	0.00	0.20		
¿Aceptaría un trabajo que implicase un cambio de residencia?	0.12	0.08	0.08	0.07	0.13	0.19	0.01	0.02	0.01	0.02	0.04	0.01	0.02	0.04	0.18	0.02	0.04	0.02	0.02	0.13	0.00	0.06	0.09	0.01	0.00	0.06	0.03	0.17	0.01	0.11	0.09	0.01	0.03	0.01	0.03	0.01	0.03	0.01	0.00	0.00	0.01	0.01	0.00	0.00	0.00	0.19		
¿Aceptaría un trabajo que implicase un cambio de oficina?	0.01	0.04	0.33	0.08	0.24	0.04	0.07	0.00	0.05	0.01	0.01	0.05	0.02	0.05	0.01	0.01	0.01	0.08	0.01	0.03	0.05	0.00	0.02	0.07	0.02	0.05	0.11	0.07	0.10	0.02	0.04	0.02	0.14	0.07	0.01	0.03	0.00	0.00	0.02	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.33		
¿Aceptaría un trabajo que implicase unos ingresos inferiores a los adeudados a su cualificación?	0.05	0.04	0.49	0.08	0.29	0.11	0.05	0.11	0.02	0.04	0.06	0.00	0.08	0.05	0.00	0.01	0.01	0.00	0.02	0.00	0.01	0.02	0.03	0.05	0.00	0.01	0.03	0.01	0.01	0.00	0.00	0.00	0.01	0.02	0.03	0.03	0.04	0.06	0.03	0.03	0.04	0.00	0.11	0.00	0.00	0.49		
¿Aceptaría un trabajo que implicase una categoría inferior a la esperada?	0.02	0.04	0.50	0.08	0.36	0.10	0.04	0.17	0.01	0.02	0.02	0.01	0.02	0.03	0.00	0.02	0.01	0.01	0.01	0.01	0.03	0.02	0.01	0.03	0.00	0.02	0.00	0.02	0.00	0.02	0.00	0.02	0.01	0.04	0.01	0.04	0.01	0.05	0.06	0.03	0.02	0.03	0.01	0.11	0.00	0.00	0.50	
Tipo de empleo que busca o ha encontrado	0.04	0.19	0.24	0.02	0.02	0.04	0.03	0.03	0.06	0.14	0.04	0.00	0.07	0.01	0.02	0.07	0.03	0.00	0.00	0.00	0.15	0.07	0.01	0.02	0.00	0.13	0.21	0.02	0.00	0.04	0.06	0.08	0.04	0.02	0.06	0.00	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.24			
Situación antes de la búsqueda de empleo	0.55	0.39	0.11	0.06	0.10	0.01	0.08	0.02	0.12	0.03	0.12	0.00	0.14	0.02	0.05	0.02	0.09	0.11	0.01	0.04	0.01	0.05	0.02	0.05	0.01	0.07	0.01	0.02	0.02	0.07	0.05	0.02	0.04	0.08	0.06	0.01	0.07	0.02	0.11	0.07	0.05	0.04	0.00	0.01	0.00	0.05		
Situación en el INEM	0.17	0.23	0.05	0.02	0.02	0.01	0.14	0.05	0.01	0.04	0.03	0.01	0.05	0.05	0.22	0.05	0.08	0.02	0.03	0.01	0.00	0.09	0.01	0.06	0.00	0.06	0.01	0.06	0.00	0.06	0.01	0.04	0.00	0.14	0.03	0.06	0.04	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.23				
Edad	0.68	0.03	0.14	0.24	0.06	0.14	0.18	0.20	0.28	0.07	0.24	0.15	0.33	0.25	0.36	0.30	0.35	0.45	0.27	0.17	0.19	0.25	0.21	0.18	0.25	0.17	0.04	0.14	0.10	0.13	0.03	0.13	0.02	0.06	0.04	0.02	0.03	0.00	0.01	0.01	0.02	0.01	0.00	0.15	0.00	0.00	0.68	
Nivel de estudios	0.22	0.04	0.26	0.15	0.19	0.18	0.08	0.18	0.27	0.38	0.14	0.19	0.09	0.08	0.20	0.32	0.07	0.18	0.10	0.27	0.08	0.09	0.10	0.05	0.04	0.11	0.10	0.13	0.01	0.16	0.11	0.03	0.01	0.08	0.10	0.04	0.04	0.01	0.01	0.03	0.02	0.09	0.00	0.00	0.00	0.38		
Actividad económica (CNAE) de su último empleo	0.50	0.61	0.29	0.58	0.34	0.37	0.37	0.42	0.23	0.16	0.35	0.30	0.26	0.40	0.01	0.19	0.10	0.04	0.39	0.10	0.20	0.06	0.27	0.11	0.39	0.05	0.05	0.04	0.08	0.10	0.06	0.01	0.10	0.02	0.03	0.03	0.06	0.20	0.03	0.04	0.03	0.07	0.00	0.01	0.00	0.00	0.61	
Occupación de su último empleo	0.49	0.59	0.12	0.54	0.13	0.35	0.41	0.18	0.21	0.10	0.12	0.33	0.06	0.09	0.02	0.06	0.12	0.04	0.07	0.17	0.02	0.07	0.09	0.02	0.01	0.01	0.02	0.05	0.02	0.02	0.07	0.03	0.03	0.02	0.04	0.02	0.04	0.15	0.03	0.04	0.02	0.04	0.00	0.00	0.00	0.49		

NOTA: MEDIDAS DE DISCRIMINACIÓN. Programa SPSS.

Tabla A1.6: Medidas de discriminación. Segundo semestre de 2001. Población desempleada

Relación con la persona de referencia	Dimensión	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	max.
¿Ha seguido durante las 4 últimas semanas algún tipo de estudio?		0.72	0.45	0.04	0.08	0.04	0.07	0.02	0.03	0.00	0.02	0.03	0.00	0.01	0.00	0.01	0.03	0.01	0.01	0.00	0.02	0.01	0.01	0.02	0.00	0.00	0.01	0.03	0.05	0.00	0.01	0.01	0.03	0.01	0.04	0.05	0.02	0.00	0.04	0.01	0.00	0.01	0.02	0.00	0.05	0.00	0.00	0.00	0.72
¿Aceptaría un trabajo que implique un cambio de residencia?		0.00	0.32	0.11	0.03	0.01	0.09	0.01	0.08	0.00	0.00	0.03	0.00	0.00	0.00	0.01	0.01	0.00	0.00	0.05	0.00	0.00	0.16	0.01	0.02	0.00	0.00	0.01	0.04	0.00	0.01	0.03	0.00	0.04	0.00	0.01	0.00	0.02	0.01	0.00	0.00	0.01	0.00	0.00	0.00	0.32			
¿Aceptaría un trabajo que implique un cambio de oficina?		0.67	0.00	0.03	0.02	0.00	0.00	0.00	0.07	0.01	0.03	0.01	0.00	0.01	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.01	0.00	0.00	0.01	0.01	0.00	0.00	0.01	0.01	0.00	0.00	0.01	0.02	0.00	0.01	0.00	0.00	0.01	0.01	0.04	0.00	0.00	0.67			
¿Aceptaría un trabajo que implique unos ingresos inferiores a los adecuados a su cualificación?		0.23	0.01	0.01	0.04	0.06	0.18	0.00	0.00	0.02	0.00	0.02	0.01	0.02	0.00	0.05	0.00	0.02	0.02	0.01	0.00	0.00	0.03	0.02	0.01	0.03	0.02	0.00	0.07	0.00	0.07	0.00	0.00	0.00	0.01	0.02	0.00	0.02	0.00	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	0.23				
¿Aceptaría un trabajo que implique una categoría inferior a la esperada?		0.09	0.02	0.01	0.19	0.00	0.01	0.01	0.05	0.07	0.00	0.05	0.01	0.00	0.00	0.04	0.04	0.01	0.00	0.07	0.11	0.04	0.00	0.00	0.03	0.01	0.00	0.02	0.00	0.02	0.00	0.01	0.01	0.00	0.02	0.06	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.19				
¿Aceptaría un trabajo que implique un cambio de oficina?		0.17	0.26	0.29	0.06	0.03	0.16	0.03	0.05	0.10	0.03	0.02	0.02	0.02	0.00	0.01	0.05	0.01	0.00	0.03	0.01	0.08	0.01	0.05	0.04	0.07	0.07	0.01	0.06	0.01	0.07	0.02	0.03	0.02	0.02	0.02	0.05	0.00	0.02	0.01	0.01	0.01	0.00	0.00	0.29				
¿Aceptaría un trabajo que implique unos ingresos inferiores a los adecuados a su cualificación?		0.05	0.09	0.40	0.10	0.14	0.33	0.00	0.05	0.09	0.00	0.07	0.01	0.04	0.03	0.00	0.01	0.01	0.00	0.01	0.01	0.05	0.01	0.00	0.03	0.03	0.12	0.02	0.07	0.01	0.01	0.02	0.02	0.01	0.01	0.04	0.02	0.06	0.04	0.00	0.01	0.01	0.00	0.01	0.40				
¿Aceptaría un trabajo que implique una categoría inferior a la esperada?		0.00	0.16	0.47	0.00	0.39	0.20	0.09	0.01	0.06	0.01	0.01	0.05	0.01	0.02	0.03	0.02	0.01	0.01	0.01	0.05	0.00	0.01	0.01	0.04	0.01	0.01	0.00	0.01	0.02	0.10	0.01	0.00	0.02	0.01	0.01	0.02	0.01	0.00	0.02	0.05	0.00	0.01	0.04	0.00	0.47			
¿Aceptaría un trabajo que implique un cambio de oficina?		0.01	0.11	0.55	0.05	0.29	0.22	0.06	0.05	0.09	0.04	0.00	0.05	0.02	0.00	0.03	0.00	0.03	0.00	0.01	0.07	0.01	0.00	0.01	0.03	0.01	0.02	0.01	0.00	0.05	0.00	0.02	0.03	0.03	0.02	0.00	0.03	0.00	0.01	0.02	0.01	0.00	0.01	0.05	0.00	0.55			
¿Aceptaría un trabajo que implique un cambio de oficina?		0.10	0.21	0.07	0.07	0.07	0.03	0.04	0.03	0.13	0.02	0.05	0.04	0.02	0.01	0.12	0.04	0.06	0.04	0.22	0.02	0.21	0.01	0.01	0.09	0.02	0.00	0.10	0.04	0.02	0.00	0.00	0.02	0.02	0.03	0.04	0.00	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.01	0.00	0.22			
¿Aceptaría un trabajo que implique un cambio de oficina?		0.52	0.36	0.16	0.06	0.10	0.08	0.04	0.06	0.02	0.15	0.09	0.04	0.22	0.01	0.01	0.05	0.03	0.16	0.02	0.04	0.02	0.06	0.08	0.00	0.02	0.08	0.11	0.02	0.05	0.03	0.03	0.01	0.07	0.04	0.02	0.05	0.06	0.02	0.02	0.00	0.03	0.01	0.00	0.02	0.52			
¿Aceptaría un trabajo que implique un cambio de oficina?		0.18	0.39	0.02	0.02	0.00	0.01	0.07	0.08	0.03	0.03	0.00	0.02	0.06	0.21	0.16	0.13	0.05	0.09	0.02	0.01	0.07	0.02	0.00	0.12	0.03	0.05	0.02	0.00	0.01	0.01	0.05	0.04	0.00	0.00	0.00	0.03	0.01	0.03	0.00	0.03	0.01	0.00	0.00	0.18				
¿Aceptaría un trabajo que implique un cambio de oficina?		0.81	0.21	0.02	0.52	0.23	0.21	0.30	0.10	0.07	0.17	0.36	0.25	0.38	0.45	0.11	0.36	0.11	0.18	0.34	0.29	0.04	0.21	0.11	0.17	0.24	0.09	0.10	0.12	0.02	0.07	0.06	0.03	0.08	0.03	0.02	0.03	0.04	0.02	0.01	0.09	0.01	0.00	0.00	0.81				
¿Aceptaría un trabajo que implique un cambio de oficina?		0.21	0.05	0.13	0.39	0.15	0.26	0.39	0.20	0.20	0.30	0.34	0.26	0.03	0.16	0.12	0.02	0.07	0.31	0.11	0.02	0.07	0.29	0.10	0.09	0.03	0.08	0.07	0.12	0.03	0.10	0.01	0.05	0.04	0.03	0.06	0.02	0.02	0.05	0.01	0.05	0.00	0.00	0.21					
¿Aceptaría un trabajo que implique un cambio de oficina?		0.49	0.40	0.37	0.46	0.25	0.07	0.23	0.41	0.30	0.34	0.16	0.07	0.06	0.08	0.18	0.08	0.13	0.06	0.10	0.12	0.02	0.08	0.03	0.01	0.06	0.04	0.04	0.02	0.04	0.02	0.08	0.09	0.02	0.02	0.02	0.01	0.00	0.09	0.01	0.01	0.00	0.00	0.49					
¿Aceptaría un trabajo que implique un cambio de oficina?		0.52	0.39	0.38	0.62	0.37	0.13	0.54	0.55	0.39	0.30	0.32	0.46	0.16	0.27	0.34	0.18	0.49	0.23	0.05	0.13	0.15	0.05	0.12	0.06	0.08	0.02	0.04	0.02	0.06	0.12	0.14	0.07	0.04	0.06	0.05	0.05	0.06	0.04	0.05	0.03	0.01	0.01	0.00	0.52				

NOTA: MEDIDAS DE DISCRIMINACIÓN. Programa SPSS.

Tabla A2.1: Población asistida. Contribuciones absolutas y relativas en cada una de las tres dimensiones. Primer semestre de 1999

Individuos	Contribuciones absolutas y relativas			Coordenada 1	Coordenada 2	Coordenada 3	Contribución absoluta1	Contribución absoluta2	Contribución absoluta3	Contribución relativa1	Contribución relativa2	Contribución relativa3
	K(j)	F(j)	Coor. nada 1									
PPr	1051	0,0511187	656	360	-99	2,4%	6,9%	0,3%	0,76	0,23	1,00	
PcCo	348	0,0169261	255	-985	1208	0,3%	6,1%	12,8%	0,39	0,39	1,00	
PcHi	607	0,0295233	-1243	-71	-546	14,2%	8,6%	17,6%	0,84	0,00	1,00	
PxVa	1364	0,0663424	153	409	-356	21,4%	0,5%	4,4%	0,07	0,53	1,00	
PxMu	692	0,0336576	-304	-809	702	1,0%	1,0%	8,6%	0,07	0,53	1,00	
PcSo	716	0,0348249	-1096	-126	-505	13,0%	13,0%	4,6%	0,82	0,01	1,00	
PcCa	1230	0,0598249	627	110	201	7,3%	0,3%	1,3%	0,88	0,03	1,00	
PcSv	109	0,0053016	107	-433	1058	0,0%	0,4%	3,1%	0,01	0,14	1,00	
SIFu	499	0,0242704	588	-1069	-165	20,4%	0,8%	8,9%	0,23	0,75	1,00	
SIFv	1557	0,0757296	-190	341	53	0,9%	3,3%	0,1%	0,23	0,75	1,00	
Ta10	424	0,0202626	-491	-59	71	1,6%	13,5%	0,5%	0,97	0,01	1,00	
Ta19	112	0,0054475	-371	373	56	0,2%	0,3%	0,0%	0,49	0,50	1,00	
Ta49	178	0,0086576	-9	-202	461	0,0%	0,1%	1,0%	0,00	0,16	1,00	
Ta50	964	0,0468872	439	-127	-251	2,8%	0,3%	1,5%	0,71	0,06	1,00	
Ta+0	342	0,0166342	-488	433	351	1,2%	1,2%	1,1%	0,43	0,34	1,00	
CnAg	171	0,0083171	-767	659	1460	1,5%	1,9%	3,6%	0,19	0,14	1,00	
CnIn	324	0,0157588	756	962	-634	2,8%	5,4%	3,3%	0,30	0,49	1,00	
CnCo	157	0,0076362	-312	1386	269	0,2%	5,4%	0,9%	0,05	0,92	1,00	
CnSe	1399	0,0680447	-44	-460	-60	0,0%	5,3%	0,1%	0,01	0,97	1,00	
Pd24	310	0,0150778	-1480	238	-251	10,3%	0,3%	0,5%	0,95	0,02	1,00	
Pd29	315	0,015321	-830	-211	-670	3,3%	3,3%	3,6%	0,58	0,04	1,00	
Pd34	287	0,0139591	-151	-272	126	0,1%	0,4%	0,1%	0,20	0,86	1,00	
Pd39	293	0,014251	442	-283	257	0,9%	0,4%	0,5%	0,57	0,23	1,00	
Pd44	259	0,0125973	545	-245	374	1,2%	0,3%	0,8%	0,60	0,12	1,00	
Pd49	234	0,0113813	818	286	40	2,4%	0,3%	0,0%	0,89	0,11	1,00	
Pd54	202	0,0098249	873	450	2	2,3%	0,7%	0,0%	0,79	0,21	1,00	
Pd55	156	0,0075875	790	366	452	1,5%	0,4%	0,8%	0,65	0,14	1,00	
EsSn	130	0,006323	138	666	1459	0,0%	3,1%	6,4%	0,01	0,17	1,00	
EsPr	414	0,0201362	429	602	451	1,2%	2,7%	7,0%	0,25	0,48	1,00	
EsBe	598	0,0290856	-443	268	51	1,8%	0,6%	0,0%	0,73	0,27	1,00	
EsFP	397	0,0193093	-135	-27	-435	0,1%	0,0%	1,9%	0,09	0,00	1,00	
EsBs	176	0,0085603	-164	-475	-518	0,1%	0,7%	1,2%	0,05	0,43	1,00	
EsEu	336	0,0163424	447	-1195	-429	1,0%	8,6%	1,6%	0,11	0,79	1,00	
OctC	212	0,0103113	480	-1525	-407	4,2%	13,8%	13,8%	0,08	0,85	1,00	
OctA	189	0,0091926	119	-178	-407	0,0%	0,1%	0,8%	0,15	0,78	1,00	
OctAd	254	0,0123541	110	-674	-200	0,4%	2,1%	0,3%	0,02	0,90	1,00	
OctRe	350	0,0170233	-273	-385	-230	0,4%	0,5%	0,5%	0,27	0,54	1,00	
OctAr	379	0,0184339	-60	1065	44	0,0%	7,7%	0,0%	1,00	0,00	1,00	
OctOp	229	0,0111381	680	982	-733	1,6%	3,8%	3,1%	0,24	0,48	1,00	
OctNC	408	0,0198444	-515	128	1135	1,6%	1,6%	13,5%	0,17	0,01	1,00	
CoIn	1174	0,0571012	539	-108	-203	4,5%	23,6%	18,8%	0,85	0,03	1,00	
CoTp	379	0,0184339	-735	-379	-43	3,1%	1,0%	0,0%	0,21	0,79	1,00	
CoTe	242	0,0117704	-851	151	586	2,7%	0,1%	2,1%	0,66	0,02	1,00	
CoTo	261	0,0126946	-573	887	434	1,3%	3,7%	1,2%	0,25	0,60	1,00	
total						100,0%	100,0%	100,0%				

Tabla A2.2: Población asasiada. Contribuciones absolutas y relativas en cada una de las tres dimensiones. Segundo semestre de 1999

Individuos	Contribuciones absolutas y relativas			Coordenada 3	Contribución absoluta1	Contribución absoluta2	Contribución absoluta3	Contribución relativa1	Contribución relativa2	Contribución relativa3
	k(j)	Coordenada 1	Coordenada 2							
PiPr	1001	-564	444	-54	5.3%	3.8%	0.1%	0.61	0.38	1.00
PiCo	313	-422	-1064	807	0.8%	6.7%	6.3%	0.09	0.58	0.33
PrHi	522	1292	-213	-417	14.6%	0.5%	2.8%	0.88	0.02	1.00
PxVa	1267	-85	463	-195	20.9%	10.9%	9.2%	0.03	0.83	1.00
PxMu	616	177	-957	403	0.5%	10.7%	3.1%	0.03	0.83	1.00
PiSo	626	1128	-236	-345	13.3%	0.7%	2.3%	0.88	0.04	1.00
PiCa	1158	-893	173	129	6.8%	0.7%	0.6%	0.88	0.08	1.00
PiCsV	98	-186	-558	702	0.1%	0.6%	1.5%	0.04	0.37	1.00
SPu	477	-668	-932	15	3.6%	7.9%	0.0%	0.34	0.66	1.00
SPv	1406	228	314	-4	1.2%	2.6%	0.0%	0.35	0.65	1.00
Ta10	400	553	-103	-143	4.8%	10.5%	0.0%	0.91	0.03	1.00
Ta19	92	233	410	376	0.1%	0.3%	0.4%	0.15	0.46	1.00
Ta49	142	-235	-220	882	0.1%	0.1%	3.4%	0.06	0.05	1.00
Ta80	872	-492	-120	-354	3.5%	0.2%	3.4%	0.63	0.04	1.00
Ta+0	344	622	427	585	2.2%	1.2%	3.6%	0.42	0.20	1.00
Pq24	230	1616	20	-406	8.0%	1.9%	11.1%	0.94	0.00	1.00
Pq29	282	938	-186	-327	4.2%	0.2%	0.9%	0.86	0.03	1.00
Pq34	257	157	-305	115	0.1%	0.5%	0.1%	0.19	0.71	1.00
Pq39	273	-355	-196	322	0.6%	0.2%	0.9%	0.47	0.14	1.00
Pq44	268	-529	-113	489	1.3%	0.1%	2.0%	0.53	0.02	1.00
Pq49	225	-763	314	-118	2.2%	0.4%	0.1%	0.84	0.14	1.00
Pq54	191	-784	326	-202	2.6%	0.4%	0.2%	0.81	0.14	1.00
Pq55	157	-736	475	24	1.4%	0.7%	0.0%	0.71	0.29	1.00
EsSh	114	-175	706	950	0.1%	1.1%	3.2%	0.02	0.35	1.00
EsPr	376	-414	567	146	1.1%	2.3%	0.2%	0.33	0.63	1.00
EsBe	548	495	214	92	2.3%	0.5%	0.1%	0.82	0.15	1.00
EsFp	371	185	-56	-558	0.2%	0.0%	3.6%	0.10	0.01	1.00
EsBs	149	25	-477	-612	0.0%	0.6%	1.7%	0.00	0.38	1.00
EsEU	321	-517	-994	273	1.4%	6.0%	0.7%	0.20	0.74	1.00
OcTc	200	-575	-1267	518	5.0%	10.6%	9.6%	0.15	0.73	1.00
OcTa	167	-191	-173	-381	0.1%	0.1%	0.7%	0.17	0.14	1.00
OcAd	245	-180	-665	-288	0.1%	2.1%	0.6%	0.06	0.79	1.00
OcRe	328	296	-376	-515	0.5%	0.9%	2.7%	0.18	0.29	1.00
OcAr	345	238	1163	485	0.3%	8.9%	2.5%	0.03	0.82	1.00
OcOp	227	-455	995	-949	0.8%	4.3%	6.3%	0.10	0.47	1.00
OcNc	338	400	-157	769	0.9%	0.2%	6.2%	0.21	0.03	1.00
CnAg	56	-112	625	655	3.8%	22.4%	20.7%	0.02	0.47	1.00
CnIn	318	-530	944	-846	1.5%	5.4%	7.0%	0.02	0.47	1.00
ChCo	169	628	1464	1602	1.1%	6.9%	13.4%	0.08	0.42	1.00
ChSe	1339	52	-436	-29	0.1%	4.8%	0.0%	0.01	0.96	1.00
Coln	1087	-532	-43	-271	5.2%	17.5%	21.2%	0.79	0.01	1.00
CoTp	399	790	-421	62	4.2%	1.3%	0.0%	0.78	0.22	1.00
CoTe	168	712	-119	-116	1.4%	0.0%	0.1%	0.95	0.03	1.00
CoTo	229	630	1015	1267	1.5%	4.5%	11.3%	0.13	0.34	1.00
total					12.3%	5.9%	13.9%			
					100.0%	100.0%	100.0%			

Tabla A2.3: Población asalariada. Contribuciones absolutas y relativas en cada una de las tres dimensiones. Primer semestre de 2000

Individuos	Contribuciones absolutas y relativas			Coordenada 3	Coordenada 2	Coordenada 1	Contribución absoluta1	Contribución absoluta2	Contribución absoluta3	Contribución relativa1	Contribución relativa2	Contribución relativa3
	k(j)	Coordenada 1	Coordenada 2									
PfPr	1031	-576	449	-68	3,7%	5,4%	0,1%	0,62	0,37	0,01	1,00	1,00
PfCo	345	-297	-942	969	0,5%	5,0%	8,0%	0,05	0,46	0,07	1,00	1,00
PfHI	543	1237	-263	-519	13,2%	0,7%	3,6%	0,82	0,04	0,14	1,00	1,00
PfVa	1321	-127	436	-254	19,0%	0,3%	11,7%	0,06	0,70	0,24	1,00	1,00
PfMu	642	263	-899	523	0,7%	9,3%	4,3%	0,06	0,70	0,24	1,00	1,00
PcSo	642	1101	-289	-478	12,3%	1,0%	3,6%	0,80	0,05	0,15	1,00	1,00
PcCa	1214	-573	177	191	6,3%	0,7%	1,1%	0,83	0,08	0,09	1,00	1,00
PcSv	107	-95	-290	702	0,0%	0,2%	1,3%	0,02	0,14	0,84	1,00	1,00
SfPu	464	-758	-930	-16	18,6%	4,2%	6,0%	0,40	0,60	0,00	1,00	1,00
SfPv	1499	236	287	5	1,3%	2,2%	0,0%	0,40	0,60	0,00	1,00	1,00
Tat10	366	453	-272	-350	5,5%	9,4%	0,0%	0,51	0,18	0,30	1,00	1,00
Tat19	109	135	282	85	0,0%	0,2%	1,1%	0,17	0,76	0,07	1,00	1,00
Tat49	144	-203	-152	-103	0,1%	0,1%	0,0%	0,55	0,31	0,14	1,00	1,00
Tat60	970	-381	-117	107	2,2%	2,1%	0,3%	0,85	0,08	0,07	1,00	1,00
Tat+0	360	597	569	77	2,0%	2,1%	0,1%	0,52	0,47	0,01	1,00	1,00
Pd24	255	1572	-86	-163	10,0%	3,0%	1,5%	0,99	0,00	0,01	1,00	1,00
Pd29	267	888	-271	-803	3,3%	0,3%	4,2%	0,52	0,05	0,43	1,00	1,00
Pd34	286	126	-175	-7	0,1%	0,2%	0,0%	0,34	0,66	0,00	1,00	1,00
Pd39	284	-283	-161	298	0,4%	0,1%	0,6%	0,41	0,13	0,46	1,00	1,00
Pd44	273	-606	-39	179	1,6%	0,0%	0,2%	0,92	0,00	0,08	1,00	1,00
Pd49	229	-723	225	137	1,9%	1,9%	0,2%	0,88	0,09	0,03	1,00	1,00
Pd54	189	-688	443	151	1,4%	0,7%	0,1%	0,68	0,28	0,03	1,00	1,00
Pd55	180	-730	356	362	1,5%	2,0%	0,4%	0,67	0,16	0,17	1,00	1,00
EsSn	134	138	803	1306	20,2%	0,0%	1,5%	0,01	0,27	0,72	1,00	1,00
EsPr	340	-259	566	468	0,4%	1,9%	1,8%	0,11	0,53	0,36	1,00	1,00
EsBe	583	444	191	-3	1,8%	0,4%	0,0%	0,84	0,16	0,00	1,00	1,00
EsFP	410	31	-74	-356	0,0%	0,0%	1,3%	0,01	0,04	0,95	1,00	1,00
EsBs	155	-95	-386	-352	0,0%	0,4%	0,5%	0,03	0,53	0,44	1,00	1,00
EsEU	338	-558	-949	-383	1,7%	5,4%	1,2%	0,23	0,66	0,11	1,00	1,00
CnAg	157	1090	261	2275	3,9%	9,7%	10,4%	0,18	0,01	0,80	1,00	1,00
CnIn	318	-540	679	-352	1,5%	4,4%	20,0%	0,25	0,65	0,10	1,00	1,00
CnCo	209	454	1578	-285	0,7%	9,3%	0,0%	0,07	0,90	0,03	1,00	1,00
CnSe	1277	-72	-510	-144	0,1%	5,9%	0,7%	0,02	0,91	0,07	1,00	1,00
OctC	194	-715	-1134	-367	5,2%	19,8%	22,1%	0,26	0,67	0,07	1,00	1,00
OctA	179	-410	-1111	-326	1,6%	4,5%	0,6%	0,59	0,04	0,37	1,00	1,00
OctAd	239	-291	-753	-151	0,3%	2,4%	0,5%	0,13	0,84	0,03	1,00	1,00
Octre	315	138	-555	-369	0,1%	1,7%	1,1%	0,04	0,66	0,29	1,00	1,00
OctAr	361	213	1169	-115	0,3%	8,8%	0,1%	0,03	0,96	0,01	1,00	1,00
OCOp	214	-469	876	-411	0,7%	2,9%	0,9%	0,19	0,66	0,15	1,00	1,00
OCnC	422	673	-7	1006	3,0%	10,5%	10,5%	0,31	0,00	0,69	1,00	1,00
Coln	1076	-600	-101	-103	6,1%	20,4%	13,8%	0,95	0,03	0,03	1,00	1,00
CoTp	523	714	-468	-247	4,2%	2,0%	0,8%	0,65	0,28	0,08	1,00	1,00
CoTe	120	1289	167	2624	3,2%	0,1%	20,4%	0,19	0,00	0,80	1,00	1,00
CoTo	242	482	1369	-307	0,9%	8,1%	0,6%	0,11	0,85	0,04	1,00	1,00
total					100,0%	100,0%	100,0%					

Tabla A2.4: Población asilada. Contribuciones absolutas y relativas en cada una de las tres dimensiones. Segundo semestre de 2000

Individuos	Coordenada 1	Coordenada 2	Coordenada 3	Contribución absoluta1	Contribución absoluta2	Contribución absoluta3	Contribución relativa1	Contribución relativa2	Contribución relativa3
PiPr	1012	-386	-128	2,5%	6,6%	0,8%	0,28	0,69	0,03
PiCo	333	-743	896	3,1%	3,6%	7,7%	0,28	0,31	0,41
PiHi	535	1169	-341	12,1%	4,0%	1,8%	0,72	0,22	0,06
PxVa	1277	47	448	17,7%	14,2%	10,0%	0,01	0,77	1,00
PxMu	638	-94	-899	0,1%	9,1%	4,2%	0,01	0,77	1,00
PcSo	621	1011	-649	10,5%	13,6%	6,3%	0,67	0,27	0,06
PcCa	1197	-518	359	5,3%	2,7%	0,4%	0,66	0,32	0,03
PcSv	82	-28	-307	0,0%	0,1%	1,2%	0,00	0,16	0,84
SIPu	476	-956	-649	15,9%	7,4%	3,2%	0,65	0,30	0,05
SIPv	1439	316	213	7,2%	1,1%	0,3%	0,66	0,30	0,05
Ta10	404	482	-385	9,6%	4,7%	1,2%	0,54	0,12	1,00
Ta19	95	388	202	1,6%	0,2%	0,1%	0,69	0,19	0,12
Ta49	116	-187	-89	0,1%	0,0%	0,8%	0,13	0,04	0,84
Ta60	921	-490	-15	3,7%	0,0%	0,9%	0,88	0,00	0,12
Ta+0	376	638	427	2,5%	1,2%	2,9%	0,48	0,21	1,00
CnAg	70	443	148	8,1%	2,3%	5,2%	0,48	0,05	0,46
CnIn	303	-178	986	0,2%	5,2%	8,0%	0,02	0,51	0,47
CnCo	199	1074	1378	3,8%	6,5%	10,9%	0,24	0,38	1,00
CnSe	1340	-140	-432	0,4%	4,4%	0,0%	0,09	0,90	0,00
Pd24	222	1674	-532	4,6%	16,1%	19,3%	0,87	0,10	1,00
Pd29	280	857	-640	9,1%	3,4%	1,3%	0,56	0,32	0,12
Pd34	286	52	-232	2,0%	2,0%	0,3%	0,03	0,54	1,00
Pd39	287	-291	7	0,4%	0,0%	1,4%	0,34	0,00	0,86
Pd44	249	-606	144	7,8	0,1%	0,0%	0,93	0,05	0,02
Pd49	224	-676	379	1,5%	0,1%	0,6%	0,70	0,22	0,08
Pd54	207	-574	589	1,7%	1,3%	0,0%	0,48	0,51	1,00
Pd55	180	-548	627	1,1%	1,2%	0,4%	0,39	0,51	0,10
EsSn	102	223	962	18,2%	6,5%	4,3%	0,01	0,28	1,00
EsPr	223	-159	831	0,1%	1,7%	7,0%	0,03	0,92	0,04
EsBe	639	423	163	1,9%	0,3%	0,0%	0,87	0,13	1,00
EsFp	400	21	-95	0,0%	0,1%	3,0%	0,00	0,03	0,96
EsEs	183	-9	-381	0,0%	0,5%	2,3%	0,00	0,25	0,75
EsEu	367	-720	-765	3,2%	3,8%	1,2%	0,43	0,48	1,00
OctC	237	-886	-909	5,2%	9,0%	13,7%	0,39	0,41	1,00
Octa	193	-277	-52	3,1%	3,4%	2,7%	0,15	0,01	0,85
OctAd	234	-246	-667	0,2%	1,8%	0,2%	0,11	0,84	1,00
OctRe	348	41	-438	0,0%	3,0%	0,0%	0,00	0,39	0,61
OctAr	287	606	1206	1,8%	7,3%	1,0%	0,19	0,75	1,00
OctOp	283	-263	-1070	0,2%	4,1%	6,7%	0,03	0,49	0,68
OctCn	370	520	-76	1,7%	0,0%	8,6%	0,25	0,14	1,00
Coln	1112	-540	101	7,2%	17,9%	24,6%	0,83	0,03	1,00
CoTp	175	650	-735	5,4%	0,2%	1,6%	0,36	0,47	1,00
CoTo	258	1015	939	1,2%	4,0%	8,7%	0,33	0,29	1,00
CoTl	370	608	-289	2,3%	2,5%	0,9%	0,44	0,46	1,00
total				100,0%	100,0%	100,0%			

Tabla A2.5: Población asalariada. Contribuciones absolutas y relativas en cada una de las tres dimensiones. Primer semestre de 2001

n. individuos	Contribuciones absolutas y relativas										
	Kj	Coorde- nada 1	Coorde- nada 2	Coorde- nada 3	Contribución absoluta1	Contribución absoluta2	Contribución absoluta3	Contribución relativa1	Contribución relativa2	Contribución relativa3	
PfPr	945	-690	344	-127	7,1%	7,1%	0,4%	0,78	0,19	0,03	1,00
PfCo	328	-206	-985	586	0,2%	6,1%	3,0%	0,03	0,72	0,25	1,00
PfHi	608	1215	42	-221	14,2%	0,0%	0,8%	0,97	0,00	0,03	1,00
PxVa	1221	-235	433	-199	21,5%	1,1%	4,2%	0,20	0,66	0,11	1,00
PxMu	703	463	-704	292	2,4%	6,6%	1,6%	0,27	0,62	0,11	1,00
PcSo	681	1119	-21	-205	13,5%	0,0%	0,8%	0,97	0,00	0,03	1,00
PcCa	1126	-636	54	48	7,2%	0,1%	0,1%	0,99	0,01	0,01	1,00
SfPu	406	-569	-1159	-59	2,1%	10,4%	0,0%	0,19	0,80	0,00	1,00
SfV	1518	178	332	-9	0,8%	3,2%	0,0%	0,22	0,78	0,00	1,00
Ta10	447	712	-70	-482	3,6%	0,0%	2,8%	0,68	0,01	0,31	1,00
Ta49	162	-238	-217	-723	0,1%	0,1%	2,2%	0,09	0,08	0,83	1,00
Ta50	855	-351	-141	484	1,7%	0,3%	5,3%	0,33	0,05	0,62	1,00
Ta+0	855	-351	-141	484	1,7%	0,3%	5,3%	0,33	0,05	0,62	1,00
CnAg	166	686	348	2351	1,2%	0,4%	15,6%	0,08	0,02	0,90	1,00
CnIn	252	-715	680	47	2,0%	2,2%	0,0%	0,52	0,47	0,00	1,00
CnCo	213	-225	1711	-567	0,2%	11,9%	1,8%	0,02	0,89	0,10	1,00
CnSe	1284	117	-438	-244	0,3%	4,7%	2,0%	0,05	0,72	0,22	1,00
Pd24	266	1505	296	190	3,7%	19,2%	28,2%	0,95	0,04	0,02	1,00
Pd29	297	914	-60	-516	3,9%	0,0%	2,1%	0,76	0,00	0,24	1,00
Pd34	309	93	-125	-144	0,0%	0,1%	0,2%	0,19	0,35	0,46	1,00
Pd39	292	-357	-248	14	0,6%	0,3%	0,0%	0,67	0,33	0,00	1,00
Pd44	205	-599	102	48	1,2%	0,0%	0,0%	0,97	0,03	0,01	1,00
Pd49	212	-691	-58	213	1,6%	0,0%	0,3%	0,91	0,01	0,09	1,00
Pd54	170	-826	201	24	1,8%	0,1%	0,0%	0,94	0,06	0,00	1,00
Pd55	173	-853	236	269	2,0%	0,2%	0,3%	0,85	0,07	0,08	1,00
EsSn	123	430	646	597	0,4%	1,3%	3,1%	0,19	0,44	0,37	1,00
EsPr	282	-306	605	511	0,4%	2,0%	2,0%	0,13	0,51	0,36	1,00
EsBe	611	352	390	-26	1,2%	1,8%	0,0%	0,45	0,55	0,00	1,00
EsFp	398	177	-94	-109	0,2%	0,1%	0,1%	0,60	0,17	0,23	1,00
EsBs	169	213	-151	-381	0,1%	0,1%	0,7%	0,21	0,11	0,68	1,00
EsEU	340	-425	-1154	-384	1,0%	8,6%	1,3%	0,11	0,80	0,09	1,00
OcTc	229	-500	-1383	-459	0,9%	13,5%	5,2%	0,11	0,81	0,09	1,00
OcTa	200	-169	-257	-198	0,1%	0,3%	0,2%	0,21	0,49	0,29	1,00
OcAd	195	-48	-570	-291	0,0%	1,2%	0,4%	0,01	0,79	0,21	1,00
OcRe	336	436	-346	-363	1,0%	0,8%	1,1%	0,44	0,28	0,29	1,00
OcAr	266	-294	1398	-638	0,4%	9,9%	2,9%	0,04	0,80	0,17	1,00
OcOp	194	-523	740	-155	0,8%	2,0%	0,1%	0,32	0,65	0,03	1,00
OcNc	426	514	270	922	1,8%	0,6%	9,6%	0,22	0,06	0,72	1,00
Coln	1021	-531	-217	-117	4,6%	23,1%	15,6%	0,82	0,14	0,04	1,00
CoTe	158	887	373	2247	2,0%	0,4%	21,1%	0,13	0,02	0,85	1,00
CoTo	266	165	1209	-464	0,1%	7,4%	1,5%	0,02	0,86	0,13	1,00
CoTl	477	827	-265	-318	5,2%	0,6%	1,3%	0,80	0,08	0,12	1,00
total					11,8%	100,0%	24,3%	100,0%	100,0%	100,0%	

Tabla A2.6: Población asalariada. Contribuciones absolutas y relativas en cada una de las tres dimensiones. Segundo semestre de 2001

Individuos	Contribuciones absolutas y relativas			Coordenada 3	Coordenada 2	Coordenada 1	Contribución absoluta1	Contribución absoluta2	Contribución absoluta3	Contribución relativa1	Contribución relativa2	Contribución relativa3
	KJ	Coorde- nada 1	Coorde- nada 2									
PIPr	279	798	300	-165	9,0%	1,6%	0,84	1,00	0,12	0,04	1,00	1,00
PICo	94	277	-1052	981	0,4%	6,6%	9,3%	0,04	0,52	0,45	1,00	1,00
PIHI	217	-1140	69	-190	14,3%	0,1%	10,9%	0,97	0,00	0,03	1,00	1,00
PXVa	391	242	382	-207	23,7%	8,2%	1,7%	0,24	0,59	0,17	1,00	1,00
PXIMU	214	-438	-704	374	2,1%	2,1%	6,7%	3,1%	0,60	0,17	1,00	1,00
PcSo	239	-1048	35	-217	13,3%	0,0%	1,2%	0,96	0,00	0,04	1,00	1,00
PcCa	332	726	0	147	8,9%	0,0%	0,7%	0,96	0,00	0,04	1,00	1,00
SIPu	126	527	-1056	-30	1,8%	8,9%	0,0%	0,20	0,80	0,00	1,00	1,00
SIPv	479	-137	276	6	0,5%	2,3%	0,0%	0,20	0,80	0,00	1,00	1,00
Ta10	96	-731	66	-264	2,6%	0,0%	0,7%	0,88	0,01	0,11	1,00	1,00
Ta19	37	-620	-148	-148	0,7%	0,1%	0,1%	0,90	0,05	0,05	1,00	1,00
Ta49	46	-54	-509	490	0,0%	0,8%	1,1%	0,01	0,52	0,48	1,00	1,00
Ta50	271	392	-142	-110	2,1%	0,3%	0,3%	0,83	0,11	0,07	1,00	1,00
Ta+0	132	-2	494	227	0,0%	2,0%	0,7%	0,00	0,83	0,17	1,00	1,00
P424	100	-1384	448	91	5,4%	3,2%	3,0%	0,90	0,09	0,00	1,00	1,00
P429	108	-855	-211	-512	4,0%	0,3%	2,9%	0,70	0,04	0,25	1,00	1,00
P434	80	43	-479	266	0,0%	1,2%	0,5%	0,01	0,77	0,22	1,00	1,00
P439	76	489	-306	36	0,9%	0,4%	0,0%	0,72	0,28	0,00	1,00	1,00
P444	60	585	-92	785	1,0%	0,0%	3,8%	0,35	0,01	0,64	1,00	1,00
P449	57	789	259	-214	1,8%	0,2%	0,3%	0,85	0,09	0,06	1,00	1,00
P454	52	857	76	-224	1,9%	0,0%	0,3%	0,83	0,01	0,06	1,00	1,00
P455	69	953	374	15	3,2%	4,1%	7,9%	0,87	0,13	0,00	1,00	1,00
EsSn	48	313	442	571	22,6%	0,2%	0,6%	1,6%	0,32	0,53	1,00	1,00
EsPr	74	500	564	219	0,9%	1,5%	0,4%	0,41	0,52	0,08	1,00	1,00
EsBe	205	-238	329	259	0,6%	1,4%	1,4%	0,24	0,47	0,29	1,00	1,00
EsFP	111	-114	65	-410	0,1%	0,0%	1,9%	0,07	0,02	0,91	1,00	1,00
EsBs	65	-463	-328	-1025	0,7%	0,4%	7,0%	0,16	0,08	0,77	1,00	1,00
EsEU	100	403	-1172	127	0,8%	8,7%	0,2%	0,10	0,88	0,01	1,00	1,00
OctC	75	307	-1250	228	3,4%	12,6%	12,5%	0,06	0,91	0,03	1,00	1,00
Octa	62	362	-169	-82	0,4%	0,1%	0,0%	0,79	0,17	0,04	1,00	1,00
OctAd	60	82	-596	-307	0,0%	1,3%	0,6%	0,01	0,78	0,21	1,00	1,00
OctRe	112	-438	-391	-622	1,1%	1,1%	4,5%	0,26	0,21	0,53	1,00	1,00
OctAR	96	89	1280	227	0,0%	9,9%	0,5%	0,00	0,96	0,03	1,00	1,00
OctOp	57	354	859	-894	0,4%	2,7%	4,7%	0,08	0,44	0,48	1,00	1,00
Octnc	113	-327	152	1007	0,6%	0,2%	11,8%	0,09	0,02	0,89	1,00	1,00
ChAg	30	-530	904	2394	2,9%	22,7%	22,5%	0,04	0,12	0,84	1,00	1,00
ChIn	79	708	719	-620	2,0%	2,6%	3,1%	0,36	0,37	0,27	1,00	1,00
ChCo	51	304	1654	146	0,2%	8,8%	0,1%	0,03	0,96	0,01	1,00	1,00
ChSe	423	-132	-421	-70	0,4%	4,7%	0,2%	0,09	0,89	0,02	1,00	1,00
Coln	336	520	-237	-191	3,1%	17,7%	21,2%	0,74	0,15	0,10	1,00	1,00
CoTp	152	-830	-283	-62	5,3%	0,8%	0,1%	0,89	0,10	0,00	1,00	1,00
CoTe	39	-766	796	1857	1,2%	1,6%	13,9%	0,13	0,14	0,74	1,00	1,00
CoTo	75	-214	1173	20	0,2%	6,5%	0,0%	0,03	0,97	0,00	1,00	1,00
total					100,0%	100,0%	100,0%					

Tabla A2.1. Contribuciones absolutas y relativas en cada una de las tres dimensiones. Primer semestre de 1999. Población desempleada
 n=individuos Q: 16 0,0625

Contribuciones absolutas y relativas										
	k(j)	Coorde- nada 1	Coorde- nada 2	Coorde- nada 3	Contribución absoluta1	Contribución absoluta2	Contribución absoluta3	Contribución relativa1	Contribución relativa2	Contribución relativa3
PrPr	132	1143	-901	247	5,2%	4,4%	0,4%	0,60	0,37	0,03
PrCo	143	952	1328	-54	3,9%	10,3%	0,0%	0,34	0,66	0,00
PrHi	457	-605	-148	-40	5,1%	0,4%	0,0%	0,94	0,06	0,00
PxVa	352	13	-655	83	14,2%	15,1%	0,5%	0,00	0,98	0,02
PxMu	411	-13	558	-72	0,0%	0,0%	5,2%	0,00	0,98	0,02
PcSo	499	-560	-180	-57	0,0%	11,4%	0,2%	0,90	0,09	0,01
PcCa	234	1091	360	140	8,5%	1,2%	0,3%	0,89	0,10	0,01
PcSd	22	612	8	-46	0,2%	0,0%	0,0%	0,99	0,00	0,01
EiNo	582	89	-56	-103	13,4%	0,1%	0,3%	0,37	0,14	0,49
EiSi	180	-296	173	322	0,5%	0,2%	1,0%	0,40	0,14	0,47
E4Si	150	-931	252	64	0,6%	0,3%	1,4%	0,93	0,07	0,00
E4No	613	227	-63	-16	1,0%	0,1%	0,0%	0,92	0,07	0,00
ArSi	353	-142	-385	-150	4,9%	0,5%	0,0%	0,11	0,78	0,12
ArNo	253	357	411	-179	1,0%	1,7%	0,4%	0,39	0,51	0,10
ArNs	151	-260	218	649	0,3%	0,3%	3,5%	0,13	0,09	0,79
AcSi	679	72	-36	-223	1,5%	4,2%	0,0%	0,09	0,02	0,88
AcNo	20	-631	315	1236	0,2%	0,1%	1,7%	0,20	0,05	0,75
AcNs	58	-606	326	2173	0,6%	0,3%	15,0%	0,07	0,02	0,91
AlSi	540	0	-94	-442	1,0%	0,4%	18,5%	0,00	0,04	0,96
AlNo	100	463	294	441	0,7%	0,4%	1,1%	0,43	0,17	0,39
AlNs	117	-386	192	1662	0,5%	0,2%	17,7%	0,05	0,01	0,94
AcSi	623	41	-71	-350	1,2%	0,7%	24,6%	0,01	0,04	0,95
AcNo	34	386	535	923	0,2%	0,4%	1,6%	0,12	0,22	0,66
AcNs	100	-374	269	1866	0,4%	0,3%	19,1%	0,04	0,02	0,94
TbCo	83	203	-59	467	0,6%	0,1%	24,9%	0,16	0,01	0,83
TbPa	52	487	1387	-190	0,4%	4,1%	0,1%	0,11	0,88	0,02
TbCu	627	-70	-109	-48	0,1%	0,3%	0,1%	0,26	0,12	1,00
SaTa	316	575	-581	126	0,6%	4,4%	1,2%	0,48	0,49	0,02
SaEs	226	-1093	211	83	8,2%	0,4%	0,1%	0,96	0,04	0,01
SaHo	106	831	1593	-213	2,2%	11,0%	0,3%	0,21	0,78	0,01
SaOt	94	-181	-292	-352	0,1%	0,3%	0,6%	0,14	0,35	0,51
InCo	76	989	-872	635	13,7%	2,3%	2,4%	0,46	0,36	0,19
InSn	505	-154	18	-46	0,4%	0,0%	0,1%	0,91	0,01	0,08
InNo	182	13	309	-141	0,0%	0,7%	0,2%	0,00	0,83	0,17
Pd19	78	-808	134	-748	2,6%	3,1%	1,9%	0,53	0,01	0,45
Pd24	216	-763	-186	-83	1,5%	0,3%	0,1%	0,93	0,06	0,01
Pd29	161	-299	-140	197	0,4%	0,1%	0,3%	0,60	0,13	0,26
Pd34	93	465	412	140	0,6%	0,8%	0,1%	0,53	0,42	0,05
Pd39	77	917	159	57	2,0%	0,1%	0,0%	0,97	0,03	0,00
Pd44	60	1088	324	211	2,2%	0,3%	0,1%	0,89	0,08	0,03
Pd49	39	1109	-331	197	1,5%	0,2%	0,1%	0,89	0,08	0,03
Pd50	39	1362	-158	163	2,2%	0,0%	0,1%	0,97	0,01	0,01
PaSn	61	1055	-412	-241	14,2%	2,1%	3,2%	0,83	0,13	0,04
PaPr	121	695	-98	-165	1,8%	0,0%	0,2%	0,93	0,02	0,05
PaSe	301	-5	1	-87	0,0%	0,0%	0,1%	0,00	0,00	1,00
PaFp	143	-329	66	-53	0,5%	0,0%	0,0%	0,94	0,04	0,02
PaBs	61	-782	240	-51	1,1%	0,1%	0,0%	0,91	0,09	0,00
PaUn	75	-691	147	954	1,1%	0,1%	3,7%	0,34	0,02	0,65
CnAg	109	266	-241	-650	6,5%	0,7%	4,3%	0,13	0,11	0,77
CnIn	43	323	-1012	331	0,2%	0,3%	2,5%	0,08	0,83	0,09
CnCo	52	999	-1451	258	0,1%	1,8%	0,3%	0,08	0,83	0,09
CnSo	52	999	-1451	258	1,6%	4,5%	0,2%	0,31	0,66	0,02
CnSe	254	312	-300	326	0,8%	0,9%	1,5%	0,33	0,31	0,36
Cn8+	57	1185	2077	122	2,4%	10,1%	0,0%	0,24	0,75	0,00
CnP1	247	-987	417	-194	7,3%	1,8%	0,5%	0,82	0,15	0,03
OcTe	36	-1	-408	1449	12,4%	19,3%	5,0%	0,00	0,07	0,93
OcAd	36	139	-90	238	0,0%	0,0%	4,1%	0,23	0,10	0,67
OcRe	84	302	-269	373	0,2%	0,2%	0,6%	0,30	0,24	0,46
OcCa	26	466	-26	-697	0,2%	0,0%	0,7%	0,31	0,00	0,69
OcAr	82	807	-1302	341	1,6%	5,7%	0,5%	0,26	0,69	0,05
OcOp	17	7	-1003	288	0,0%	0,7%	0,1%	0,00	0,92	0,08
OcNc	174	374	-318	-405	0,7%	0,7%	1,6%	0,35	0,25	0,40
Oc8+	57	1185	2077	122	2,4%	10,1%	0,0%	0,24	0,75	0,00
OcP1	247	-987	417	-194	12,5%	7,3%	8,3%	0,82	0,15	0,03
total					100,0%	100,0%	100,0%			

Tabla A2.2: Contribuciones absolutas y relativas en cada una de las tres dimensiones. Segundo semestre de 1999. Población desempleada
 n: individuos Q: 16 0,0625

Contribuciones absolutas										
K(j)	Coorde- nada 1	Coorde- nada 2	Coorde- nada 3	Contribución absoluta1	Contribución absoluta2	Contribución absoluta3	Contribución relativa1	Contribución relativa2	Contribución relativa3	
PiPr	137	1098	-1002	182	4,7%	5,2%	0,2%	0,54	0,45	0,01
PiCo	156	1036	1279	-9	4,8%	9,6%	0,0%	0,40	0,60	0,00
PiHi	499	-604	-119	-23	5,2%	0,3%	0,0%	0,96	0,04	0,00
PxVa	387	-9	-649	66	14,7%	0,0%	0,2%	0,00	0,99	0,01
PxMu	440	7	569	-60	0,0%	0,0%	0,1%	0,00	0,99	0,01
PcSo	535	-589	-141	-36	0,0%	11,8%	0,2%	0,04	0,05	0,00
PcCa	255	1131	322	131	9,3%	1,0%	0,2%	0,91	0,07	0,01
PcSd	29	560	-298	-344	0,3%	0,1%	0,2%	0,60	0,17	0,23
ElNo	643	77	-78	-47	14,9%	0,1%	0,4%	0,42	0,43	0,16
EISi	184	-271	268	161	0,4%	0,5%	0,2%	0,43	0,42	0,15
E4Si	125	-968	351	53	0,5%	3,3%	0,6%	0,88	0,12	0,00
E4No	702	172	-63	-11	0,6%	0,1%	0,0%	0,88	0,12	0,00
ArSi	366	-181	-338	-117	3,9%	0,3%	0,0%	0,20	0,71	0,09
ArNo	278	398	360	-151	1,3%	1,4%	0,3%	0,51	0,42	0,07
ArNs	179	-249	125	456	0,3%	0,3%	1,8%	0,22	0,05	0,73
ArSi	366	-181	-338	-117	1,9%	3,0%	2,4%	0,20	0,71	0,09
ArNo	278	398	360	-151	0,0%	0,0%	2,3%	0,03	0,00	0,97
ArNs	179	-249	125	456	0,2%	0,0%	5,6%	0,02	0,00	0,98
ArSi	366	-181	-338	-117	0,3%	0,0%	10,8%	0,03	0,00	0,96
ArNo	278	398	360	-151	0,0%	0,1%	6,2%	0,01	0,02	0,97
ArNs	179	-249	125	456	1,0%	0,4%	2,9%	0,33	0,10	0,57
ArSi	366	-181	-338	-117	0,2%	0,0%	11,0%	0,04	0,00	0,96
ArNo	278	398	360	-151	1,3%	0,5%	20,2%	0,00	0,00	1,00
ArNs	179	-249	125	456	0,3%	0,0%	4,3%	0,11	0,01	0,88
ArSi	366	-181	-338	-117	0,1%	0,0%	12,6%	0,02	0,00	0,98
TbCo	87	91	-74	538	0,4%	0,1%	21,5%	0,03	0,02	0,95
TbPa	60	612	1465	174	0,6%	4,9%	0,1%	0,15	0,84	0,01
TbCu	678	-67	-120	-86	0,1%	0,4%	0,2%	0,17	0,55	0,28
SaTa	348	540	-636	86	0,7%	5,2%	1,6%	0,41	0,57	0,01
SaEs	245	-1054	296	176	2,9%	7,8%	0,8%	0,90	0,07	0,03
SaHo	109	965	1596	-126	2,9%	10,5%	0,1%	0,27	0,73	0,00
SaOt	102	-257	-206	-509	0,2%	0,2%	1,3%	0,18	0,12	0,70
InCo	93	864	-932	377	13,8%	16,8%	1,9%	0,81	0,19	0,00
InSn	526	-156	76	-8	2,0%	0,4%	0,6%	0,00	0,68	0,32
InNo	208	5	222	-153	0,0%	0,4%	0,2%	0,00	0,68	0,32
Pd19	84	-791	108	-645	2,3%	3,5%	0,9%	0,00	0,00	0,00
Pd24	238	-754	-86	-158	1,5%	0,0%	1,7%	0,95	0,01	0,04
Pd29	162	-326	-105	345	3,9%	0,1%	0,3%	0,45	0,05	0,50
Pd34	117	391	121	33	0,5%	0,1%	0,0%	0,91	0,09	0,01
Pd39	79	897	211	-34	1,8%	0,1%	0,0%	0,95	0,05	0,00
Pd44	61	1234	531	339	2,7%	0,6%	0,3%	0,79	0,15	0,06
Pd49	43	1107	-147	7	1,5%	0,0%	0,0%	0,98	0,02	0,00
Pd50	43	1365	-678	296	14,6%	2,3%	0,7%	0,77	0,19	0,04
PdSn	61	869	-539	-502	1,3%	0,7%	0,8%	0,00	0,05	0,04
PdPr	133	733	-175	-163	2,0%	0,2%	0,2%	0,00	0,00	1,00
PdBe	335	-11	0	-182	0,0%	0,0%	0,5%	0,00	0,00	0,00
PdFp	142	-268	217	-73	0,3%	0,3%	0,0%	0,58	0,38	0,04
PdBs	70	-791	210	334	1,2%	0,1%	0,4%	0,80	0,06	0,14
PdUn	85	-623	112	1177	0,9%	0,0%	5,8%	0,22	0,01	0,78
CnAg	166	218	-237	-837	5,8%	1,2%	7,7%	0,06	0,07	0,87
CnIn	48	431	-1014	323	0,3%	1,9%	0,2%	0,14	0,78	0,08
CnCo	44	872	-1463	292	1,0%	3,6%	0,2%	0,25	0,72	0,03
CnSe	268	276	-346	371	0,6%	1,2%	1,8%	0,23	0,36	0,41
CnB+	54	1433	2157	159	3,2%	9,5%	0,1%	0,31	0,69	0,00
CnP1	246	-1010	524	4	7,2%	2,5%	0,0%	0,79	0,21	0,00
CcTe	43	16	-365	1692	12,3%	19,0%	8,0%	0,00	0,04	0,96
CcAd	36	132	-18	192	0,0%	0,0%	0,1%	0,32	0,01	0,68
CcRe	92	276	-316	244	0,2%	0,3%	0,3%	0,32	0,42	0,25
CcCa	40	257	72	-660	0,1%	0,0%	0,9%	0,13	0,01	0,86
CcC+	80	736	-1299	526	1,2%	5,1%	1,1%	0,22	0,67	0,11
CcOp	15	406	-1041	251	0,1%	0,6%	0,0%	0,13	0,83	0,05
CcNc	215	284	-371	-626	0,5%	1,1%	4,1%	0,13	0,23	0,64
CcB+	54	1433	2157	159	3,2%	9,5%	0,1%	0,31	0,69	0,00
CcP1	246	-1010	524	4	7,2%	2,5%	0,0%	0,79	0,21	0,00
total				12,4%	19,4%	12,6%				

Tabla A2.3: Contribuciones absolutas y relativas en cada una de las tres dimensiones. Primer semestre de 2000. Población desempleada n individuos Q: 16 0.0625

Contribuciones absolutas										
	K(j)	Coorde- nada 1	Coorde- nada 2	Coorde- nada 3	Contribución absoluta1	Contribución absoluta2	Contribución absoluta3	Contribución relativa1	Contribución relativa2	Contribución relativa3
PtPr	116	1205	-786	201	5,6%	3,2%	0,2%	0,69	0,29	0,02
PrCo	142	893	1254	-252	3,7%	10,1%	0,5%	0,33	0,65	0,03
PrHi	433	-599	-207	49	5,1%	0,8%	0,1%	0,89	0,11	0,01
PxVa	343	47	-653	137	14,4%	0,0%	6,6%	0,00	0,95	0,04
PxMu	381	-48	580	-123	0,1%	12,4%	5,8%	0,01	0,95	0,04
PcSo	467	-588	-213	13	0,0%	5,3%	1,0%	0,00	0,88	0,12
PcCa	223	1099	450	-6	8,9%	2,0%	0,0%	0,88	0,14	0,00
PcSd	28	807	-302	-40	0,6%	0,1%	0,0%	0,88	0,12	0,00
EtNo	546	64	22	-110	14,8%	0,1%	0,0%	0,25	0,03	0,73
EtSi	177	-209	-82	343	0,3%	0,3%	0,1%	0,26	0,04	0,70
E4Si	135	-1004	258	151	0,3%	0,1%	1,4%	0,92	0,06	0,02
E4No	588	227	-64	-34	4,5%	1,0%	0,1%	0,91	0,07	0,02
ArSi	291	-171	-460	-47	5,5%	0,5%	0,2%	0,12	0,87	0,01
ArNo	243	313	386	-343	0,3%	0,8%	1,6%	0,27	0,41	0,32
ArNs	179	-147	241	531	0,1%	0,1%	0,5%	0,06	0,16	0,78
AcSi	605	80	-111	-272	1,2%	0,1%	0,3%	0,07	0,13	0,80
AcNo	33	-534	778	1389	0,3%	0,3%	0,9%	0,10	0,21	0,68
AcNs	75	-414	593	1554	0,4%	0,4%	1,2%	0,06	0,12	0,82
AlSi	464	31	-251	-428	0,9%	2,4%	14,8%	0,00	0,25	0,74
AlNo	92	51	574	347	0,0%	0,0%	1,4%	0,01	0,73	0,27
AlNs	156	-112	425	1054	0,1%	0,1%	1,3%	0,01	0,14	0,85
AcSi	540	62	-171	-375	0,1%	0,1%	0,7%	0,02	0,17	0,81
AcNo	43	-63	402	1092	0,0%	0,0%	0,3%	0,00	0,12	0,88
AcNs	129	-228	603	1192	0,2%	0,2%	2,1%	0,03	0,20	0,77
TbCo	76	174	-15	513	0,3%	3,2%	15,0%	0,10	0,00	0,90
TbPa	57	16	1248	-614	0,0%	0,0%	4,0%	0,00	0,81	0,19
TbCu	577	-21	-117	-16	0,0%	0,0%	0,4%	0,03	0,95	0,02
SaTa	306	659	-398	349	0,1%	4,4%	2,1%	0,61	0,22	0,17
SaEs	225	-1069	162	0	8,5%	0,3%	0,0%	0,98	0,02	0,00
SaHo	92	697	1414	-773	1,5%	8,3%	2,8%	0,16	0,65	0,19
SaOt	67	-150	-398	-573	0,0%	0,0%	0,5%	0,04	0,31	0,64
InCo	80	1018	-976	670	14,4%	2,7%	3,5%	0,76	0,02	0,22
InSn	481	-103	17	56	0,2%	0,2%	0,0%	0,09	0,36	0,55
InNo	159	-209	412	-509	0,2%	0,2%	1,2%	0,09	0,36	0,55
Pd19	73	-905	-122	-865	3,1%	2,0%	0,0%	0,91	0,09	0,00
Pd24	207	-699	-220	-31	3,3%	0,5%	0,0%	0,35	0,14	0,51
Pd29	162	-307	-196	374	0,5%	0,3%	1,2%	0,95	0,03	0,02
Pd34	85	572	96	92	0,9%	0,0%	0,0%	0,65	0,35	0,00
Pd39	68	873	641	55	1,7%	1,3%	0,0%	0,85	0,02	0,13
Pd44	47	1119	179	437	1,9%	0,1%	0,5%	0,62	0,28	0,11
Pd49	40	1114	747	-466	1,6%	1,0%	0,4%	0,98	0,02	0,01
Pd50	42	1269	-167	-101	14,3%	2,2%	0,1%	0,98	0,02	0,01
Pd55	50	835	-193	-501	1,2%	0,1%	0,6%	0,86	0,04	0,10
Pd59	108	852	-190	-293	2,6%	0,2%	0,5%	0,02	0,10	0,88
Pd64	287	-42	-88	-261	0,0%	0,1%	1,0%	0,31	0,02	0,68
Pd69	133	-102	-23	151	0,0%	0,0%	0,2%	0,96	0,04	0,00
Pd74	51	-909	192	34	1,4%	0,1%	0,0%	0,22	0,11	0,66
Pd79	95	-671	479	1159	1,4%	1,0%	6,5%	0,47	0,18	0,35
Pd84	100	577	-355	-498	6,6%	1,1%	8,8%	0,16	0,70	0,14
Pd89	38	591	-1217	544	0,4%	2,5%	0,6%	0,19	0,79	0,02
Pd94	42	883	-1403	238	0,6%	3,7%	0,1%	0,13	0,02	0,85
Pd99	255	219	-84	564	0,4%	0,1%	4,2%	0,28	0,71	0,01
Pd104	53	1083	1706	-193	2,1%	7,0%	0,1%	0,74	0,07	0,19
Pd109	235	-958	292	-484	11,8%	7,1%	9,0%	0,00	0,02	0,98
Pd114	43	-79	230	1736	0,0%	0,1%	6,6%	0,23	0,00	0,77
Pd119	45	391	31	713	0,2%	0,0%	1,2%	0,09	0,00	0,90
Pd124	86	151	-25	466	0,1%	0,0%	1,0%	0,72	0,02	0,26
Pd129	26	726	112	-435	0,5%	0,0%	0,3%	0,19	0,72	0,08
Pd134	61	891	-1338	458	1,0%	4,9%	0,7%	0,32	0,56	0,11
Pd139	17	822	-1086	486	0,4%	0,0%	0,2%	0,33	0,47	0,20
Pd144	153	390	-463	-305	0,8%	1,5%	0,7%	0,28	0,71	0,01
Pd149	53	1083	1706	-193	2,1%	7,0%	0,1%	0,74	0,07	0,19
Pd154	235	-958	292	-484	12,1%	7,1%	9,0%	0,00	0,02	0,98
total					100,0%	100,0%	100,0%			

Tabla A2.4: Contribuciones absolutas y relativas en cada una de las tres dimensiones. Segundo semestre de 2000 Población desempleada
n: individuos Q: 16 0,0625

Contribuciones absolutas										
	K(J)	Coorde- nada 1	Coorde- nada 2	Coorde- nada 3	Contribución absoluta1	Contribución absoluta2	Contribución absoluta3	Contribución relativa1	Contribución relativa2	Contribución relativa3
PrPr	99	1125	825	-65	4,5%	3,4%	0,0%	0,65	0,35	0,00
PrCo	122	1071	1075	100	5,1%	7,1%	0,1%	0,50	0,50	0,00
PrHi	397	-583	-152	16	4,9%	0,5%	0,0%	0,94	0,06	0,00
PxVa	303	29	-600	-26	14,5%	0,0%	0,1%	0,00	1,00	0,00
PxMu	352	-30	519	19	0,0%	4,7%	0,0%	0,00	1,00	0,00
PcSo	419	-608	-118	-14	0,0%	10,2%	0,0%	0,96	0,04	0,00
PcCa	198	1150	298	92	9,5%	0,9%	0,1%	0,93	0,06	0,01
PcSd	27	786	-566	-431	0,6%	0,4%	0,3%	0,55	0,29	0,17
EINo	409	144	150	-12	15,7%	0,3%	1,6%	0,48	0,52	0,00
EISI	246	-246	-246	15	0,5%	0,7%	0,0%	0,50	0,50	0,00
E4SI	106	-982	70	542	0,8%	1,2%	0,0%	0,76	0,00	0,23
EINo	536	217	-18	-112	3,7%	0,9%	0,0%	0,79	0,01	0,21
ArSi	272	-303	-423	-97	4,6%	0,0%	2,3%	0,33	0,64	0,03
ArNo	215	392	471	-95	0,9%	2,4%	0,1%	0,40	0,58	0,02
ArNs	168	-20	86	271	1,2%	0,0%	0,7%	0,00	0,09	0,90
ArNs	168	-20	86	271	2,1%	4,9%	1,0%	0,00	0,09	0,90
ArNs	168	-20	86	271	0,1%	0,2%	15,6%	0,01	0,00	0,99
ArNs	168	-20	86	271	0,0%	0,0%	2,4%	0,01	0,06	0,93
ArNs	168	-20	86	271	0,0%	0,0%	3,4%	0,01	0,06	0,93
ArNs	168	-20	86	271	0,0%	0,0%	9,8%	0,01	0,00	0,99
ArNs	168	-20	86	271	0,1%	0,2%	15,6%	0,06	0,00	0,94
ArNs	168	-20	86	271	0,2%	0,0%	6,7%	0,14	0,00	0,86
ArNs	168	-20	86	271	0,2%	0,0%	1,9%	0,03	0,00	0,96
ArNs	168	-20	86	271	1004	0,2%	0,0%	9,9%	0,03	0,00
ArNs	168	-20	86	271	0,6%	0,0%	18,5%	0,07	0,00	0,97
ArNs	168	-20	86	271	0,1%	0,0%	5,0%	0,07	0,00	0,93
ArNs	168	-20	86	271	1123	0,1%	0,0%	3,1%	0,07	0,00
ArNs	168	-20	86	271	1222	0,1%	0,0%	11,3%	0,01	0,00
ArNs	168	-20	86	271	0,3%	0,0%	19,4%	0,00	0,22	0,78
ArNs	168	-20	86	271	0,0%	0,6%	2,8%	0,00	0,22	0,78
ArNs	168	-20	86	271	464	1120	0,5%	0,14	0,84	0,02
ArNs	168	-20	86	271	-70	-63	0,1%	0,20	0,16	0,63
ArNs	168	-20	86	271	0,6%	4,6%	3,3%	0,00	0,22	0,78
ArNs	168	-20	86	271	3,4%	5,1%	0,1%	0,48	0,52	0,01
ArNs	168	-20	86	271	310	151	8,7%	0,90	0,08	0,02
ArNs	168	-20	86	271	960	1650	2,3%	0,25	0,73	0,02
ArNs	168	-20	86	271	-55	49	0,0%	0,01	0,00	0,99
ArNs	168	-20	86	271	14,5%	15,6%	2,0%	0,00	0,00	0,00
ArNs	168	-20	86	271	812	-1073	4,2	5,1%	0,0%	0,00
ArNs	168	-20	86	271	-98	63	91	0,2%	0,1%	0,2%
ArNs	168	-20	86	271	-241	549	-372	0,3%	1,8%	1,0%
ArNs	168	-20	86	271	2,5%	7,0%	1,2%	0,12	0,61	0,28
ArNs	168	-20	86	271	-845	441	-522	0,6%	1,0%	1,0%
ArNs	168	-20	86	271	-838	23	-135	4,3%	0,0%	0,2%
ArNs	168	-20	86	271	-345	-426	297	0,8%	1,4%	0,5%
ArNs	168	-20	86	271	87	639	-285	-91	0,9%	0,0%
ArNs	168	-20	86	271	61	931	348	163	1,9%	0,4%
ArNs	168	-20	86	271	50	1153	357	113	2,4%	0,3%
ArNs	168	-20	86	271	32	1123	629	-84	1,5%	0,6%
ArNs	168	-20	86	271	40	1258	-48	144	2,3%	0,0%
ArNs	168	-20	86	271	0,6%	0,4%	0,4%	0,76	0,10	0,12
ArNs	168	-20	86	271	746	543	-501	0,2%	0,3%	0,00
ArNs	168	-20	86	271	68	703	254	-274	1,2%	0,0%
ArNs	168	-20	86	271	317	198	-24	-323	0,1%	0,0%
ArNs	168	-20	86	271	109	-169	-109	48	0,1%	0,0%
ArNs	168	-20	86	271	47	-734	-244	338	0,9%	0,3%
ArNs	168	-20	86	271	85	-613	13	1316	1,2%	0,0%
ArNs	168	-20	86	271	121	424	-292	-840	0,8%	0,5%
ArNs	168	-20	86	271	38	394	-1323	219	0,2%	3,3%
ArNs	168	-20	86	271	37	619	-1253	-144	0,5%	2,9%
ArNs	168	-20	86	271	229	180	-326	318	0,3%	1,2%
ArNs	168	-20	86	271	46	1326	1750	805	2,9%	7,1%
ArNs	168	-20	86	271	184	-1048	689	-68	7,3%	4,4%
ArNs	168	-20	86	271	12,0%	19,4%	8,5%	0,19	0,09	0,73
ArNs	168	-20	86	271	47	-105	-625	1430	0,0%	0,9%
ArNs	168	-20	86	271	33	213	-414	618	0,1%	0,3%
ArNs	168	-20	86	271	75	246	-56	133	0,2%	0,0%
ArNs	168	-20	86	271	28	305	-125	-728	0,1%	0,9%
ArNs	168	-20	86	271	55	523	-1292	51	0,5%	4,6%
ArNs	168	-20	86	271	18	484	-1290	87	0,2%	1,5%
ArNs	168	-20	86	271	163	368	-358	-655	0,8%	1,0%
ArNs	168	-20	86	271	46	1326	1750	805	2,9%	7,1%
ArNs	168	-20	86	271	184	-1048	689	-68	7,3%	4,4%
ArNs	168	-20	86	271	12,0%	19,8%	13,5%	0,19	0,09	0,73
total					100,0%	100,0%	100,0%			

Tabla A2.5. Contribuciones absolutas y relativas en cada una de las tres dimensiones. Primer semestre de 2001. Población desempleada
n:individuos Q: 16 0,0625

Contribuciones absolutas	Coorde-	Coorde-	Coorde-	Contribución	Contribución	Contribución	Contribución	Contribución	Contribución	Contribución
k(j)	nada 1	nada 2	nada 3	absoluta1	absoluta2	absoluta3	relativa1	relativa2	relativa3	relativa3
PrPr	86	1197	-575	585	5.5%	2.0%	2.1%	0.68	0.16	0.16
PrCo	73	1175	1125	-800	4.5%	6.5%	3.3%	0.42	0.39	0.19
PrHi	310	-588	-104	49	4.8%	0.2%	0.1%	0.96	0.03	0.01
PxVa	239	90	-429	440	14.9%	0.1%	3.1%	0.02	0.48	0.50
PxMu	262	-86	390	-404	0.2%	0.1%	2.8%	0.02	0.47	0.51
PcSo	338	-582	-111	34	0.2%	5.9%	0.3%	0.00	0.96	0.00
PcCa	134	1233	315	-35	9.2%	0.9%	0.0%	0.94	0.06	0.00
PcSd	23	1090	-231	-236	1.2%	0.1%	0.1%	0.92	0.04	0.04
EiNo	335	194	-94	-200	15.5%	1.3%	0.1%	0.9%	0.44	0.10
EiSi	166	-397	188	401	1.2%	0.4%	1.9%	0.45	0.10	0.45
EaSi	83	-895	253	13	1.7%	0.6%	2.8%	0.93	0.07	0.00
EaNo	418	175	-51	-4	0.6%	0.1%	0.0%	0.92	0.06	0.00
ArSi	190	-406	-361	-1	3.6%	0.5%	0.0%	0.56	0.44	0.00
ArNo	156	440	207	-357	1.4%	1.7%	0.0%	0.56	0.44	0.00
ArNs	153	56	239	369	0.0%	0.5%	1.4%	0.53	0.12	0.35
AoSi	420	12	-201	-166	2.8%	2.8%	2.9%	0.02	0.29	0.69
AoNo	19	334	836	1131	0.0%	0.1%	0.9%	0.05	0.33	0.61
AoNs	61	-189	1123	803	0.1%	5.4%	2.8%	0.02	0.65	0.33
AiSi	293	-90	-334	-448	0.2%	7.6%	5.3%	0.03	0.35	0.63
AiNo	56	651	-247	424	1.1%	0.2%	0.7%	0.64	0.09	0.27
AiNs	151	-69	740	716	1.2%	0.0%	5.8%	0.00	0.51	0.48
AcSi	388	-1	-299	-305	0.0%	2.3%	2.4%	0.00	0.49	0.51
AcNo	25	563	210	837	0.4%	0.1%	1.2%	0.30	0.04	0.66
AcNs	106	-115	979	867	0.1%	7.2%	5.6%	0.01	0.56	0.44
TbCo	125	-140	402	735	0.4%	9.6%	9.3%	0.03	0.22	0.75
TbPa	51	541	760	-1146	0.7%	2.1%	4.7%	0.13	0.26	0.60
TbCu	321	-31	-279	-103	0.8%	0.0%	1.8%	0.01	0.87	0.12
SaTa	224	548	-271	460	3.0%	1.2%	3.3%	0.51	0.13	0.36
SaEs	166	-945	215	-73	6.7%	0.5%	0.1%	0.95	0.05	0.01
SaHo	55	989	910	-1413	2.4%	3.2%	7.6%	0.26	0.22	0.53
SaOt	41	-308	-473	-311	0.2%	0.6%	0.3%	0.23	0.54	0.23
InCo	64	1074	-828	856	12.3%	5.6%	11.4%	0.00	0.00	0.00
InSn	300	-203	96	30	0.6%	0.2%	0.0%	0.80	0.18	0.02
InNo	132	-50	169	-540	0.0%	0.3%	2.7%	0.01	0.09	0.50
Pd19	58	-705	-329	-634	3.9%	3.6%	6.1%	0.87	0.13	0.00
Pd24	136	-646	-253	-19	1.3%	0.4%	1.6%	0.87	0.13	0.00
Pd29	122	-538	263	343	2.6%	0.6%	0.0%	0.81	0.15	0.25
Pd34	52	617	-75	-9	1.6%	0.0%	1.0%	0.99	0.01	0.00
Pd39	42	1003	226	-99	0.9%	0.0%	0.0%	0.94	0.05	0.01
Pd44	35	1242	161	-492	1.9%	0.2%	0.6%	0.85	0.01	0.13
Pd49	19	1401	13	274	2.4%	0.1%	0.6%	0.85	0.01	0.13
Pd50	37	1324	260	367	1.7%	0.0%	0.1%	0.96	0.00	0.04
PsSn	24	821	-342	-738	2.9%	0.2%	1.1%	0.90	0.03	0.07
PsPr	84	805	-319	-126	15.3%	0.2%	0.0%	0.85	0.13	0.02
PsBe	199	-47	-256	-174	0.0%	0.9%	0.4%	0.02	0.67	0.31
PsFp	87	-187	260	331	0.1%	0.4%	0.7%	0.16	0.32	0.52
PsBs	42	-694	68	-196	0.7%	0.0%	0.1%	0.89	0.01	0.10
PsUn	65	-580	926	646	1.0%	3.9%	1.9%	0.21	0.53	0.26
CnAg	71	376	-589	-204	5.0%	6.1%	4.1%	0.27	0.65	0.08
CnIn	35	511	-947	829	0.5%	1.7%	0.2%	0.27	0.65	0.08
CnCo	27	739	-1116	611	0.4%	2.2%	1.7%	0.14	0.49	0.37
CnSe	186	3	-27	407	0.7%	2.4%	0.7%	0.25	0.58	0.17
CnS+	43	1445	1564	-702	0.0%	0.0%	2.2%	0.00	0.00	1.00
CnP1	138	-938	300	-554	4.0%	7.4%	1.5%	0.42	0.49	0.10
OcTe	30	-107	590	1136	5.5%	0.9%	3.0%	0.69	0.07	0.24
OcAd	24	-155	653	842	11.0%	14.6%	9.3%	0.01	0.21	0.78
OcRe	65	-156	-20	362	0.0%	0.7%	2.7%	0.02	0.37	0.61
OcCa	16	277	-58	-267	0.1%	0.0%	0.6%	0.16	0.00	0.83
OcAr	43	589	-978	990	0.7%	2.9%	3.0%	0.15	0.42	0.43
OcOp	9	597	-828	1124	0.1%	0.4%	0.8%	0.15	0.30	0.55
OcNc	129	362	-692	-163	0.8%	4.4%	0.2%	0.21	0.75	0.04
OcS+	43	1445	1564	-702	4.0%	7.4%	1.5%	0.42	0.49	0.10
OcP1	138	-938	300	-554	5.5%	0.9%	3.0%	0.69	0.07	0.24
total					11.2%	17.5%	13.1%			

Tabla A2.6: Contribuciones absolutas y relativas en cada una de las tres dimensiones. Segundo semestre de 2001. Población desempleada
 n.individuos Q: 16 0.0625

Contribuciones absolutas										
k(j)	Coorde- nada 1	Coorde- nada 2	Coorde- nada 3	Contribución absoluta1	Contribución absoluta2	Contribución absoluta3	Contribución relativa1	Contribución relativa2	Contribución relativa3	
PrFr	25	1167	1253	-45	4,6%	7,2%	0,0%	0,46	0,54	0,00
PrCo	31	1086	-1071	463	4,9%	6,5%	1,4%	0,46	0,45	0,08
PrHi	99	-640	58	-134	5,5%	0,1%	0,4%	0,95	0,01	0,04
PxVa	70	-18	648	-386	14,9%	0,0%	5,4%	0,00	0,74	0,26
PxMu	90	13	-501	294	0,0%	0,0%	4,2%	0,00	0,74	0,26
PcSo	104	-638	29	-149	0,0%	9,6%	3,8%	0,05	0,00	0,05
PcCa	46	1137	-113	266	8,0%	0,1%	0,7%	0,94	0,01	0,05
PcSd	5	1404	-254	304	1,3%	0,1%	0,1%	0,93	0,03	0,04
EiNo	123	161	-70	-81	15,0%	0,2%	1,2%	0,69	0,13	0,18
EiSi	36	-540	231	278	1,4%	0,4%	0,6%	0,69	0,13	0,18
E4Si	36	-872	169	205	1,8%	0,5%	0,7%	0,92	0,03	0,05
E4No	124	252	-47	-64	4,7%	1,1%	0,1%	0,91	0,03	0,06
ArSi	65	-441	152	-576	1,7%	0,3%	4,4%	0,35	0,04	0,60
ArNo	58	424	-607	292	1,4%	3,9%	1,0%	0,28	0,58	0,13
ArNs	35	194	725	579	0,2%	3,4%	2,4%	0,04	0,59	0,37
AoSi	132	49	-132	-268	3,3%	0,0%	7,9%	0,03	0,19	0,78
AoNo	9	504	498	1032	0,3%	0,4%	2,0%	0,16	0,16	0,68
AoNs	17	-486	763	1518	0,5%	1,8%	8,1%	0,08	0,19	0,74
AiSi	109	-2	-239	-397	0,9%	0,0%	12,0%	0,00	0,27	0,73
AiNo	12	-121	-60	-57	0,0%	0,0%	0,0%	0,68	0,17	0,15
AiNs	35	55	730	1263	0,0%	3,4%	11,5%	0,00	0,25	0,75
AcSi	123	20	-166	-335	0,0%	0,6%	2,8%	0,00	0,20	0,80
AcNo	10	146	257	40	0,0%	0,1%	0,0%	0,24	0,74	0,02
AcNs	23	-157	720	1782	0,1%	0,1%	2,2%	0,01	0,14	0,85
TbCo	38	57	669	275	0,1%	2,9%	17,9%	0,01	0,85	0,14
TbPa	21	664	-859	610	1,2%	2,9%	1,6%	0,28	0,48	0,24
TbCu	95	-147	-72	-198	0,3%	0,3%	0,8%	0,33	0,08	0,59
SaTa	62	500	536	-370	1,5%	6,1%	3,0%	0,37	0,43	0,20
SaEs	54	-953	34	383	6,6%	0,0%	1,6%	0,86	0,00	0,14
SaHo	17	913	-1426	570	1,6%	6,4%	1,1%	0,26	0,64	0,10
SaOt	19	340	-484	-242	10,9%	0,3%	4,8%	0,28	0,57	0,14
InCo	13	1386	1838	-318	3,4%	8,1%	0,3%	0,73	0,03	0,24
InSn	87	-224	43	128	0,6%	0,0%	0,3%	0,02	0,67	0,12
InNo	57	73	-516	-190	0,0%	2,8%	0,4%	0,02	0,67	0,12
Pd19	21	-635	-322	-304	4,0%	1,1%	1,0%	0,41	0,01	0,00
Pd24	40	-788	65	-48	3,3%	0,0%	0,0%	0,99	0,01	0,00
Pd29	32	-721	260	222	2,2%	2,2%	0,5%	0,80	0,12	0,08
Pd34	15	415	-759	35	0,3%	1,6%	0,0%	0,23	0,77	0,00
Pd39	16	1033	-249	254	2,3%	0,2%	0,2%	0,89	0,05	0,05
Pd44	13	947	-583	-279	1,6%	0,8%	0,2%	0,68	0,26	0,06
Pd49	6	1623	339	-390	2,1%	0,1%	0,2%	0,91	0,04	0,05
Pd50	17	1351	964	116	17,2%	4,2%	2,9%	0,66	0,34	0,00
Pd51	11	1100	15	-50	1,8%	0,0%	0,0%	0,28	0,41	0,30
PaFr	14	417	-503	-431	0,3%	0,7%	0,5%	0,08	0,01	0,92
PaSe	77	97	-27	-337	0,1%	0,0%	1,8%	0,08	0,01	0,92
PaFp	22	-273	-114	567	0,2%	0,1%	1,5%	0,18	0,03	0,79
PaBs	21	-464	249	322	0,6%	0,2%	0,4%	0,57	0,16	0,27
PaUn	15	-653	434	846	0,9%	0,5%	2,2%	0,32	0,14	0,54
CnAg	20	125	-446	-963	3,9%	1,5%	6,5%	0,01	0,17	0,81
CnIn	7	801	1729	-1155	0,6%	3,9%	1,9%	0,13	0,60	0,27
CnCo	6	993	1821	-680	0,8%	3,7%	0,6%	0,21	0,70	0,10
CnSe	55	2	280	-48	0,0%	0,6%	0,0%	0,00	0,97	0,03
Cn8+	14	1659	-678	1012	5,2%	1,2%	3,0%	0,65	0,11	0,24
CnP1	55	-718	-356	381	10,4%	3,8%	1,3%	0,65	0,16	0,18
OcTe	10	-133	511	518	0,0%	0,5%	0,6%	0,03	0,48	0,49
OcAd	8	-236	297	-12	0,1%	0,1%	0,0%	0,39	0,61	0,00
OcRe	15	-139	320	-81	0,0%	0,3%	0,0%	0,15	0,80	0,05
OcCa	5	-9	-175	-454	0,0%	0,0%	0,2%	0,00	0,13	0,87
OcA+	9	1223	2020	-331	1,8%	6,8%	0,2%	0,26	0,72	0,02
OcOp	5	345	899	-678	0,1%	0,7%	0,5%	0,09	0,58	0,33
OcNc	35	180	-136	-879	0,2%	0,1%	5,6%	0,04	0,02	0,94
Oc8+	14	1659	-678	1012	5,2%	1,2%	3,0%	0,65	0,11	0,24
OcP1	55	-718	-356	381	11,2%	3,8%	1,3%	0,65	0,16	0,18
total										

ANEXO: B

Población de 16 años y más por sexo y relación con la actividad económica. Ciudad de Huelva.

Ciudad Huelva.	1S99	2S99	1S00	2S00	1S01	2S01
AMBOS SEXOS						
Población de 16 y más	120540	120540	120540	120540	120540	120540
Activos	62063	60752	61770	59882	60730	61046
-Parados	15536	16190	14553	13497	10471	10373
Buscan el primer empleo	5644	5403	5085	3772	2923	3752
Han Trabajado	9892	10787	9468	9725	7548	6621
-Ocupados	46527	44562	47217	46385	50259	50673
Inactivos	58139	59510	58348	60350	59559	59495
Población contada aparte	338	284	422	307	255	0
TASA DE ACTIVIDAD	51%	50%	51%	50%	50%	51%
TASA DE PARO	25%	27%	24%	23%	17%	17%
TASA DE OCUPACIÓN	39%	37%	39%	38%	42%	42%
VARONES						
Población de 16 y más	57578	57578	57578	57579	57579	57579
Activos	37310	36273	36821	36419	36641	36389
-Parados	6722	7314	6417	6171	5091	4173
Buscan el primer empleo	2111	1988	1908	1329	931	1111
Han Trabajado	4611	5326	4509	4842	4160	3062
-Ocupados	30588	28959	30404	30248	31550	32216
Inactivos	19930	21028	20336	20852	20686	21191
Población contada aparte	338	284	422	307	255	0
TASA DE ACTIVIDAD	65%	63%	64%	63%	64%	63%
TASA DE PARO	18%	20%	17%	17%	14%	11%
TASA DE OCUPACIÓN	53%	50%	53%	53%	55%	56%
MUJERES						
Población de 16 y más	62962	62962	62962	62961	62961	62961
Activos	24753	24479	24950	23463	24089	24657
-Parados	8814	8876	8136	7326	5380	6200
Buscan el primer empleo	3533	3415	3177	2443	1992	2641
Han Trabajado	5280	5460	4959	4883	3388	3559
-Ocupados	15939	15604	16813	16137	18709	18457
Inactivos	38209	38483	38012	39498	38873	38304
Población contada aparte	0	0	0	0	0	0
TASA DE ACTIVIDAD	39%	39%	40%	37%	38%	39%
TASA DE PARO	36%	36%	33%	31%	22%	25%
TASA DE OCUPACIÓN	25%	25%	27%	26%	30%	29%

Fuente: OLE. Panel de Empleo de la Ciudad de Huelva.

Tasas de actividad por grupos de edad. Ciudad de Huelva.

	1S99	2S99	1S00	2S00	1S01	2S01
AMBOS SEXOS						
Total	50,33%	50,40%	51,27%	49,68%	50,38%	50,64%
16 - 19 años	26,41%	25,26%	23,98%	19,01%	18,51%	24,87%
20 - 24 años	64,36%	61,30%	56,46%	53,91%	52,56%	51,43%
25 - 54 años	70,51%	70,93%	74,00%	72,24%	74,13%	73,53%
55 y más años	13,11%	14,18%	13,89%	13,99%	13,66%	14,38%
VARONES						
Total	64,00%	62,99%	64,00%	63,24%	63,63%	63,19%
16 - 19 años	24,47%	24,52%	23,59%	20,41%	19,59%	25,96%
20 - 24 años	73,83%	68,09%	56,93%	55,43%	55,18%	55,31%
25 - 54 años	87,68%	86,05%	90,39%	90,15%	91,29%	88,01%
55 y más años	21,13%	23,75%	24,14%	23,56%	23,02%	26,14%
MUJERES						
Total	38,00%	38,88%	40,00%	37,27%	38,26%	39,17%
16 - 19 años	28,43%	26,03%	24,40%	17,55%	17,39%	23,74%
20 - 24 años	54,59%	54,31%	55,98%	52,35%	49,85%	47,42%
25 - 54 años	53,94%	56,34%	58,19%	54,96%	57,57%	59,56%
55 y más años	7,04%	6,93%	6,13%	6,75%	6,56%	5,48%

PRIMER SEMESTRE 1999	VARONES			MUJERES			AMBOS SEXOS	
	TOTAL	TASA_1	TASA_2	TOTAL	TASA_1	TASA_2	TOTAL	TASA_1
	30606	66%	100%	15934	34%	100%	46540	
Ocupados por grupos de edad								
De 16 a 19 años	524	1%	2%	458	1%	3%	983	2%
De 20 a 24 años	3372	7%	11%	1692	4%	11%	5065	11%
De 25 a 55 años	23728	51%	78%	12570	27%	79%	36298	78%
De 55 y más años	2982	6%	10%	1213	3%	8%	4195	9%
TASA DE OCUPACIÓN								
De 16 a 19 años	11%			10%			10%	
De 20 a 24 años	47%			25%			36%	
De 25 a 54 años	76%			39%			57%	
De 55 y más	21%			6%			13%	
Ocupados por sector económico								
Sin respuesta	94	0%	0%	26	0%	0%	120	0%
Agricultura y pesca	1818	4%	6%	1125	2%	7%	2943	6%
Industria	6300	14%	21%	443	1%	3%	6743	14%
Construcción	2576	6%	8%	138	0%	1%	2713	6%
Servicios	19818	43%	65%	14203	31%	89%	34020	73%
Ocupados por nivel de instrucción								
Sin repuesta	56	0%	0%	31	0%	0%	86	0%
Sin estudios	1252	3%	4%	866	2%	5%	2118	5%
Estudios primarios	6631	14%	22%	2419	5%	15%	9050	19%
Bachiller elemental o EGB	8212	18%	27%	3793	8%	24%	12005	26%
Formación profesional	6019	13%	20%	3016	6%	19%	9035	19%
Bachiller superior	3012	6%	10%	1631	4%	10%	4643	10%
Estudios universitarios	5429	12%	18%	4178	9%	26%	9607	21%
Ocupados por situación profesional								
Trabajadores por cuenta propia	2920	6%	10%	1291	3%	8%	4210	9%
<i>Empleadores</i>	961	2%	3%	486	1%	3%	1448	3%
<i>Trabajadores independientes</i>	1958	4%	6%	805	2%	5%	2763	6%
Miembros de cooperativas	91	0%	0%	31	0%	0%	122	0%
Ayudas familiares	62	0%	0%	106	0%	1%	169	0%
Asalariado sector público	6492	14%	21%	5619	12%	35%	12111	26%
Asalariado sector privado	20925	45%	68%	8742	19%	55%	29667	64%
No clasificables	116	0%	0%	144	0%	1%	260	1%
Ocupados por duración jornada								
Sin respuesta	30	0%	0%	57	0%	0%	86	0%
Completa	28640	62%	94%	12201	26%	77%	40841	88%
Parcial	1936	4%	6%	3676	8%	23%	5613	12%
Ocupados por tipo de contrato								
De duración indefinida: permanente	17997	43%	66%	7877	19%	55%	25874	62%
De duración indefinida: discontinuo	91	0%	0%	92	0%	1%	183	0%
Temporal: de aprendizaje, formación o prácticas	409	1%	1%	192	0%	1%	600	1%
Temporal: estacional o de temporada	2170	5%	8%	1707	4%	12%	3877	9%
Temporal: cubre un periodo de prueba	26	0%	0%	0	0%	0%	26	0%
Temporal: cubre la ausencia de otro trabajador	185	0%	1%	479	1%	3%	664	2%
Temporal: para obra o servicio determinado	3091	7%	11%	1264	3%	9%	4355	10%
Temporal: de otro tipo	3449	8%	13%	2750	7%	19%	6199	15%

Fuente: OLE. Panel de Empleo de la Ciudad de Huelva.

Tasa 1: porcentaje de individuos respecto del total de la zona.

Tasa 2: porcentaje de individuos respecto del total de su sexo en la zona.

Las sumas por sexo difieren en un bajo porcentaje del total debido a la no respuesta.

PRIMER SEMESTRE 1999	VARONES			MUJERES			AMBOS SEXOS	
	TOTAL	TASA_1	TASA_2	TOTAL	TASA_1	TASA_2	TOTAL	TASA_1
	6204	44%	100%	7921	56%	100%	14124	
Parados por grupos de edad								
De 16 a 19 años	666	5%	11%	875	6%	11%	1542	11%
De 20 a 24 años	1887	13%	30%	2077	15%	26%	3965	28%
De 25 a 55 años	3576	25%	58%	4838	34%	61%	8414	60%
De 55 y más años	73	1%	1%	130	1%	2%	203	1%
TASA DE PARO								
De 16 a 19 años	56%			66%			61%	
De 20 a 24 años	36%			55%			44%	
De 25 a 54 años	13%			28%			19%	
De 55 y más	2%			10%			5%	
Parados por nivel de instrucción								
Sin respuesta	0	0%	0%	13	0%	0%	13	0%
Sin estudios	445	3%	7%	284	2%	4%	729	5%
Estudios primarios	935	7%	15%	1192	8%	15%	2127	15%
Bachiller elemental o EGB	2466	17%	40%	2837	20%	36%	5302	38%
Formación profesional	1123	8%	18%	1750	12%	22%	2872	20%
Bachiller superior	538	4%	9%	762	5%	10%	1300	9%
Estudios universitarios	696	5%	11%	1083	8%	14%	1779	13%
Parados por parentesco persona de referencia								
Persona de referencia	1624	11%	26%	566	4%	7%	2190	16%
Cónyuge o pareja	48	0%	1%	2619	19%	33%	2668	19%
Hijo	4262	30%	69%	4474	32%	56%	8737	62%
Otros parientes	226	2%	4%	252	2%	3%	479	3%
Personas no emparentadas	43	0%	1%	9	0%	0%	52	0%
Parados según circunstancias en que aceptarían un empleo								
Con cambio de residencia	3515	25%	57%	3164	22%	40%	6679	47%
Con cambio de ocupación	5528	39%	89%	7129	50%	90%	12657	90%
Con ingresos inferiores	4533	32%	73%	5933	42%	75%	10466	74%
Con categoría inferior	5238	37%	84%	6641	47%	84%	11879	84%

Fuente: OLE. Panel de Empleo de la Ciudad de Huelva.

Tasa 1: porcentaje de individuos respecto del total de la zona.

Tasa 2: porcentaje de individuos respecto del total de su sexo en la zona.

SEGUNDO SEMESTRE 1999	VARONES			MUJERES			AMBOS SEXOS	
	TOTAL	TASA 1	TASA 2	TOTAL	TASA 1	TASA 2	TOTAL	TASA 1
	28959	65%	100%	15604	35%	100%	44562	
Ocupados por grupos de edad								
De 16 a 19 años	433	1%	1%	298	1%	2%	731	2%
De 20 a 24 años	2760	6%	10%	1330	3%	9%	4089	9%
De 25 a 55 años	22598	51%	78%	12856	29%	82%	35454	80%
De 55 y más años	3168	7%	11%	1120	3%	7%	4288	10%
TASA DE OCUPACIÓN								
De 16 a 19 años	9%			6%			8%	
De 20 a 24 años	39%			19%			29%	
De 25 a 54 años	73%			40%			56%	
De 55 y más	22%			6%			13%	
Ocupados por sector económico								
Sin respuesta	0	0%	0%	13	0%	0%	13	0%
Agricultura y pesca	987	2%	3%	257	1%	2%	1245	3%
Industria	6265	14%	22%	446	1%	3%	6712	15%
Construcción	2652	6%	9%	127	0%	1%	2779	6%
Servicios	19050	43%	66%	14764	33%	95%	33814	76%
Ocupados por nivel de instrucción								
Sin respuesta	46	0%	0%	33	0%	0%	79	0%
Sin estudios	1174	3%	4%	686	2%	4%	1860	4%
Estudios primarios	6011	13%	21%	2504	6%	16%	8515	19%
Bachiller elemental o EGB	7812	18%	27%	3754	8%	24%	11566	26%
Formación profesional	5808	13%	20%	2891	6%	19%	8699	20%
Bachiller superior	2675	6%	9%	1489	3%	10%	4164	9%
Estudios universitarios	5426	12%	19%	4246	10%	27%	9672	22%
Ocupados por situación profesional								
Trabajadores por cuenta propia	2706	6%	9%	1342	3%	9%	4048	9%
<i>Empleadores</i>	935	2%	3%	479	1%	3%	1414	3%
<i>Trabajadores independientes</i>	1771	4%	6%	863	2%	6%	2634	6%
Miembros de cooperativas	91	0%	0%	0	0%	0%	91	0%
Ayudas familiares	62	0%	0%	125	0%	1%	187	0%
Asalariado sector público	6535	13%	23%	5697	13%	37%	12232	27%
Asalariado sector privado	19471	44%	67%	8296	19%	53%	27768	62%
No clasificables	100	0%	0%	144	0%	1%	244	1%
Ocupados por duración jornada								
Sin respuesta	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%
Completa	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%
Parcial	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%
Ocupados por tipo de contrato								
De duración indefinida: permanente	17165	43%	66%	7821	20%	56%	24987	62%
De duración indefinida: discontinuo	63	0%	0%	112	0%	1%	175	0%
Temporal: de aprendizaje, formación o prácticas	335	1%	1%	173	0%	1%	508	1%
Temporal: estacional o de temporada	1567	4%	6%	1246	3%	9%	2813	7%
Temporal: cubre un periodo de prueba	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%
Temporal: cubre la ausencia de otro trabajador	265	1%	1%	394	1%	3%	660	2%
Temporal: para obra o servicio determinado	3020	8%	12%	872	2%	6%	3892	10%
Temporal: de otro tipo	3589	9%	14%	3372	8%	24%	6960	17%

Fuente: OLE. Panel de Empleo de la Ciudad de Huelva.

Tasa 1: porcentaje de individuos respecto del total de la zona.

Tasa 2: porcentaje de individuos respecto del total de su sexo en la zona.

Las sumas por sexo difieren en un bajo porcentaje del total debido a la no respuesta.

SEGUNDO SEMESTRE 1999	VARONES			MUJERES			AMBOS SEXOS	
	TOTAL	TASA_1	TASA_2	TOTAL	TASA_1	TASA_2	TOTAL	TASA_1
	7314	45%	100%	8876	55%	100%	16190	
Parados por grupos de edad								
De 16 a 19 años	759	5%	10%	924	6%	10%	1683	10%
De 20 a 24 años	2092	13%	29%	2421	15%	27%	4513	28%
De 25 a 55 años	4197	26%	57%	5328	33%	60%	9525	59%
De 55 y más años	266	2%	4%	202	1%	2%	468	3%
TASA DE PARO								
De 16 a 19 años	64%			76%			70%	
De 20 a 24 años	43%			65%			52%	
De 25 a 54 años	16%			29%			21%	
De 55 y más	8%			15%			10%	
Parados por nivel de instrucción								
Sin respuesta	0	0%	0%	14	0%	0%	14	0%
Sin estudios	517	3%	7%	366	2%	4%	883	5%
Estudios primarios	1174	7%	16%	1329	8%	15%	2503	15%
Bachiller elemental o EGB	2919	18%	40%	3180	20%	36%	6100	38%
Formación profesional	1145	7%	16%	1782	11%	20%	2926	18%
Bachiller superior	777	5%	11%	865	5%	10%	1641	10%
Estudios universitarios	782	5%	11%	1340	8%	15%	2122	13%
Parados por parentesco persona de referencia								
Persona de referencia	2033	13%	28%	625	4%	7%	2658	16%
Cónyugeo pareja	54	0%	1%	2906	18%	33%	2960	18%
Hijo	4906	30%	67%	4981	31%	56%	9887	61%
Otros parientes	322	2%	4%	355	2%	4%	677	4%
Personas no emparentadas	0	0%	0%	8	0%	0%	8	0%
Parados según circunstancias en que aceptarían un empleo								
Con cambio de residencia	3842	24%	53%	3333	21%	38%	7175	44%
Con cambio de ocupación	6236	39%	85%	7901	49%	89%	14137	87%
Con ingresos inferiores	5071	31%	69%	6259	39%	71%	11330	70%
Con categoría inferior	5674	35%	78%	7124	44%	80%	12798	79%

Fuente: OLE. Panel de Empleo de la Ciudad de Huelva.

Tasa 1: porcentaje de individuos respecto del total de la zona.

Tasa 2: porcentaje de individuos respecto del total de su sexo en la zona.

PRIMER SEMESTRE 2000	VARONES			MUJERES			AMBOS SEXOS	
	TOTAL	TASA_1	TASA_2	TOTAL	TASA_1	TASA_2	TOTAL	TASA_1
	30404	64%	100%	16813	36%	100%	47217	
Ocupados por grupos de edad								
Sin respuesta	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%
De 16 a 19 años	492	1%	2%	385	1%	2%	877	2%
De 20 a 24 años	2428	5%	8%	1560	3%	9%	3988	8%
De 25 a 55 años	24256	51%	80%	13766	29%	82%	38023	81%
De 55 y más años	3228	7%	11%	1102	2%	7%	4330	9%
TASA DE OCUPACIÓN								
De 16 a 19 años	10%			8%			9%	
De 20 a 24 años	34%			23%			28%	
De 25 a 54 años	78%			43%			60%	
De 55 y más	22%			6%			13%	
Ocupados por sector económico								
Sin respuesta	36	0%	0%	5	0%	0%	40	0%
Agricultura y pesca	1836	4%	6%	1096	2%	7%	2932	6%
Industria	6306	13%	21%	564	1%	3%	6870	15%
Construcción	3828	8%	13%	349	1%	2%	4177	9%
Servicios	18398	39%	61%	14800	31%	88%	33198	70%
Ocupados por nivel de instrucción								
Sin respuesta	21	0%	0%	13	0%	0%	34	0%
Sin estudios	1637	3%	5%	774	2%	5%	2411	5%
Estudios primarios	5214	11%	17%	1931	4%	11%	7145	15%
Bachiller elemental o EGB	8704	18%	29%	4846	10%	29%	13550	29%
Formación profesional	6473	14%	21%	3231	7%	19%	9705	21%
Bachiller superior	2774	6%	9%	1220	3%	7%	3995	8%
Estudios universitarios	5580	12%	18%	4798	10%	29%	10378	22%
Ocupados por situación profesional								
Sin respuesta	25	0%	0%	0	0%	0%	25	0%
Trabajadores por cuenta propia	2512	5%	8%	1409	3%	8%	3921	8%
<i>Empleadores</i>	977	2%	3%	455	1%	3%	1432	3%
<i>Trabajadores independientes</i>	1535	3%	5%	954	2%	6%	2489	5%
Miembros de cooperativas	213	0%	1%	42	0%	0%	255	1%
Ayudas familiares	159	0%	1%	142	0%	1%	301	1%
Asalariado sector público	5896	12%	19%	5369	11%	32%	11264	24%
Asalariado sector privado	21212	45%	70%	9222	20%	55%	30434	64%
No clasificables	386	1%	1%	630	1%	4%	1017	2%
Ocupados por duración jornada								
Sin respuesta	33	0%	0%	0	0%	0%	33	0%
Completa	28666	61%	94%	12495	26%	74%	41161	87%
Parcial	1705	4%	6%	4319	9%	26%	6024	13%
Ocupados por tipo de contrato								
Sin respuesta	9	0%	0%	15	0%	0%	24	0%
De duración indefinida: permanente	16642	40%	61%	7285	17%	50%	23927	57%
De duración indefinida: discontinuo	200	0%	1%	58	0%	0%	258	1%
Temporal: de aprendizaje, formación o prácticas	427	1%	2%	239	1%	2%	666	2%
Temporal: estacional o de temporada	866	2%	3%	994	2%	7%	1861	4%
Temporal: cubre un periodo de prueba	14	0%	0%	74	0%	1%	88	0%
Temporal: cubre la ausencia de otro trabajador	126	0%	0%	555	1%	4%	681	2%
Temporal: para obra o servicio determinado	3999	10%	15%	526	1%	4%	4525	11%
Temporal: verbal no incluido en opciones anteriores	165	0%	1%	789	2%	5%	953	2%
Temporal: de otro tipo	4417	11%	16%	3952	9%	27%	8368	20%
Temporal: no sabe	242	1%	1%	105	0%	1%	347	1%

Fuente: OLE. Panel de Empleo de la Ciudad de Huelva.

Tasa 1: porcentaje de individuos respecto del total de la zona.

Tasa 2: porcentaje de individuos respecto del total de su sexo en la zona.

PRIMER SEMESTRE 2000	VARONES			MUJERES			AMBOS SEXOS	
	TOTAL	TASA 1	TASA 2	TOTAL	TASA 1	TASA 2	TOTAL	TASA 1
	6417	44%	100%	8136	56%	100%	14553	
Parados por grupos de edad								
De 16 a 19 años	656	5%	10%	758	5%	9%	1414	10%
De 20 a 24 años	1629	11%	25%	2305	16%	28%	3935	27%
De 25 a 55 años	3869	27%	60%	5005	34%	62%	8874	61%
De 55 y más años	262	2%	4%	68	0%	1%	330	2%
TASA DE PARO								
De 16 a 19 años	57%			66%			62%	
De 20 a 24 años	40%			60%			50%	
De 25 a 54 años	14%			27%			19%	
De 55 y más	8%			6%			7%	
Parados por nivel de instrucción								
Sin respuesta	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%
Sin estudios	429	3%	7%	226	2%	3%	655	5%
Estudios primarios	1024	7%	16%	987	7%	12%	2011	14%
Bachiller elemental o EGB	2626	18%	41%	2972	20%	37%	5598	38%
Formación profesional	1061	7%	17%	1718	12%	21%	2779	19%
Bachiller superior	409	3%	6%	664	5%	8%	1073	7%
Estudios universitarios	868	6%	14%	1569	11%	19%	2437	17%
Parados por parentesco persona de referencia								
Persona de referencia	1633	11%	25%	356	2%	4%	1989	14%
Cónyuge pareja	23	0%	0%	2938	20%	36%	2961	20%
Hijo	4518	31%	70%	4364	30%	54%	8882	61%
Otros parientes	242	2%	4%	452	3%	6%	695	5%
Personas no emparentadas	0	0%	0%	26	0%	0%	26	0%
Parados según circunstancias en que aceptarían un empleo								
Con cambio de residencia	3010	21%	47%	2983	21%	37%	5993	41%
Con cambio de ocupación	5168	36%	81%	6686	46%	82%	11855	81%
Con ingresos inferiores	4179	29%	65%	5137	35%	63%	9316	64%
Con categoría inferior	4709	32%	73%	6004	41%	74%	10712	74%

Fuente: OLE. Panel de Empleo de la Ciudad de Huelva.

Tasa 1: porcentaje de individuos respecto del total de la zona.

Tasa 2: porcentaje de individuos respecto del total de su sexo en la zona.

SEGUNDO SEMESTRE DE 2000	VARONES			MUJERES			AMBOS SEXOS	
	TOTAL	TASA_1	TASA_2	TOTAL	TASA_1	TASA_2	TOTAL	TASA_1
	6171	46%	100%	7326	54%	100%	13497	
Parados por grupos de edad								
De 16 a 19 años	575	4%	9%	590	4%	8%	1165	9%
De 20 a 24 años	1467	11%	24%	2127	16%	29%	3594	27%
De 25 a 55 años	3917	29%	63%	4471	33%	61%	8389	62%
De 55 y más años	211	2%	3%	138	1%	2%	349	3%
TASA DE PARO								
De 16 a 19 años	58%			72%			64%	
De 20 a 24 años	37%			59%			48%	
De 25 a 54 años	14%			25%			18%	
De 55 y más	6%			11%			8%	
Parados por nivel de instrucción								
Sin respuesta	9	0%	0%	0	0%	0%	9	0%
Sin estudios	272	2%	4%	156	1%	2%	428	3%
Estudios primarios	635	5%	10%	648	5%	9%	1283	10%
Bachiller elemental o EGB	3083	23%	50%	2982	22%	41%	6065	45%
Formación profesional	837	6%	14%	1594	12%	22%	2431	18%
Bachiller superior	540	4%	9%	443	3%	6%	982	7%
Estudios universitarios	794	6%	13%	1503	11%	21%	2297	17%
Parados por parentesco persona de referencia								
Persona de referencia	1608	12%	26%	283	2%	4%	1891	14%
Cónyugeo pareja	122	1%	2%	2426	18%	33%	2548	19%
Hijo	4289	32%	70%	4128	31%	56%	8417	62%
Otros parientes	142	1%	2%	459	3%	6%	601	4%
Personas no emparentadas	9	0%	0%	31	0%	0%	40	0%
Parados según circunstancias en que aceptarían un empleo								
Con cambio de residencia	3144	23%	51%	2726	20%	37%	5870	43%
Con cambio de ocupación	5057	37%	82%	6165	46%	84%	11222	83%
Con ingresos inferiores	3824	28%	62%	4494	33%	61%	8318	62%
Con categoría inferior	4474	33%	73%	5308	39%	72%	9782	72%

Fuente: OLE. Panel de Empleo de la Ciudad de Huelva.

Tasa 1: porcentaje de individuos respecto del total de la zona.

Tasa 2: porcentaje de individuos respecto del total de su sexo en la zona.

SEGUNDO SEMESTRE DE 2000	VARONES			MUJERES			AMBOS SEXOS	
	TOTAL	TASA_1	TASA_2	TOTAL	TASA_1	TASA_2	TOTAL	TASA_1
	30248	65%	100%	16137	35%	100%	46385	
Ocupados por grupos de edad								
De 16 a 19 años	417	1%	1%	234	1%	1%	651	1%
De 20 a 24 años	2483	5%	8%	1488	3%	9%	3971	9%
De 25 a 55 años	24154	52%	80%	13265	29%	82%	37419	81%
De 55 y más años	3194	7%	11%	1150	2%	7%	4344	9%
TASA DE OCUPACIÓN								
De 16 a 19 años	9%			5%			7%	
De 20 a 24 años	35%			22%			28%	
De 25 a 54 años	78%			41%			59%	
De 55 y más	22%			6%			13%	
Ocupados por sector económico								
Sin respuesta	76	0%	0%	25	0%	0%	101	0%
Agricultura y pesca	1110	2%	4%	396	1%	2%	1506	3%
Industria	6168	13%	20%	533	1%	3%	6701	14%
Construcción	3725	8%	12%	142	0%	1%	3867	8%
Servicios	19169	41%	63%	15041	32%	93%	34210	74%
Ocupados por nivel de instrucción								
Sin respuesta	10	0%	0%	0	0%	0%	10	0%
Sin estudios	1361	3%	4%	677	1%	4%	2038	4%
Estudios primarios	3912	8%	13%	1194	3%	7%	5106	11%
Bachiller elemental o EGB	9921	21%	33%	4532	10%	28%	14454	31%
Formación profesional	5918	13%	20%	3453	7%	21%	9372	20%
Bachiller superior	3077	7%	10%	1586	3%	10%	4664	10%
Estudios universitarios	6048	13%	20%	4694	10%	29%	10742	23%
Ocupados por situación profesional								
Trabajadores por cuenta propia	3136	7%	10%	1330	3%	8%	4466	10%
<i>Empleadores</i>	1538	3%	5%	479	1%	3%	2017	4%
<i>Trabajadores independientes</i>	1598	3%	5%	851	2%	5%	2449	5%
Miembros de cooperativas	322	1%	1%	0	0%	0%	322	1%
Ayudas familiares	196	0%	1%	209	0%	1%	405	1%
Asalariado sector público	5794	12%	19%	5473	12%	34%	11267	24%
Asalariado sector privado	20621	44%	68%	8933	19%	55%	29553	64%
No clasificables	179	0%	1%	193	0%	1%	372	1%
Ocupados por duración jornada								
Sin respuesta	18	0%	0%	0	0%	0%	18	0%
Completa	28417	61%	94%	12049	26%	75%	40466	87%
Parcial	1813	4%	6%	4088	9%	25%	5901	13%
Ocupados por tipo de contrato								
De duración indefinida: permanente	16548	41%	63%	7586	19%	53%	24134	59%
De duración indefinida: discontinuo	321	1%	1%	138	0%	1%	459	1%
Temporal: de aprendizaje, formación o prácticas	401	1%	2%	237	1%	2%	638	2%
Temporal: estacional o de temporada	389	1%	1%	303	1%	2%	691	2%
Temporal: cubre un periodo de prueba	13	0%	0%	0	0%	0%	13	0%
Temporal: cubre la ausencia de otro trabajador	154	0%	1%	520	1%	4%	674	2%
Temporal: para obra o servicio determinado	3720	9%	14%	843	2%	6%	4563	11%
Temporal: de otro tipo	4869	12%	18%	4778	12%	33%	9648	24%

Fuente: OLE. Panel de Empleo de la Ciudad de Huelva.

Tasa 1: porcentaje de individuos respecto del total de la zona.

Tasa 2: porcentaje de individuos respecto del total de su sexo en la zona.

Las sumas por sexo difieren en un bajo porcentaje del total debido a la no respuesta.

PRIMER SEMESTRE DE 2001	VARONES			MUJERES			AMBOS SEXOS	
	TOTAL	TASA_1	TASA_2	TOTAL	TASA_1	TASA_2	TOTAL	TASA_1
	31550	63%	100%	18709	37%	100%	50259	
Ocupados por grupos de edad								
De 16 a 19 años	388	1%	1%	327	1%	2%	714	1%
De 20 a 24 años	2558	5%	8%	2210	4%	12%	4768	9%
De 25 a 55 años	25474	51%	81%	14974	30%	80%	40448	80%
De 55 y más años	3130	6%	10%	1198	2%	6%	4328	9%
TASA DE OCUPACIÓN								
De 16 a 19 años	8%			7%			7%	
De 20 a 24 años	36%			32%			34%	
De 25 a 54 años	82%			46%			64%	
De 55 y más	22%			6%			13%	
Ocupados por sector económico								
Sin respuesta	229	0%	1%	29	0%	0%	259	1%
Agricultura y pesca	2394	5%	8%	1528	3%	8%	3922	8%
Industria	5597	11%	18%	696	1%	4%	6293	13%
Construcción	4001	8%	13%	116	0%	1%	4117	8%
Servicios	19328	38%	61%	16340	33%	87%	35668	71%
Ocupados por nivel de instrucción								
Sin repuesta	15	0%	0%	0	0%	0%	15	0%
Sin estudios	1663	3%	5%	1160	2%	6%	2823	6%
Estudios primarios	4338	9%	14%	1609	3%	9%	5948	12%
Bachiller elemental o EGB	9314	19%	30%	4926	10%	26%	14240	28%
Formación profesional	6213	12%	20%	4341	9%	23%	10554	21%
Bachiller superior	3405	7%	11%	1428	3%	8%	4833	10%
Estudios universitarios	6601	13%	21%	5245	10%	28%	11846	24%
Ocupados por situación profesional								
Trabajadores por cuenta propia	3533	7%	11%	1673	3%	9%	5206	10%
<i>Empleadores</i>	1772	4%	6%	628	1%	3%	2400	5%
<i>Trabajadores independientes</i>	1761	4%	6%	1045	2%	6%	2807	6%
Miembros de cooperativas	438	1%	1%	239	0%	1%	677	1%
Ayudas familiares	122	0%	0%	215	0%	1%	337	1%
Asalariado sector público	5178	10%	16%	5573	11%	30%	10751	21%
Asalariado sector privado	21880	44%	69%	10492	21%	56%	32372	64%
No clasificables	398	1%	1%	518	1%	3%	916	2%
Ocupados por duración jornada								
Sin respuesta	80	0%	0%	66	0%	0%	147	0%
Completa	29750	59%	94%	14532	29%	78%	44283	88%
Parcial	1719	3%	5%	4110	8%	22%	5830	12%
Ocupados por tipo de contrato								
De duración indefinida: permanente	15978	37%	59%	8105	19%	50%	24083	56%
De duración indefinida: discontinuo	315	1%	1%	113	0%	1%	428	1%
Temporal: de aprendizaje, formación o prácticas	173	0%	1%	64	0%	0%	238	1%
Temporal: estacional o de temporada	1344	3%	5%	1306	3%	8%	2650	6%
Temporal: cubre un periodo de prueba	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%
Temporal: cubre la ausencia de otro trabajador	68	0%	0%	341	1%	2%	409	1%
Temporal: para obra o servicio determinado	4078	9%	15%	1163	3%	7%	5242	12%
Temporal: de otro tipo	5101	12%	19%	4972	12%	31%	10073	23%

Fuente: OLE. Panel de Empleo de la Ciudad de Huelva.

Tasa 1: porcentaje de individuos respecto del total de la zona.

Tasa 2: porcentaje de individuos respecto del total de su sexo en la zona.

Las sumas por sexo difieren en un bajo porcentaje del total debido a la no respuesta.

PRIMER SEMESTRE DE 2001	VARONES			MUJERES			AMBOS SEXOS	
	TOTAL	TASA_1	TASA_2	TOTAL	TASA_1	TASA_2	TOTAL	TASA_1
	5091	49%	100%	5380	51%	100%	10471	
Parados por grupos de edad								
De 16 a 19 años	565	5%	11%	489	5%	9%	1054	10%
De 20 a 24 años	1374	13%	27%	1233	12%	23%	2607	25%
De 25 a 55 años	2954	28%	58%	3604	34%	67%	6558	63%
De 55 y más años	198	2%	4%	54	1%	1%	252	2%
TASA DE PARO								
De 16 a 19 años	59%			60%			60%	
De 20 a 24 años	35%			36%			35%	
De 25 a 54 años	10%			19%			14%	
De 55 y más	6%			4%			6%	
Parados por nivel de instrucción								
Sin respuesta	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%
Sin estudios	263	3%	5%	145	1%	3%	408	4%
Estudios primarios	1019	10%	20%	503	5%	9%	1522	15%
Bachiller elemental o EGB	1924	18%	38%	1986	19%	37%	3910	37%
Formación profesional	756	7%	15%	1204	12%	22%	1960	19%
Bachiller superior	526	5%	10%	415	4%	8%	941	9%
Estudios universitarios	604	6%	12%	1126	11%	21%	1730	17%
Parados por parentesco persona de referencia								
Persona de referencia	1283	12%	25%	343	3%	6%	1626	16%
Cónyugeo pareja	47	0%	1%	1514	14%	28%	1560	15%
Hijo	3463	33%	68%	3243	31%	60%	6706	64%
Otros parientes	252	2%	5%	249	2%	5%	501	5%
Personas no emparentadas	46	0%	1%	32	0%	1%	78	1%
Parados según circunstancias en que aceptarían un empleo								
Con cambio de residencia	2119	20%	42%	1551	15%	29%	3671	35%
Con cambio de ocupación	4075	39%	80%	4247	41%	79%	8322	79%
Con ingresos inferiores	2312	22%	45%	2990	29%	56%	5302	51%
Con categoría inferior	3428	33%	67%	3650	35%	68%	7077	68%

Fuente: OLE. Panel de Empleo de la Ciudad de Huelva.

Tasa 1: porcentaje de individuos respecto del total de la zona.

Tasa 2: porcentaje de individuos respecto del total de su sexo en la zona.

SEGUNDO SEMESTRE DE 2001	VARONES			MUJERES			AMBOS SEXOS	
	TOTAL	TASA_1	TASA_2	TOTAL	TASA_1	TASA_2	TOTAL	TASA_1
	32216	64%	100%	18457	36%	100%	50673	
Ocupados por grupos de edad								
De 16 a 19 años	892	2%	3%	442	1%	2%	1334	3%
De 20 a 24 años	2736	5%	8%	1810	4%	10%	4546	9%
De 25 a 55 años	25292	50%	79%	15159	30%	82%	40451	80%
De 55 y más años	3296	7%	10%	1046	2%	6%	4342	9%
TASA DE OCUPACIÓN								
De 16 a 19 años	18%			9%			14%	
De 20 a 24 años	38%			26%			32%	
De 25 a 54 años	81%			47%			64%	
De 55 y más	23%			5%			13%	
Ocupados por sector económico								
Sin respuesta	1244	2%	4%	214	0%	1%	1458	3%
Agricultura y pesca	1403	3%	4%	647	1%	4%	2050	4%
Industria	5380	11%	17%	1095	2%	6%	6474	13%
Construcción	3378	7%	10%	53	0%	0%	3431	7%
Servicios	20811	41%	65%	16448	32%	89%	37259	74%
Ocupados por nivel de instrucción								
Sin respuesta	49	0%	0%	107	0%	1%	155	0%
Sin estudios	1450	3%	5%	1145	2%	6%	2595	5%
Estudios primarios	3247	6%	10%	1673	3%	9%	4920	10%
Bachiller elemental o EGB	11139	22%	35%	4636	9%	25%	15774	31%
Formación profesional	5856	12%	18%	4029	8%	22%	9885	20%
Bachiller superior	3481	7%	11%	2376	5%	13%	5857	12%
Estudios universitarios	6995	14%	22%	4491	9%	24%	11486	23%
Ocupados por situación profesional								
Sin respuesta	34	0%	0%	0	0%	0%	34	0%
Trabajadores por cuenta propia	3251	6%	10%	1576	3%	9%	4827	10%
<i>Empleadores</i>	1504	3%	5%	467	1%	3%	1971	4%
<i>Trabajadores independientes</i>	1747	3%	5%	1109	2%	6%	2856	6%
Miembros de cooperativas	491	1%	2%	220	0%	1%	711	1%
Ayudas familiares	70	0%	0%	69	0%	0%	138	0%
Asalariado sector público	7260	14%	23%	3994	8%	22%	11254	22%
Asalariado sector privado	20604	41%	64%	12136	24%	66%	32740	65%
No clasificables	507	1%	2%	462	1%	3%	969	2%
Ocupados por duración jornada								
Sin respuesta	249	0%	1%	53	0%	0%	302	1%
Completa	30870	61%	96%	13477	27%	73%	44347	88%
Parcial	1097	2%	3%	4927	10%	27%	6024	12%
Ocupados por tipo de contrato								
Sin respuesta	159	0%	1%	0	0%	0%	159	0%
De duración indefinida: permanente	18388	42%	66%	8265	19%	51%	26653	61%
De duración indefinida: discontinuo	356	1%	1%	193	0%	1%	549	1%
Temporal: de aprendizaje, formación o prácticas	88	0%	0%	341	1%	2%	429	1%
Temporal: estacional o de temporada	1457	3%	5%	896	2%	6%	2353	5%
Temporal: cubre un periodo de prueba	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%
Temporal: cubre la ausencia de otro trabajador	108	0%	0%	303	1%	2%	411	1%
Temporal: para obra o servicio determinado	3539	8%	13%	1210	3%	8%	4749	11%
Temporal: verbal	141	0%	1%	1268	3%	8%	1409	3%
Temporal: de otro tipo	2260	5%	8%	2802	6%	17%	5062	12%
Temporal: no sabe	1367	3%	5%	853	2%	5%	2220	5%

Fuente: OLE. Panel de Empleo de la Ciudad de Huelva.

Tasa 1: porcentaje de individuos respecto del total de la zona.

Tasa 2: porcentaje de individuos respecto del total de su sexo en la zona.

Las sumas por sexo difieren en un bajo porcentaje del total debido a la no respuesta.

TOTAL	VARONES			MUJERES			AMBOS SEXOS	
	TOTAL	TASA_1	TASA_2	TOTAL	TASA_1	TASA_2	TOTAL	TASA_1
	4173	40%	100%	6200	60%	100%	10373	
Parados por grupos de edad								
De 16 a 19 años	371	4%	9%	672	6%	11%	1043	10%
De 20 a 24 años	1206	12%	29%	1465	14%	24%	2671	26%
De 25 a 55 años	2114	20%	51%	4063	39%	66%	6177	60%
De 55 y más años	482	5%	12%	0	0%	0%	482	5%
TASA DE PARO								
De 16 a 19 años	29%			60%			44%	
De 20 a 24 años	31%			45%			37%	
De 25 a 54 años	8%			21%			13%	
De 55 y más	13%			0%			10%	
Parados por nivel de instrucción								
Sin respuesta	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%
Sin estudios	214	2%	5%	565	5%	9%	778	8%
Estudios primarios	280	3%	7%	342	3%	6%	622	6%
Bachiller elemental o EGB	1960	19%	47%	2795	27%	45%	4756	46%
Formación profesional	439	4%	11%	1037	10%	17%	1476	14%
Bachiller superior	858	8%	21%	552	5%	9%	1410	14%
Estudios universitarios	423	4%	10%	909	9%	15%	1332	13%
Parados por parentesco persona de referencia								
Persona de referencia	1268	12%	30%	611	6%	10%	1879	18%
Cónyuge pareja	53	1%	1%	1995	19%	32%	2049	20%
Hijo	2799	27%	67%	3287	32%	53%	6086	59%
Otros parientes	53	1%	1%	306	3%	5%	359	3%
Personas no emparentadas	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%
Parados según circunstancias en que aceptarían un empleo								
Con cambio de residencia	2248	22%	54%	1477	14%	24%	3725	36%
Con cambio de ocupación	3172	31%	76%	4828	47%	78%	8000	77%
Con ingresos inferiores	2466	24%	59%	3853	37%	62%	6318	61%
Con categoría inferior	3136	30%	75%	4529	44%	73%	7665	74%

Fuente: OLE. Panel de Empleo de la Ciudad de Huelva.

Tasa 1: porcentaje de individuos respecto del total de la zona.



Tasa 2: porcentaje de individuos respecto del total de su sexo en la zona.

	Provincial	Aracena	Bolillos Par del Condado	Bonares	Cabañas	Cortegana	Lepe	Nerva	Valverde del Camino	Villanueva de los Castillejos	Huelva Capital
AMBOS SEXOS											
Población ≥ 16 años	389.544	16.493	34.867	48.409	16.049	16.798	67.028	15.212	34.031	19.957	120.700
Activos	183.277	7.175	17.527	24.833	6.026	6.757	32.850	5.320	15.671	10.273	56.846
- Ocupados	159.618	6.294	15.420	22.167	4.860	5.716	30.514	4.328	13.843	9.115	47.361
- Parados	23.659	880	2.107	2.666	1.165	1.041	2.336	992	1.828	1.158	9.485
Inactivos	206.267	9.318	17.340	23.576	10.023	10.041	34.178	9.892	18.360	9.684	63.854
Tasa de actividad	47,05%	43,50%	50,27%	51,30%	37,55%	40,22%	49,01%	34,97%	46,05%	51,48%	47,10%
Tasa de paro	12,93%	12,27%	12,07%	10,83%	19,44%	15,37%	7,12%	18,68%	11,66%	11,30%	16,66%
Tasa de empleo	40,98%	38,16%	44,23%	45,79%	30,29%	34,03%	45,52%	28,45%	40,68%	45,67%	39,24%
VARONES											
Población ≥ 16 años	192.235	8.197	17.299	24.861	7.873	8.280	33.667	7.294	16.852	10.222	57.690
Activos	116.174	4.821	11.427	16.758	3.879	4.477	20.532	3.407	10.158	6.839	33.875
- Ocupados	104.980	4.297	10.523	15.120	3.306	3.993	19.456	2.916	9.304	6.263	29.801
- Parados	11.194	524	904	1.638	573	484	1.076	491	854	576	4.074
Inactivos	76.061	3.376	5.872	8.103	3.994	3.803	13.135	3.887	6.694	3.383	23.815
Tasa de actividad	60,43%	58,82%	66,05%	67,41%	49,27%	54,07%	60,99%	46,71%	60,28%	66,90%	58,72%
Tasa de desempleo	9,63%	10,88%	7,90%	9,81%	14,70%	10,81%	5,23%	14,42%	8,41%	8,40%	12,02%
Tasa de empleo	54,61%	52,42%	60,83%	60,82%	42,00%	48,23%	57,79%	39,98%	55,21%	61,27%	51,66%
MUJERES											
Población ≥ 16 años	197.309	8.296	17.568	23.548	8.176	8.518	33.361	7.918	17.179	9.735	63.010
Activas	67.104	2.353	6.100	8.074	2.146	2.280	12.318	1.913	5.513	3.434	22.971
- Ocupadas	54.639	1.997	4.897	7.047	1.554	1.723	11.059	1.412	4.539	2.852	17.560
- Paradas	12.465	356	1.203	1.028	592	557	1.260	501	974	582	5.411
Inactivas	130.205	5.943	11.468	15.474	6.030	6.238	21.043	6.005	11.666	6.301	40.039
Tasa de actividad	34,01%	28,37%	34,72%	34,29%	26,25%	26,76%	36,92%	24,16%	32,09%	35,28%	36,46%
Tasa de paro	18,75%	15,12%	20,38%	12,98%	28,08%	24,51%	10,31%	26,23%	17,70%	17,38%	23,57%
Tasa de empleo	27,69%	24,07%	27,87%	29,93%	19,01%	20,22%	33,15%	17,83%	26,42%	29,30%	27,87%

ANEXO:

C

Cuestionario Encuesta de Población Activa. Ciudad de Huelva 1999.

		Cuestionario 1999 (1ª y 2ª encuesta) Encuesta de Población Activa			
Número de la encuesta:					
<div style="border: 1px solid black; width: 100%; height: 100%;"></div>					
Ciclo: _____		Semestre: _____ / _____		Semana nº _____ del _____ de _____	
				Al _____ de _____	
<u>Dirección postal de la vivienda.</u>					
Municipio _____			Distrito _____		
Calle, plaza, carretera... _____			número o km. _____	Escalera _____	Planta _____ Puerta _____
Teléfono: _____					
Fecha de la entrevista: Día _____ Mes _____ Año _____					
Entrevistador _____					
Inspector de entrevistadores: _____					
Número de cuestionarios en la vivienda:					
<u>Identificación del cuestionario.</u>					
Municipio: _____					
Distrito: _____					
Código de la familia: _____					
Código de la encuesta: _____					
<u>Datos de control.</u> O					
Clave de entrevista anterior: _____					
Clave de entrevista actual: _____					
Informante: _____					
Número de personas en la vivienda:					
Menores de 16 años _____					
De 16 años y más _____					
Naturaleza, características y finalidad					
La Encuesta de Población Activa es una investigación que se realiza para conocer las características de la población en relación con la actividad económica. La metodología utilizada es la recomendada por la Organización Internacional del Trabajo (OTT). La consecución de estos objetivos nos obliga a solicitar, si Usted lo considera conveniente, su colaboración.					
Legislación					
Serán objeto de protección y quedarán amparados por el secreto estadístico los datos personales que obtengan los servicios estadísticos. Todo el personal estadístico tendrá la obligación de preservar el secreto estadístico.					
Los servicios estadísticos podrán solicitar datos de las personas físicas y jurídicas nacionales y extranjeras, residentes en España.					
Todas las personas físicas y jurídicas que suministran datos deben contestar de forma veraz, exacta, completa y dentro de los plazos a las preguntas de los servicios estadísticos.					
(Ley 12/1989, de la Función Estadística Pública)					
1					

I. MENORES DE 16 AÑOS.		2
1	Número de la persona: _____	____
2	Nombre y apellidos: _____	_____
3	Fecha de nacimiento Día: _____ Mes: _____ Año: _____	____
4	Edad (años cumplidos): _____	____
5	Relación con la persona de referencia: _____	____
6	Sexo <input type="checkbox"/> 1 Varón <input type="checkbox"/> 2 Mujer	____
7	Lugar de nacimiento - Si es en la provincia, indicar municipio: _____ - Si es en el resto de España, indicar provincia: _____ - Si es en el extranjero, indicar país: _____	____
8	Nacionalidad <input type="checkbox"/> 1 Española <i>Pasar a 11</i> <input type="checkbox"/> 2 Española y otra <i>Pasar a 10</i> <input type="checkbox"/> 3 Extranjera	____
9	Años de residencia en España (Anotar 00 para menores de 1 año) Número de años: _____	____
10	País de la nacionalidad extranjera: _____	____
11	¿Realizó algún trabajo la semana pasada? <input type="checkbox"/> 1 Sí <input type="checkbox"/> 2 No <i>Pasar a 13</i>	____
12	¿Cuántas horas efectivas dedicó durante la semana pasada a este trabajo? Número de horas: _____ Sólo en el primer semestre de cada año	____
13	¿Está estudiando en la actualidad? <input type="checkbox"/> 1 Sí <input type="checkbox"/> 2 No <i>Pasar a 15</i>	____
14	¿Que estudia? (Indicar tipo de enseñanza y curso): _____	____
15	¿Cuál era su municipio de residencia hace exactamente un año? (Para menores de un año, municipio de residencia de la madre en el momento del parto) - El mismo que en la actualidad <input type="checkbox"/> 1 <i>Fin encuesta</i> - Distinto <input type="checkbox"/> 2	____
16	¿En que otro lugar residía? - Si es en la provincia, indicar municipio: _____ - Si es en el resto de España, indicar provincia: _____ - Si es en el extranjero, indicar país: _____	____

I. MENORES DE 16 AÑOS.	2	2
1 Número de la persona:	_ _	_ _
2 Nombre y apellidos: _____		2 Nombre y apellidos: _____
3 Fecha de nacimiento Día: _____ Mes: _____ Año: _____	_ _	3 Fecha de nacimiento Día: _____ Mes: _____ Año: _____
4 Edad (años cumplidos): _____	_ _	4 Edad (años cumplidos): _____
5 Relación con la persona de referencia:	_	5 Relación con la persona de referencia:
6 Sexo <input type="checkbox"/> Varón <input type="checkbox"/> Mujer	_	6 Sexo <input type="checkbox"/> Varón <input type="checkbox"/> Mujer
7 Lugar de nacimiento - Si es en la provincia, indicar municipio: _____ - Si es en el resto de España, indicar provincia: _____ - Si es en el extranjero, indicar país: _____	_ _ _ _	7 Lugar de nacimiento - Si es en la provincia, indicar municipio: _____ - Si es en el resto de España, indicar provincia: _____ - Si es en el extranjero, indicar país: _____
8 Nacionalidad <input type="checkbox"/> Española <i> Pasar a 11</i> <input type="checkbox"/> Española y otra <i> Pasar a 10</i> <input type="checkbox"/> Extranjera	_	8 Nacionalidad <input type="checkbox"/> Española <i> Pasar a 11</i> <input type="checkbox"/> Española y otra <i> Pasar a 10</i> <input type="checkbox"/> Extranjera
9 Años de residencia en España (Anotar 00 para menores de 1 año) Número de años: _____	_ _	9 Años de residencia en España (Anotar 00 para menores de 1 año) Número de años: _____
10 País de la nacionalidad extranjera: _____	_ _ _ _	10 País de la nacionalidad extranjera: _____
11 ¿Realizó algún trabajo la semana pasada? <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <i> Pasar a 13</i>	_	11 ¿Realizó algún trabajo la semana pasada? <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <i> Pasar a 13</i>
12 ¿Cuántas horas efectivas dedicó durante la semana pasada a este trabajo? Número de horas: _____ Sólo en el primer semestre de cada año	_ _	12 ¿Cuántas horas efectivas dedicó durante la semana pasada a este trabajo? Número de horas: _____ Sólo en el primer semestre de cada año
13 ¿Está estudiando en la actualidad? <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <i> Pasar a 15</i>	_	13 ¿Está estudiando en la actualidad? <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <i> Pasar a 15</i>
14 ¿Que estudia? (Indicar tipo de enseñanza y curso): _____	_ _	14 ¿Que estudia? (Indicar tipo de enseñanza y curso): _____
15 ¿Cuál era su municipio de residencia hace exactamente un año? (Para menores de un año, municipio de residencia de la madre en el momento del parto) - El mismo que en la actualidad <input type="checkbox"/> <i> Fin encuesta</i> - Distinto <input type="checkbox"/>	_	15 ¿Cuál era su municipio de residencia hace exactamente un año? (Para menores de un año, municipio de residencia de la madre en el momento del parto) - El mismo que en la actualidad <input type="checkbox"/> <i> Fin encuesta</i> - Distinto <input type="checkbox"/>
16 ¿En que otro lugar residía? - Si es en la provincia, indicar municipio: _____ - Si es en el resto de España, indicar provincia: _____ - Si es en el extranjero, indicar país: _____	_ _ _ _	16 ¿En que otro lugar residía? - Si es en la provincia, indicar municipio: _____ - Si es en el resto de España, indicar provincia: _____ - Si es en el extranjero, indicar país: _____

II. PERSONAS DE 16 Y MÁS AÑOS		1
<p>A. Datos generales</p> <p>1 Número de la persona: _____</p> <p>2 Variación _____</p> <p><input type="checkbox"/>₁ Alta</p> <p><input type="checkbox"/>₂ Baja en el semestre actual</p> <p><input type="checkbox"/>₃ Baja en semestres anteriores</p> <p><input type="checkbox"/>₄ Sin cambio</p> <p>3 Nombre y apellidos: _____</p> <p>4 Fecha de nacimiento</p> <p>Día: _____ Mes: _____ Año: _____</p> <p>5 Edad (años cumplidos): _____</p> <p>6 Relación con la persona de referencia: _____</p> <p><input type="checkbox"/>₁ Persona de referencia (p.r.).</p> <p><input type="checkbox"/>₂ Cónyuge o pareja de la p.r.</p> <p><input type="checkbox"/>₃ Hijo/a, hijastro/a.</p> <p><input type="checkbox"/>₄ Yerno, nuera.</p> <p><input type="checkbox"/>₅ Nieto/a, nieto/a político/a</p> <p><input type="checkbox"/>₆ Padre, madre, suegro/a</p> <p><input type="checkbox"/>₇ Otro pariente de la p.r.</p> <p><input type="checkbox"/>₈ Persona de servicio doméstico</p> <p><input type="checkbox"/>₉ Sin parentesco con la p.r.</p> <p>7 Sexo _____</p> <p><input type="checkbox"/>₁ Varón <input type="checkbox"/>₂ Mujer</p> <p>8 Estado civil _____</p> <p><input type="checkbox"/>₁ Soltero <input type="checkbox"/>₃ Viudo</p> <p><input type="checkbox"/>₂ Casado <input type="checkbox"/>₄ Sep. o div.</p> <p>9 Lugar de nacimiento</p> <p>- Si es en la provincia, indicar municipio: _____</p> <p>- Si es en el resto de España, indicar provincia: _____</p> <p>- Si es en el extranjero, indicar país: _____</p> <p>10 Nacionalidad _____</p> <p><input type="checkbox"/>₁ Española <i> Pasar a C</i></p> <p><input type="checkbox"/>₂ Española y otra</p> <p><input type="checkbox"/>₃ Extranjera</p> <p>11 País de la nacionalidad extranjera: _____</p> <p>B. Para extranjeros (Sólo para los de nacionalidad extranjera)</p> <p>1 ¿Es militar o diplomático? _____</p> <p><input type="checkbox"/>₁ Sí <i> Fin encuesta</i> <input type="checkbox"/>₂ No</p> <p>2 Años de residencia en España (Para menores de un año anotar 00) _____</p> <p>Número de años: _____</p> <p><input type="checkbox"/> <i> Para 1 año o más, pasar a C</i></p> <p>3 ¿Piensa que el periodo total de su permanencia en España será igual o superior a 1 año? _____</p> <p><input type="checkbox"/>₁ Sí <input type="checkbox"/>₂ No <i> Fin encuesta</i></p>	<p>C. Enseñanza y formación</p> <p>1 ¿Qué estudios tiene? (Indicar los de más alto nivel completados): _____</p> <p>_____</p> <p>2 ¿Ha realizado, y terminado, algún otro estudio orientado a una actividad o profesión, de duración superior a un año y de al menos 300 horas anuales? _____</p> <p>- No ha realizado ninguno <input type="checkbox"/>₁</p> <p>- Estudios de postgrado <input type="checkbox"/>₂</p> <p>- Otros estudios orientados a una actividad o profesión</p> <p>• En un centro específico <input type="checkbox"/>₃</p> <p>• En una empresa <input type="checkbox"/>₄</p> <p>• Sistema mixto (en un centro y en una empresa) <input type="checkbox"/>₅</p> <p>• Otra forma (domicilio, por correspondencia, etc...) <input type="checkbox"/>₆</p> <p>3 ¿Ha seguido durante las cuatro últimas semanas algún tipo de estudios? _____</p> <p><input type="checkbox"/>₁ Sí <input type="checkbox"/>₂ No <i> Pasar a D</i></p> <p>4 ¿Qué tipo de estudios ha seguido? _____</p> <p>5 ¿Dónde ha recibido esa enseñanza? _____</p> <p>- En un centro específico</p> <p>• a distancia <input type="checkbox"/>₁</p> <p>• otro tipo <input type="checkbox"/>₂</p> <p>- En una empresa <input type="checkbox"/>₃</p> <p>- Sistema mixto (centro y empresa) <input type="checkbox"/>₄</p> <p>- Otro caso <input type="checkbox"/>₅</p> <p>6 Principal objetivo de la enseñanza recibida en las cuatro últimas semanas _____</p> <p>- Proporcionar una preparación profesional inicial <input type="checkbox"/>₁</p> <p>- Actualización de conocimientos <input type="checkbox"/>₂</p> <p>- Preparación para un ascenso <input type="checkbox"/>₃</p> <p>- Preparación para un cambio en la actividad o profesión <input type="checkbox"/>₄</p> <p>- Otros objetivos <input type="checkbox"/>₅</p> <p>7 Duración total de la formación _____</p> <p><input type="checkbox"/>₁ Menos de una semana</p> <p><input type="checkbox"/>₂ De una semana a menos de un mes</p> <p><input type="checkbox"/>₃ De un mes a menos de tres meses</p> <p><input type="checkbox"/>₄ De tres a menos de seis meses</p> <p><input type="checkbox"/>₅ De seis meses a un año</p> <p><input type="checkbox"/>₆ Un año o más</p> <p>8 Número habitual de horas de formación a la semana _____</p> <p>Número de horas: _____</p>	

D. Actividad**1 En relación con la actividad ¿en qué situación se encontraba la semana pasada?**

- Cumplía el servicio militar ₁
- Realizó algún trabajo. (remunerado, por su cuenta o como ayuda familiar) durante al menos 1 hora, incluso de forma esporádica u ocasional
- En el territorio nacional ₂ *Pasar a E*
 - En el extranjero ₃ *Pasar a 3*
- Tenía empleo y no trabajó ₄ *Pasar a 5*
- Otra situación ₅ *Pasar a F*

2 Además de cumplir el servicio militar, ¿realizó alguna actividad laboral la semana pasada aunque sólo fuera durante una hora?

- ₁ Sí *Pasar a E* ₂ No *Pasar a F*

3 ¿Piensa residir en el extranjero por un periodo igual o superior a un año?

- ₁ Sí ₂ No *Pasar a E*

4 ¿Es militar o diplomático?

- ₁ Sí *Pasar a E* ₂ No *Fin encuesta*

5 ¿Por cuál de los siguientes motivos no trabajó?

- ₁ Por tener un empleo que aún no había comenzado *Pasar a F*
- ₂ Por otras causas *Pasar a E*

E. Características del empleo**1 En su empleo principal, ¿cuál es la ocupación que desempeña?**

¿Cuál es su categoría profesional o el nivel de su puesto de trabajo?

2 Refiriéndonos igualmente a su empleo principal, ¿cuál es la actividad del establecimiento en el que trabaja?

Nombre o razón social: _____

3 La actividad del establecimiento tiene carácter.

- Continuando a lo largo del tiempo ₁
- Estacional ₂

4 ¿Dónde está ubicado el establecimiento?

- Si es en la provincia, indicar municipio: _____

- Si es en el resto de España, indicar provincia: _____

- Si es en el extranjero, indicar país (o la región si ésta es limítrofe con España y el país es de la U.E.): _____

5 ¿Cuál es su situación profesional?

- Empleador
- Con empresa en franquicia ₁ *Pasar a 10*
 - Otros empleadores ₂ *Pasar a 10*
- Empresario sin asalariados o trabajador independiente:
- Con empresa en franquicia ₃ *Pasar a 10*
 - Otros ₄ *Pasar a 10*
- Miembro de cooperativa ₅ *Pasar a 10*
- Ayuda familiar ₆ *Pasar a 10*
- Asalariado sector público ₇
- Asalariado sector privado ₈ *Pasar a 7*
- Otra situación ₉ *Pasar a 11*

Excepciones: *Si 1 en D-1, pasar a H*
 Si 3 en D-1, pasar a J

6 ¿Cuál es el tipo de administración donde trabaja?

- Administración Central ₁
- Administración de la Seguridad Social ₂
- Administración de Comunidad Autónoma ₃
- Administración Local ₄
- Empresas Públicas e Instituciones Financieras Públicas ₅
- Otro (especificar) _____ ₆

7 ¿Cómo es su contrato o relación laboral?

- De duración indefinida
- Permanente a lo largo del tiempo ₁ *Pasar a 10*
 - Discontinuo ₂ *Pasar a 10*
- Temporal
- De aprendizaje; formación o prácticas ₃
 - Estacional o de temporada ₄
 - Cubre un periodo de prueba ₅
 - Cubre la ausencia total o parcial de otro trabajador ₆
 - Para obra o servicio determinado ₇
 - De otro tipo ₈

8 ¿Por qué motivo tiene un contrato o relación laboral temporal?

- ₁ Por no haber podido encontrar un empleo permanente
- ₂ Por no haber querido un empleo permanente
- ₃ Por otras razones
- ₄ Desconoce el motivo

9 ¿Cuál es la duración total, en meses, de su contrato o relación laboral?

(Póngase 99 en meses cuando éstos sobrepasen esa cantidad)

- ₁ Menos de 1 mes. Número de días _____ | | |
₂ 1 mes o más. Número de meses _____ | | |

10 ¿Cuántos asalariados y ayudas familiares trabajan en el establecimiento?

- ₁ de 0 a 10 personas. Indique que número exacto _____
₂ De 11 a 19
₃ De 20 a 49
₄ 50 personas o más
₅ No sabe, pero menos de 10
₆ No sabe, pero más de 10

11 ¿En qué fecha empezó a trabajar en el empleo que nos estamos refiriendo?

(Para asalariados anotar la fecha del último contrato o relación laboral)

Mes: _____ Año: _____

12 ¿Qué tipo de jornada tiene en su trabajo?

- ₁ Completa
 Parcial, debido a:
₂ Seguir cursos de enseñanza o formación
₃ Enfermedad o incapacidad propia
₄ Obligaciones familiares
₅ No haber podido encontrar un trabajo de jornada completa
₆ No querer un trabajo de jornada completa
₇ El tipo de actividad que desarrolla
₈ Otras razones
₉ Desconoce el motivo

13 ¿Cómo es su jornada?

- ₁ Continuada ₂ Partida

14 ¿Cuántas horas efectivas dedicó durante la semana pasada al trabajo al que nos estamos refiriendo?

Número de horas: _____

15 ¿Cuántas horas semanales dedica habitualmente a este trabajo?

Número de horas: _____

16 Sólo cuando las respuestas de las preguntas 14 y 15 no coincidan, o cuando la respuesta en 14 sea cero. ¿Cuál es la principal razón por la que trabajó un número de horas distinto del habitual o no trabajó ninguna?

Razones si la persona trabajó menos horas de las habituales o no trabajó:

- ₁ Conflicto laboral
₂ Regulación del empleo
₃ Paro parcial por razones técnicas o económicas
₄ Comienzo o cese.
₅ Enfermedad, accidente o incapacidad temporal
₆ Permiso de maternidad
₇ Vacaciones, permiso, fiestas
₈ Mal tiempo
₉ Circunstancias o conveniencias personales, razones familiares
₁₀ Jornada de verano, horario variable o similar
₁₁ Haber recibido enseñanza o formación fuera del establecimiento
₁₂ Otras causas. ¿Cuál? _____

Razones si la persona trabajó más horas de las habituales:

- ₁₃ Horario variable o flexible
₁₄ Horas extraordinarias
₁₅ Otras causas. ¿Cuál? _____

17 En las 4 últimas semanas, en el empleo a que nos estamos refiriendo ¿trabajó algún sábado?

- ₁ Uno
₂ Dos o más
₃ Ninguno

18 ¿Y algún domingo?

- ₁ Uno
₂ Dos o más
₃ Ninguno

19 En esas 4 últimas semanas ¿estuvo comprendida algún día su jornada laboral, en todo o en parte, entre las 10 h. de la noche y las 5 h. de la mañana siguiente?

- ₁ Ocasionalmente
₂ Al menos la mitad de los días que trabajó
₃ Ningún día

20 En esas mismas 4 semanas ¿realizó algún día la mayor parte de su trabajo en su domicilio particular?

- ₁ Ocasionalmente
₂ Al menos la mitad de los días que trabajó
₃ Ningún día

21 ¿Ha realizado algún cambio de turno en esas 4 últimas semanas?

- ₁ Uno
₂ Dos o más
₃ No ha cambiado de turno

22 ¿Tiene otro u otros empleos o trabajó al menos una hora en otro empleo? _1 Sí _2 No *Pasar a 28*

23 ¿Cuál es la ocupación que desempeña en el segundo empleo? _1 _2 _3 _4

24 ¿Cuál es la actividad del establecimiento donde tiene el segundo empleo? _1 _2 _3 _4

25 ¿Cuál es su situación profesional en el segundo empleo?

- Empleador
 - Con empresa en franquicia _1
 - Otros empleadores _2
- Empresario sin asalariados o trabajador independiente:
 - Con empresa en franquicia _3
 - Otros _4
- Miembro de cooperativa _5
- Ayuda familiar _6
- Asalariado sector público _7
- Asalariado sector privado _8
- Otra situación _9

26 ¿Cuántas horas efectivas dedicó durante la semana pasada al segundo empleo? _1 _2 _3 _4
Número de horas: _____

27 ¿Cómo es su segundo empleo?

- _1 Regular
- _2 Estacional
- _3 Ocasional

28 ¿Está buscando otro empleo o situación?

- _1 Sí _2 No *Pasar a H*

29 ¿Por qué razón busca empleo?

- _1 Por inseguridad en su empleo actual
- _2 Por considerar su actividad actual como provisional
- _3 Para completar el empleo que tiene
- _4 Por mejorar las condiciones de su actual empleo (en cuanto a horario, ganancias, bienestar, etc.)
- _5 Por otras causas

Todas pasan a G-3

F. Experiencia profesional

1 ¿Ha realizado anteriormente algún trabajo, ya sea como asalariado, por su cuenta o como ayuda familiar?

- _1 Sí _2 No *Pasar a G*

2 ¿En qué fecha dejó su último empleo?

Mes: _____ Año: _____ _1 _2 _3 _4

Si hace más de 8 años pasar a G

3 ¿Cuál fue la causa de que lo dejara?

- Haber finalizado el contrato
- De temporada o estacional _1
- De otro tipo _2
- Despido por regulación de empleo _3
- Despido por reconversión _4
- Despido por otras causas _5
- Suspensión por regulación _6
- Tener que cumplir el servicio militar _7
- Jubilación anticipada por razones económicas _8
- Retiro por enfermedad o incapacidad física _9
- Jubilación o retiro por otras causas distintas de las indicadas _10
- Iniciación de estudios _11
- Razones personales o responsabilidades familiares _12
- Haber cesado en el ejercicio de una actividad por cuenta propia _13
- Lo dejó voluntariamente _14
- Por otras causas _15

4 ¿Cuál era la ocupación que desempeñaba en su último empleo? _1 _2 _3 _4

5 ¿Cuál era la actividad del establecimiento donde trabajaba? _1 _2 _3 _4

6 ¿Cuál era su situación profesional?

- Empleador
 - Con empresa en franquicia _1
 - Otros empleadores _2
- Empresario sin asalariados o trabajador independiente:
 - Con empresa en franquicia _3
 - Otros _4
- Miembro de cooperativa _5
- Ayuda familiar _6
- Asalariado sector público _7
- Asalariado sector privado _8
- Otra situación _9

7 ¿Durante cuánto tiempo estuvo trabajando en su último empleo?

- _1 Menos de un año. Número de meses: _____ _1 _2 _3 _4
- _2 Un año o más. Número de años: _____ _1 _2 _3 _4

G. Búsqueda de empleo**1 ¿Busca empleo?**

- ₁ Ya lo ha encontrado **Pasar a 8**
- ₂ Sí **Pasar a 3**
- ₃ No, pero le gustaría tenerlo
- ₄ No quiere tenerlo

|_|_|

2 ¿Por qué razón no busca empleo?

- ₁ Cree que no lo encontrará, no habiéndolo buscado nunca
- ₂ Cree que no lo encontrará, habiéndolo buscado anteriormente
- ₃ No cree que haya ninguno disponible
- ₄ Por estar afectado por una regulación de empleo
- ₅ No sabe dónde dirigirse para encontrarlo
- ₆ Espera la estación de mayor actividad
- ₇ Espera los resultados de solicitudes anteriores
- ₈ Espera reanudar su actividad por cuenta propia
- ₉ Razones personales o familiares **Pasar a H**
- ₁₀ Cursar estudios o recibir formación **Pasar a H**
- ₁₁ Pos estar jubilado **Pasar a H**
- ₁₂ No necesita trabajar **Pasar a H**
- ₁₃ Otras causas **Pasar a H**

|_|_|

3 Si le ofrecieran ahora un trabajo, o las condiciones por las que no ejerce su profesión como empresario trabajador independiente cambiaran,

- podría empezar a trabajar en un plazo de dos semanas ₁
- no podría empezar en ese plazo por:
- tener que completar sus estudios ₂
 - no poder dejar su trabajo actual ₃
 - tener responsabilidades familiares o personales ₄
 - enfermedad o incapacidad ₅
 - otras causas ₆

|_|

Si también ha contestado la pregunta 2, pasar a H.**4 ¿Aceptaría un trabajo que le ofrecieran si implicara? 1 = sí, 2 = no, 3 = no sabe**

- un cambio de residencia?: _____ |_|
- una cambio de oficio?: _____ |_|
- unos ingresos inferiores a los adecuados a su cualificación?: _____ |_|
- una categoría inferior a la esperada?: _____ |_|

5 ¿De qué forma ha buscado empleo?

- Señala un máximo de tres respuestas**
- ₁ Estaba inscrito en una Oficina de Empleo de la Administración **Pasar a 7**
- ₂ Estaba inscrito en una oficina de empleo privada **Pasar a 7**
- ₃ Se ha dirigido a empresarios **Pasar a 7**
- ₄ Utilizó relaciones personales **Pasar a 7**
- ₅ A través de la prensa **Pasar a 7**
- ₆ Ha hecho gestiones para establecerse por su cuenta (búsqueda de terrenos, gestión de licencias...) **Pasar a 7**
- ₇ Prepara o realiza oposiciones **Pasar a 7**
- ₈ Esperaba los resultados de solicitudes anteriores **Pasar a 7**
- ₉ Esperaba la llamada de una oficina de empleo pública **Pasar a 7**
- ₁₀ Otros métodos **Pasar a 7**
- ₁₁ No ha utilizado ningún método **Pasar a 7**

|_|_|

|_|_|

|_|_|

6 ¿Cuántos meses hace que tuvo el último contacto con la oficina de empleo?

(si hace menos de 1 mes poner 0, si hace más de 9 poner 9)

Número de meses: _____ |_|

7 ¿En qué fecha empezó a buscar empleo?

Mes: _____ Año: _____ |_|_|/|_|_|

8 ¿Qué tipo de empleo busca o ha encontrado?

- ₁ De jornada completa únicamente
- ₂ De jornada completa o, en su defecto, de jornada parcial
- ₃ De jornada parcial o, en su defecto, de jornada completa
- ₄ De jornada parcial únicamente
- ₅ De otro tipo
- ₆ De cualquier tipo

|_|

9 ¿En qué situación se encontraba antes de la búsqueda de empleo?

- ₁ Trabajaba
- ₂ Era estudiante
- ₃ Cumplía el servicio militar
- ₄ Se ocupaba del hogar
- ₅ Otra situación

|_|

H. Situaciones diversas**1 ¿En qué situación de las siguientes se encontraba la semana pasada?**

- (señalar un máximo de tres situaciones)**
- ₁ Estudiante
- ₂ Jubilado o retirado
- ₃ Trabajó en el hogar
- ₄ Incapacitado permanente
- ₅ Percibiendo una pensión distinta de la de jubilación
- ₆ Realizó sin remuneración trabajos sociales, voluntariado, etc.
- ₇ Otras situaciones

|_|

|_|

|_|

I. Inscripción en la oficina empleo	K. Observaciones
<p>1 En relación con las oficinas de empleo de la Administración, ¿en qué situación se encontraba la semana pasada? _ </p> <ul style="list-style-type: none"> - Estaba inscrito: <ul style="list-style-type: none"> • Y recibía algún tipo de subsidio o prestación por desempleo <input type="checkbox"/> 1 • Sin recibir subsidio o prestación por desempleo <input type="checkbox"/> 2 - No estaba inscrito <input type="checkbox"/> 3 <p style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block;"><i>Sólo en el segundo semestre de cada año</i></p>	
<p>J. Situación hace un año</p>	
<p>1 ¿Cuál era su municipio de residencia hace exactamente un año? _ </p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 1 El mismo que en la actualidad. <i>Pasar a 3</i> <input type="checkbox"/> 2 Distinto <p>2 ¿En qué otro lugar residía?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Si es en la provincia, indicar municipio: _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ - Si es en el resto de España, indicar provincia: _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ - Si es en el extranjero, indicar país: _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ 	
<p>3 ¿En qué situación se encontraba hace exactamente un año? _ </p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 1 Trabajando <input type="checkbox"/> 2 Buscando empleo <i>Fin encuesta</i> <input type="checkbox"/> 3 Disponible y sin buscar empleo <i>Fin encuesta</i> <input type="checkbox"/> 4 Haciendo el servicio militar <i>Fin encuesta</i> <input type="checkbox"/> 5 Estudiando <i>Fin encuesta</i> <input type="checkbox"/> 5 Otra situación <i>Fin encuesta</i> 	
<p>4 ¿Cuál era su situación profesional hace un año? _ </p> <ul style="list-style-type: none"> - Empleador <ul style="list-style-type: none"> • Con empresa en franquicia <input type="checkbox"/> 1 • Otros empleadores <input type="checkbox"/> 2 - Empresario sin asalariados o trabajador independiente: <ul style="list-style-type: none"> • Con empresa en franquicia <input type="checkbox"/> 3 • Otros <input type="checkbox"/> 4 - Miembro de cooperativa <input type="checkbox"/> 5 - Ayuda familiar <input type="checkbox"/> 6 - Asalariado sector público <input type="checkbox"/> 7 - Asalariado sector privado <input type="checkbox"/> 8 - Otra situación <input type="checkbox"/> 9 	
<p>5 ¿Cuál era la actividad del establecimiento en el que trabajaba hace un año? _ _ _ _ _ </p> <p>_____</p> <p>_____</p>	

Determinación de las personas de la vivienda (presentes o ausentes)

Nombre y apellidos Relacionar las personas de la vivienda (ya estén presentes o ausentes)	Relación con la persona de referencia	Situación en la vivienda P=presente A=ausente	¿Cuánto tiempo lleva en dicha situación?	¿Ocupa otra vivienda permanen- temente?	Clasifica- ción E=encuestable No E=no encuestable	Edad (en años)	Núm de la per- sona (*)
_____	_____	P. <input type="checkbox"/> A. <input type="checkbox"/>	3 meses o más <input type="checkbox"/> Menos de 3 meses <input type="checkbox"/>	Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	E. <input type="checkbox"/> No E. <input type="checkbox"/>	Menos de 16 <input type="checkbox"/> De 16 y más <input type="checkbox"/>	_____
_____	_____	P. <input type="checkbox"/> A. <input type="checkbox"/>	3 meses o más <input type="checkbox"/> Menos de 3 meses <input type="checkbox"/>	Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	E. <input type="checkbox"/> No E. <input type="checkbox"/>	Menos de 16 <input type="checkbox"/> De 16 y más <input type="checkbox"/>	_____
_____	_____	P. <input type="checkbox"/> A. <input type="checkbox"/>	3 meses o más <input type="checkbox"/> Menos de 3 meses <input type="checkbox"/>	Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	E. <input type="checkbox"/> No E. <input type="checkbox"/>	Menos de 16 <input type="checkbox"/> De 16 y más <input type="checkbox"/>	_____
_____	_____	P. <input type="checkbox"/> A. <input type="checkbox"/>	3 meses o más <input type="checkbox"/> Menos de 3 meses <input type="checkbox"/>	Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	E. <input type="checkbox"/> No E. <input type="checkbox"/>	Menos de 16 <input type="checkbox"/> De 16 y más <input type="checkbox"/>	_____
_____	_____	P. <input type="checkbox"/> A. <input type="checkbox"/>	3 meses o más <input type="checkbox"/> Menos de 3 meses <input type="checkbox"/>	Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	E. <input type="checkbox"/> No E. <input type="checkbox"/>	Menos de 16 <input type="checkbox"/> De 16 y más <input type="checkbox"/>	_____
_____	_____	P. <input type="checkbox"/> A. <input type="checkbox"/>	3 meses o más <input type="checkbox"/> Menos de 3 meses <input type="checkbox"/>	Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	E. <input type="checkbox"/> No E. <input type="checkbox"/>	Menos de 16 <input type="checkbox"/> De 16 y más <input type="checkbox"/>	_____
_____	_____	P. <input type="checkbox"/> A. <input type="checkbox"/>	3 meses o más <input type="checkbox"/> Menos de 3 meses <input type="checkbox"/>	Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	E. <input type="checkbox"/> No E. <input type="checkbox"/>	Menos de 16 <input type="checkbox"/> De 16 y más <input type="checkbox"/>	_____
_____	_____	P. <input type="checkbox"/> A. <input type="checkbox"/>	3 meses o más <input type="checkbox"/> Menos de 3 meses <input type="checkbox"/>	Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	E. <input type="checkbox"/> No E. <input type="checkbox"/>	Menos de 16 <input type="checkbox"/> De 16 y más <input type="checkbox"/>	_____
_____	_____	P. <input type="checkbox"/> A. <input type="checkbox"/>	3 meses o más <input type="checkbox"/> Menos de 3 meses <input type="checkbox"/>	Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	E. <input type="checkbox"/> No E. <input type="checkbox"/>	Menos de 16 <input type="checkbox"/> De 16 y más <input type="checkbox"/>	_____

(*) En 1ª entrevista numerar las personas encuestables siguiendo el orden dado por la relación con la persona de referencia, los de 16 y más años del 01 en adelante y los menores de 16 años del 21 en adelante.


En 2ª y sucesivas entrevistas respetar el nº de persona ya asignado para los de 16 y más años aún cuando resulten no encuestables.

Observaciones:


Claves de entrevista anterior y actual

1. Grupo encuestado
2. Grupo inicial ausente por motivo distinto a vacaciones
3. Grupo inicial ausente por vacaciones
4. Negativa del grupo inicial
5. Distinto grupo encuestado
6. Distinto grupo negativa o distinto grupo ausente
7. Vivienda inaccesible.


En la primera entrevista a la vivienda la clave de entrevista anterior deberá ir en blanco y la de la entrevista actual sólo podrá ser "grupo inicial encuestado"




Observatorio
Local de
Empleo



Universidad
de Huelva



FONDO SOCIAL
EUROPEO



JUNTA DE ANDALUCÍA
Consejería de Empleo y
Desarrollo Tecnológico

★

Cuestionario

Encuesta de Población Activa

Municipio:

Semestre ₁

Número entrevista:

cod. encuestador

Número entrevista:

cod. encuestador

Dirección completa:	Dirección completa:
Calle, plaza, carretera... / número o Km. / Escalera / Planta / Puerta Localidad - CP / Municipio / Teléfono	Calle, plaza, carretera... / número o Km. / Escalera / Planta / Puerta Localidad - CP / Municipio / Teléfono

Semana nº:

del de

al de

Semana nº:

del de

al de

★ Fecha 1ª visita - -

Fecha 2ª visita - -

Fecha 1ª visita - -

Fecha 2ª visita - -

Nº cuestionarios

Informante (ver tabla 1)

Nº cuestionarios

Informante (ver tabla 1)

Nº personas mayores 16

Nº personas menores 16

Nº personas mayores 16

Nº personas menores 16

Naturaleza, características y finalidad

La Encuesta de Población Activa es una investigación que se realiza para conocer las características de la población en relación con la actividad económica. La metodología utilizada es la recomendada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La consecución de estos objetivos nos obliga a solicitar, si Usted lo considera conveniente, su colaboración.

Legislación

Serán objeto de protección y quedarán amparados por el secreto estadístico los datos personales que obtengan los servicios estadísticos. Todo el personal estadístico tendrá la obligación de preservar el secreto estadístico.

(Ley 12/1989, de la Función Estadística Pública)

★

Número entrevista: -
cod. encuestador

DETERMINACIÓN DE LAS PERSONAS DE LA VIVIENDA (presentes o ausentes)

Nombre y apellidos <small>Relacionar las personas de la vivienda (ya estén presentes o ausentes)</small>	Relación con la persona de referencia <small>(Ver tabla 1)</small>	Situación en la vivienda P= presente A= ausente F= fallecido	¿Cuánto tiempo lleva en dicha situación?	¿Ocupa otra vivienda principal?	Excepción 1 ¿Es trabajador interno en otra vivienda?	Excepción 2 ¿Se encuentra desplazado de manera temporal? <small>(Ver razones en Tabla 2)</small>	Nacionalidad	Sólo para nacionalidad extranjera			Clasificación E= encuestable No E= no encuestable
								¿Es militar o diplomático o familiar del mismo?	¿Años de residencia en España? <small>(Para menores de 1 año anotar 00)</small>	Sólo si 00 años ¿Piensa que el periodo total de residencia será igual o superior a un año?	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	P. <input type="checkbox"/> A. <input type="checkbox"/> F. <input type="checkbox"/>	3 meses o más <input type="checkbox"/> Menos de 3 meses <input type="checkbox"/>	SI <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	SI <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	SI <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	España <input type="checkbox"/> España y otra <input type="checkbox"/> Extranjera <input type="checkbox"/>	SI <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	<input type="text"/>	SI <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	E. <input type="checkbox"/> No E. <input type="checkbox"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	P. <input type="checkbox"/> A. <input type="checkbox"/> F. <input type="checkbox"/>	3 meses o más <input type="checkbox"/> Menos de 3 meses <input type="checkbox"/>	SI <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	SI <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	SI <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	España <input type="checkbox"/> España y otra <input type="checkbox"/> Extranjera <input type="checkbox"/>	SI <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	<input type="text"/>	SI <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	E. <input type="checkbox"/> No E. <input type="checkbox"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	P. <input type="checkbox"/> A. <input type="checkbox"/> F. <input type="checkbox"/>	3 meses o más <input type="checkbox"/> Menos de 3 meses <input type="checkbox"/>	SI <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	SI <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	SI <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	España <input type="checkbox"/> España y otra <input type="checkbox"/> Extranjera <input type="checkbox"/>	SI <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	<input type="text"/>	SI <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	E. <input type="checkbox"/> No E. <input type="checkbox"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	P. <input type="checkbox"/> A. <input type="checkbox"/> F. <input type="checkbox"/>	3 meses o más <input type="checkbox"/> Menos de 3 meses <input type="checkbox"/>	SI <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	SI <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	SI <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	España <input type="checkbox"/> España y otra <input type="checkbox"/> Extranjera <input type="checkbox"/>	SI <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	<input type="text"/>	SI <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	E. <input type="checkbox"/> No E. <input type="checkbox"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	P. <input type="checkbox"/> A. <input type="checkbox"/> F. <input type="checkbox"/>	3 meses o más <input type="checkbox"/> Menos de 3 meses <input type="checkbox"/>	SI <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	SI <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	SI <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	España <input type="checkbox"/> España y otra <input type="checkbox"/> Extranjera <input type="checkbox"/>	SI <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	<input type="text"/>	SI <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	E. <input type="checkbox"/> No E. <input type="checkbox"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	P. <input type="checkbox"/> A. <input type="checkbox"/> F. <input type="checkbox"/>	3 meses o más <input type="checkbox"/> Menos de 3 meses <input type="checkbox"/>	SI <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	SI <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	SI <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	España <input type="checkbox"/> España y otra <input type="checkbox"/> Extranjera <input type="checkbox"/>	SI <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	<input type="text"/>	SI <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	E. <input type="checkbox"/> No E. <input type="checkbox"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	P. <input type="checkbox"/> A. <input type="checkbox"/> F. <input type="checkbox"/>	3 meses o más <input type="checkbox"/> Menos de 3 meses <input type="checkbox"/>	SI <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	SI <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	SI <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	España <input type="checkbox"/> España y otra <input type="checkbox"/> Extranjera <input type="checkbox"/>	SI <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	<input type="text"/>	SI <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	E. <input type="checkbox"/> No E. <input type="checkbox"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	P. <input type="checkbox"/> A. <input type="checkbox"/> F. <input type="checkbox"/>	3 meses o más <input type="checkbox"/> Menos de 3 meses <input type="checkbox"/>	SI <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	SI <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	SI <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	España <input type="checkbox"/> España y otra <input type="checkbox"/> Extranjera <input type="checkbox"/>	SI <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	<input type="text"/>	SI <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	E. <input type="checkbox"/> No E. <input type="checkbox"/>

Número entrevista: ---

★

INDICADORES SOCIALES Y ECONÓMICOS (HOGARES)

SALUD

<p>1. ¿Hay algún minusválido en el hogar?</p> <p><input type="checkbox"/> 1. Sí, ¿Cuántos? <input type="checkbox"/> Físicos <input type="checkbox"/> Psíquicos <input type="checkbox"/> Sensoriales <input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/> 2. No</p> <p><input type="checkbox"/> 3. Ns/Nc</p> <p>2. ¿Hay algún miembro en el hogar con una enfermedad crónica?</p> <p><input type="checkbox"/> 1. Sí, ¿Cuántos? <input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/> 2. No</p> <p><input type="checkbox"/> 3. Ns/Nc</p> <p>3. ¿Existe alguna persona dependiente en su familia?</p> <p><input type="checkbox"/> 1. Sí, persona mayor <input type="checkbox"/> 3. No</p> <p><input type="checkbox"/> 2. Sí, persona menor <input type="checkbox"/> 4. Ns/Nc</p> <p>4. ¿Quién atiende a la misma?</p> <p>Código parentesco: <input type="checkbox"/> (ver tabla 1) Sexo: <input type="checkbox"/> 1. Varón <input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/> 2. Mujer <input type="checkbox"/></p>	<p>1. ¿Hay algún minusválido en el hogar?</p> <p><input type="checkbox"/> 1. Sí, ¿Cuántos? <input type="checkbox"/> Físicos <input type="checkbox"/> Psíquicos <input type="checkbox"/> Sensoriales <input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/> 2. No</p> <p><input type="checkbox"/> 3. Ns/Nc</p> <p>2. ¿Hay algún miembro en el hogar con una enfermedad crónica?</p> <p><input type="checkbox"/> 1. Sí, ¿Cuántos? <input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/> 2. No</p> <p><input type="checkbox"/> 3. Ns/Nc</p> <p>3. ¿Existe alguna persona dependiente en su familia?</p> <p><input type="checkbox"/> 1. Sí, persona mayor <input type="checkbox"/> 3. No</p> <p><input type="checkbox"/> 2. Sí, persona menor <input type="checkbox"/> 4. Ns/Nc</p> <p>4. ¿Quién atiende a la misma?</p> <p>Código parentesco: <input type="checkbox"/> (ver tabla 1) Sexo: <input type="checkbox"/> 1. Varón <input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/> 2. Mujer <input type="checkbox"/></p>
---	---

★

SERVICIOS SOCIALES

<p>5. ¿Para qué acude usted o alguien de su familia a los servicios sociales?</p> <p><input type="checkbox"/> 1. Información y orientación <input type="checkbox"/> 5. Otras actuaciones</p> <p><input type="checkbox"/> 2. Ayuda a domicilio <input type="checkbox"/> 6. No acude</p> <p><input type="checkbox"/> 3. Alojamiento o convivencia <input type="checkbox"/> 7. Ns/Nc</p> <p><input type="checkbox"/> 4. Prestaciones económicas</p>	<p>5. ¿Para qué acude usted o alguien de su familia a los servicios sociales?</p> <p><input type="checkbox"/> 1. Información y orientación <input type="checkbox"/> 5. Otras actuaciones</p> <p><input type="checkbox"/> 2. Ayuda a domicilio <input type="checkbox"/> 6. No acude</p> <p><input type="checkbox"/> 3. Alojamiento o convivencia <input type="checkbox"/> 7. Ns/Nc</p> <p><input type="checkbox"/> 4. Prestaciones económicas</p>
---	---

★

VIVIENDA

<p>6. Régimen de tenencia de la vivienda</p> <p><input type="checkbox"/> 1. En propiedad pagada <input type="checkbox"/> 4. Cesión gratuita</p> <p><input type="checkbox"/> 2. En propiedad pendiente de pago <input type="checkbox"/> 5. Ns/Nc</p> <p><input type="checkbox"/> 3. En alquiler o realquiler</p> <p>7. Tamaño de la vivienda</p> <p><input type="checkbox"/> 1. Inferior a 60 m² <input type="checkbox"/> 4. Más de 120 m²</p> <p><input type="checkbox"/> 2. De 61 a 90 m² <input type="checkbox"/> 5. Ns/Nc</p> <p><input type="checkbox"/> 3. De 91 a 120 m²</p> <p>8. Tipo de hogar</p> <p><input type="checkbox"/> 1. Mononuclear <input type="checkbox"/> 2. Plurinuclear</p>	<p>6. Régimen de tenencia de la vivienda</p> <p><input type="checkbox"/> 1. En propiedad pagada <input type="checkbox"/> 4. Cesión gratuita</p> <p><input type="checkbox"/> 2. En propiedad pendiente de pago <input type="checkbox"/> 5. Ns/Nc</p> <p><input type="checkbox"/> 3. En alquiler o realquiler</p> <p>7. Tamaño de la vivienda</p> <p><input type="checkbox"/> 1. Inferior a 60 m² <input type="checkbox"/> 4. Más de 120 m²</p> <p><input type="checkbox"/> 2. De 61 a 90 m² <input type="checkbox"/> 5. Ns/Nc</p> <p><input type="checkbox"/> 3. De 91 a 120 m²</p> <p>8. Tipo de hogar</p> <p><input type="checkbox"/> 1. Mononuclear <input type="checkbox"/> 2. Plurinuclear</p>
---	---

OCIO

<p>9. ¿Tiene usted una segunda vivienda que utilice como lugar de descanso y vacaciones?</p> <p><input type="checkbox"/> 1. Sí <input type="checkbox"/> 2. No <input type="checkbox"/> 3. Ns/Nc</p>	<p>9. ¿Tiene usted una segunda vivienda que utilice como lugar de descanso y vacaciones ?</p> <p><input type="checkbox"/> 1. Sí <input type="checkbox"/> 2. No <input type="checkbox"/> 3. Ns/Nc</p>
--	---

2

★

Número entrevista: -
cod. encuestador

★

RECURSOS

<p>10. Recursos habituales de la familia.</p> <p><input type="checkbox"/> 1. Trabajo por cuenta ajena (sueldo o salario)</p> <p><input type="checkbox"/> 2. Trabajo por cuenta propia</p> <p><input type="checkbox"/> 3. Pensiones contributivas y no contributivas</p> <p><input type="checkbox"/> 4. Subsidios y prestaciones de desempleo</p> <p><input type="checkbox"/> 5. Otros subsidios y prestaciones regulares (becas, ayudas a la familia, invalidez provisional, etc...)</p> <p><input type="checkbox"/> 6. Rentas de la propiedad y del capital (alquileres, dividendos, intereses, rentas de la propiedad intelectual, rentas de las compañías de seguros y pensiones derivadas de pólizas privadas)</p> <p><input type="checkbox"/> 7. Otros ingresos regulares sin mediar contraprestación laboral: transferencias de otros hogares, donaciones de instituciones, rentas regulares de seguros de vida -caso vida- etc.</p> <p><input type="checkbox"/> 8. No percibe ingresos</p> <p><input type="checkbox"/> 9. Ns/Nc</p> <p>- Si el hogar percibe ingresos de una única fuente (un único Sí, pasar a la pregunta 12)</p> <p>11. Si el hogar percibe más de un tipo de ingresos, ¿cuál es el más importante? (ésta puede resultar como la suma de los ingresos de los miembros del hogar, que procedan de la misma fuente).</p> <p>Fuente de ingresos más importante <input type="text"/> <input type="checkbox"/> <small>(Ver modalidades p. 10)</small></p> <p>12. ¿Cuáles son los ingresos mensuales netos (en euros) que perciben en su hogar por todos los conceptos y miembros de la familia?</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td><input type="checkbox"/> 1. Hasta 400</td> <td><input type="checkbox"/> 6. De 2001 a 2400</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> 2. De 401 a 800</td> <td><input type="checkbox"/> 7. De 2401 a 4000</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> 3. De 801 a 1200</td> <td><input type="checkbox"/> 8. Más de 4000</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> 4. De 1201 a 1600</td> <td><input type="checkbox"/> 9. No percibe ingresos</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> 5. De 1601 a 2000</td> <td><input type="checkbox"/> 10. Ns/Nc</td> </tr> </table> <p>13. ¿Dificultad para llegar a fin de mes?</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td><input type="checkbox"/> 1. Con mucha dificultad</td> <td><input type="checkbox"/> 5. Con facilidad</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> 2. Con dificultad</td> <td><input type="checkbox"/> 6. Con cierta facilidad</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> 3. Con cierta dificultad</td> <td><input type="checkbox"/> 7. Ns/Nc</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> 4. Con mucha facilidad</td> <td></td> </tr> </table>	<input type="checkbox"/> 1. Hasta 400	<input type="checkbox"/> 6. De 2001 a 2400	<input type="checkbox"/> 2. De 401 a 800	<input type="checkbox"/> 7. De 2401 a 4000	<input type="checkbox"/> 3. De 801 a 1200	<input type="checkbox"/> 8. Más de 4000	<input type="checkbox"/> 4. De 1201 a 1600	<input type="checkbox"/> 9. No percibe ingresos	<input type="checkbox"/> 5. De 1601 a 2000	<input type="checkbox"/> 10. Ns/Nc	<input type="checkbox"/> 1. Con mucha dificultad	<input type="checkbox"/> 5. Con facilidad	<input type="checkbox"/> 2. Con dificultad	<input type="checkbox"/> 6. Con cierta facilidad	<input type="checkbox"/> 3. Con cierta dificultad	<input type="checkbox"/> 7. Ns/Nc	<input type="checkbox"/> 4. Con mucha facilidad		<p>10. Recursos habituales de la familia.</p> <p><input type="checkbox"/> 1. Trabajo por cuenta ajena (sueldo o salario)</p> <p><input type="checkbox"/> 2. Trabajo por cuenta propia</p> <p><input type="checkbox"/> 3. Pensiones contributivas y no contributivas</p> <p><input type="checkbox"/> 4. Subsidios y prestaciones de desempleo</p> <p><input type="checkbox"/> 5. Otros subsidios y prestaciones regulares (becas, ayudas a la familia, invalidez provisional, etc...)</p> <p><input type="checkbox"/> 6. Rentas de la propiedad y del capital (alquileres, dividendos, intereses, rentas de la propiedad intelectual, rentas de las compañías de seguros y pensiones derivadas de pólizas privadas)</p> <p><input type="checkbox"/> 7. Otros ingresos regulares sin mediar contraprestación laboral: transferencias de otros hogares, donaciones de instituciones, rentas regulares de seguros de vida -caso vida- etc.</p> <p><input type="checkbox"/> 8. No percibe ingresos</p> <p><input type="checkbox"/> 9. Ns/Nc</p> <p>- Si el hogar percibe ingresos de una única fuente (un único Sí, pasar a la pregunta 12)</p> <p>11. Si el hogar percibe más de un tipo de ingresos, ¿cuál es el más importante? (ésta puede resultar como la suma de los ingresos de los miembros del hogar, que procedan de la misma fuente).</p> <p>Fuente de ingresos más importante <input type="text"/> <input type="checkbox"/> <small>(Ver modalidades p. 10)</small></p> <p>12. ¿Cuáles son los ingresos mensuales netos (en euros) que perciben en su hogar por todos los conceptos y miembros de la familia?</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td><input type="checkbox"/> 1. Hasta 400</td> <td><input type="checkbox"/> 6. De 2001 a 2400</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> 2. De 401 a 800</td> <td><input type="checkbox"/> 7. De 2401 a 4000</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> 3. De 801 a 1200</td> <td><input type="checkbox"/> 8. Más de 4000</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> 4. De 1201 a 1600</td> <td><input type="checkbox"/> 9. No percibe ingresos</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> 5. De 1601 a 2000</td> <td><input type="checkbox"/> 10. Ns/Nc</td> </tr> </table> <p>13. ¿Dificultad para llegar a fin de mes?</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td><input type="checkbox"/> 1. Con mucha dificultad</td> <td><input type="checkbox"/> 5. Con facilidad</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> 2. Con dificultad</td> <td><input type="checkbox"/> 6. Con mucha facilidad</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> 3. Con cierta dificultad</td> <td><input type="checkbox"/> 7. Ns/Nc</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> 4. Con cierta facilidad</td> <td></td> </tr> </table>	<input type="checkbox"/> 1. Hasta 400	<input type="checkbox"/> 6. De 2001 a 2400	<input type="checkbox"/> 2. De 401 a 800	<input type="checkbox"/> 7. De 2401 a 4000	<input type="checkbox"/> 3. De 801 a 1200	<input type="checkbox"/> 8. Más de 4000	<input type="checkbox"/> 4. De 1201 a 1600	<input type="checkbox"/> 9. No percibe ingresos	<input type="checkbox"/> 5. De 1601 a 2000	<input type="checkbox"/> 10. Ns/Nc	<input type="checkbox"/> 1. Con mucha dificultad	<input type="checkbox"/> 5. Con facilidad	<input type="checkbox"/> 2. Con dificultad	<input type="checkbox"/> 6. Con mucha facilidad	<input type="checkbox"/> 3. Con cierta dificultad	<input type="checkbox"/> 7. Ns/Nc	<input type="checkbox"/> 4. Con cierta facilidad	
<input type="checkbox"/> 1. Hasta 400	<input type="checkbox"/> 6. De 2001 a 2400																																				
<input type="checkbox"/> 2. De 401 a 800	<input type="checkbox"/> 7. De 2401 a 4000																																				
<input type="checkbox"/> 3. De 801 a 1200	<input type="checkbox"/> 8. Más de 4000																																				
<input type="checkbox"/> 4. De 1201 a 1600	<input type="checkbox"/> 9. No percibe ingresos																																				
<input type="checkbox"/> 5. De 1601 a 2000	<input type="checkbox"/> 10. Ns/Nc																																				
<input type="checkbox"/> 1. Con mucha dificultad	<input type="checkbox"/> 5. Con facilidad																																				
<input type="checkbox"/> 2. Con dificultad	<input type="checkbox"/> 6. Con cierta facilidad																																				
<input type="checkbox"/> 3. Con cierta dificultad	<input type="checkbox"/> 7. Ns/Nc																																				
<input type="checkbox"/> 4. Con mucha facilidad																																					
<input type="checkbox"/> 1. Hasta 400	<input type="checkbox"/> 6. De 2001 a 2400																																				
<input type="checkbox"/> 2. De 401 a 800	<input type="checkbox"/> 7. De 2401 a 4000																																				
<input type="checkbox"/> 3. De 801 a 1200	<input type="checkbox"/> 8. Más de 4000																																				
<input type="checkbox"/> 4. De 1201 a 1600	<input type="checkbox"/> 9. No percibe ingresos																																				
<input type="checkbox"/> 5. De 1601 a 2000	<input type="checkbox"/> 10. Ns/Nc																																				
<input type="checkbox"/> 1. Con mucha dificultad	<input type="checkbox"/> 5. Con facilidad																																				
<input type="checkbox"/> 2. Con dificultad	<input type="checkbox"/> 6. Con mucha facilidad																																				
<input type="checkbox"/> 3. Con cierta dificultad	<input type="checkbox"/> 7. Ns/Nc																																				
<input type="checkbox"/> 4. Con cierta facilidad																																					

★

NUEVAS TECNOLOGÍAS

<p>14. ¿Cuenta con ordenador en casa?</p> <p><input type="checkbox"/> 1. Sí <input type="checkbox"/> 2. No <input type="checkbox"/> 3. Ns/Nc</p> <p>15. ¿Cuenta con una conexión a internet en casa?</p> <p><input type="checkbox"/> 1. Sí <input type="checkbox"/> 2. No <input type="checkbox"/> 3. Ns/Nc</p>	<p>14. ¿Cuenta con ordenador en casa?</p> <p><input type="checkbox"/> 1. Sí <input type="checkbox"/> 2. No <input type="checkbox"/> 3. Ns/Nc</p> <p>15. ¿Cuenta con una conexión a internet en casa?</p> <p><input type="checkbox"/> 1. Sí <input type="checkbox"/> 2. No <input type="checkbox"/> 3. Ns/Nc</p>
---	---

3 ★

Número entrevista: -
cod. encuestador

Menores de 16 años ★

Fecha de nacimiento - - Cod. familia -
cod. municipio

Sexo 1. Varón
2. Mujer

Cod. Individuo

	SEMESTRE I	SEMESTRE II
1. Relación con la persona de referencia (Ver tabla 1)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Nacionalidad		
1. Española 2. Española y otra 3. Extranjera	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<u>Si sólo tiene nacionalidad española pasar a 4</u>		
3. País de nacionalidad extranjera	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
4. Edad	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
5. Lugar de nacimiento		
• Si es en la provincia indicar municipio: _____	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
• Si es en España, indicar provincia: _____	<input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/>
• Si es en el extranjero, país o terr. Dep.: _____ <small>(Codificación posterior)</small>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
6. ¿Realizó algún trabajo la semana pasada?		
1. Sí 2. No (Pasar a 8)	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/>
7. ¿Cuántas horas efectivas dedicó durante la semana pasada a este trabajo?		
Número de horas: _____ / _____	<input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/>
8. ¿Cuál era su municipio de residencia hace exactamente un año?		
<small>(Para menores de un año, municipio de residencia de la madre en el momento del parto)</small>		
1. El mismo que en la actualidad (Pasar a 10) 2. Distinto	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/>
9. ¿En qué otro lugar residía?		
Si era en España, indicar: Municipio: _____	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
Provincia: _____	<input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/>
Si era en el extranjero, país o terr. Dep.: _____	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>

★ 4

Número entrevista: -
cod. encuestador

Mayores de 16 años ★

Fecha de nacimiento <input type="text"/> <input type="text"/> - <input type="text"/> <input type="text"/> - <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	Cod. familia <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> - <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <small>cod. municipio</small>	Cod. Individuo <input type="text"/> <input type="text"/>
Sexo 1. Varón <input type="checkbox"/> 2. Mujer <input type="checkbox"/>		

	SEMESTRE I	SEMESTRE II
A. Datos generales		
Mayor de 16 años	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1. Relación con la persona de referencia <small>(Ver tabla 1)</small>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Nacionalidad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1. Española 2. Española y otra 3. Extranjera		
3. Edad	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
4. ¿Quién responde a este cuestionario?		
1. La propia persona	1 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>
2. Otra persona de 16 o más años de la vivienda	2 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
3. Negativa a responder	(fin de encuesta) 3 <input type="checkbox"/>	(fin de encuesta) 3 <input type="checkbox"/>
5. Estado civil legal		
1. Soltero 2. Viudo 3. Casado 4. Sep. o div.	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/>
6. Lugar de nacimiento		
★ Si es en la provincia indicar municipio: _____	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
★ Si es en España, indicar provincia: _____	<input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/>
★ Si es en el extranjero, país o terr. Dep.: _____	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
<u>Si sólo tiene nacionalidad española pasar a B</u>		★
7. País de nacionalidad extranjera:	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>

B. Enseñanza y formación		
8. ¿Cuál es el mayor nivel de formación?		
(codificar posteriormente el sector de estudios)	<input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/>
(Tenga en cuenta los estudios de al menos 300 horas -ó 6 meses- que puedan haber elevado el nivel de formación)	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
_____ / _____		
<u>Para los analfabetos pasar a 10</u>		
9. ¿En que año alcanzó el nivel de formación indicado en la pregunta anterior?	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
Año: _____ / _____		

★ 6

Número entrevista: -
cod. encuestador

10. Sin considerar los estudios superiores, ¿ha realizado y terminado algún estudio o formación de duración superior a 6 meses y orientado a una actividad u ocupación? ★

1. No ha realizado ninguno 1

Si:

2. en un centro específico 2

3. en una empresa 3

4. mediante un sistema mixto (en un centro y en una empresa) 4

5. de otra forma (domicilio, por correspondencia, etc...) 5

11. ¿Ha seguido durante las cuatro últimas semanas algún tipo de estudios o de formación?

1. Sí 1

2. Estudiantes en vacaciones 2

3. No 3

(pasar a c) 3 (pasar a c) 3

12. ¿Qué tipo de estudios o de formación ha seguido y en qué sector?:

(Codificar posteriormente el sector de estudios)

★ _____ / _____

_____ / _____

13. ¿Cómo ha seguido esos estudios?

1. Asistiendo a un aula 1

4. A distancia o por correspondencia 2

2. Haciendo prácticas en empresa 3

5. Por su cuenta, autoaprendizaje 4

3. Sistema mixto (opción 1 y 2) 5

6. Otra forma 6

14. Principal objetivo de la enseñanza recibida en las cuatro últimas semanas

1. Proporcionar una preparación profesional inicial (excepto la recibida en el marco de medidas de fomento del empleo) 1

2. Enseñanza recibida en el marco de las medidas de fomento del empleo 2

Formación profesional continua para: 3 ★

3. actualización de conocimientos 4

4. preparación para un ascenso 5

5. preparación para un cambio en la actividad o en la ocupación 6

6. preparación para el reingreso tras una ausencia prolongada del trabajo 7

7. Por interés personal 8

8. Otros objetivos

15. Duración total de la formación

1. Menos de 1 semana 1

6. De 1 a < 2 años 2

2. De 1 semana a < 1 mes 3

7. De 2 a < 4 años 4

3. De 1 a < 3 meses 5

8. 4 años o más 6

4. De 3 a < 6 meses 7

9. No definida 8

5. De 6 meses a < 1 año 9

16. Número habitual de horas de formación a la semana

_____ / _____

7 ★

Número entrevista: -
cod. encuestador

C. Actividad (principal o secundaria) ★

17. La semana pasada, de lunes a domingo, ¿ha realizado un trabajo remunerado (en metálico o en especie) como asalariado o por su cuenta, aunque sólo haya sido por una hora o de forma esporádica u ocasional?

(Pasará a D) 1 (Pasará a D) 1
2 2

1. Sí (pasar a D) 2. No

18. La semana pasada, ¿ha realizado algún trabajo no remunerado en la empresa, negocio o explotación de un familiar con el que convive (ayuda familiar)?

(Pasará a D) 1 (Pasará a D) 1
2 2

1. Sí (pasar a D) 2. No

19. A pesar de no haber trabajado la semana pasada ¿tenía un empleo o negocio?

(Ante No si aún teniendo empleo no había empezado a trabajar en él) ★

(Pasará a D) 1 (Pasará a D) 1
2 2

1. Sí (pasar a D) 2. No

20. ¿Ha encontrado un empleo o se va a reincorporar a aquél en el que ya trabajó?

1. Sí y va a empezar a trabajar en un plazo inferior o igual a tres meses
2. Sí y va a empezar a trabajar en un plazo superior a tres meses
3. No

Pasará a E 1
2 2
3 3

21. En las últimas cuatro semanas ¿ha tratado de encontrar empleo, incluso ocasional o a tiempo parcial, o ha hecho alguna gestión para establecerse por su cuenta?

(Pasará a E) 1 (Pasará a E) 1
2 2
3 3

1. Sí
2. No, pero le gustaría tener empleo
3. No quiere tener empleo

22. ¿Por qué razón no busca empleo? ★

1. Cree que no lo encontrará, no habiéndolo buscado nunca 1 1
2. Cree que no lo encontrará, habiéndolo buscado anteriormente 2 2
3. No cree que haya ninguno disponible en los alrededores 3 3
4. No cree que ninguno se adapte a su cualificación 4 4
5. Está afectado por una regulación de empleo 5 5
6. No sabe donde dirigirse para encontrarlo 6 6
7. Espera la estación de mayor actividad 7 7
8. Espera los resultados de gestiones anteriores (incluidos exámenes, entrevistas...) 8 8
9. Espera reanudar su actividad por cuenta propia 9 9
10. Está enfermo o incapacitado 10 10
11. Tiene responsabilidades familiares o personales 11 11
12. Está cursando estudios, recibiendo formación o es estudiante 12 12
13. Está jubilado 13 13
14. No necesita trabajar 14 14
15. Otras causas 15 15

★ 8 ★

Número entrevista: -
cod. encuestador

23. Si le ofrecieran ahora un trabajo, o las condiciones por las que no ejerce su profesión como empresario o trabajador independiente cambiaran, ¿podría empezar a trabajar en un plazo inferior o igual a dos semanas?

1. Sí
 No podría empezar en ese plazo por:

2. tener que completar sus estudios o su formación
 3. tener que realizar o finalizar el servicio militar o civil sustitutorio
 4. tener responsabilidades familiares o personales
 5. enfermedad o incapacidad propia
 6. Otras causas

★

Pasará a F 1
 2
 3
 4
 5
 6

Pasará a F 1
 2
 3
 4
 5
 6

★ D. Características del empleo

24. En su empleo principal, ¿cuál es la ocupación que desempeña?

25. ¿Cuál es su categoría profesional o el nivel de su puesto de trabajo?

26. ¿Cuál es la actividad del establecimiento del que depende laboralmente?:

(En los trabajadores cedidos por una ETT se codificará el establecimiento para el que han sido puestos a disposición)

27. ¿Cuáles son sus ingresos netos mensuales por su empleo principal?

1. Hasta 400 6. De 2001 a 2400
 2. De 401 a 800 7. 2401 a 4000
 3. De 801 a 1200 8. Más de 4000
 4. De 1201 a 1600 9. No percibe ingresos
 5. De 1601 a 2000

1
 2
 3
 4
 5
 6
 7
 8
 9

★

28. Municipio y provincia de residencia de donde parte para trabajar (Codificación posterior)

29. Municipio y provincia donde trabaja actualmente (Codificación posterior)

9 ★

Número entrevista: -
cod. encuestador

30. ¿Cuál es su situación profesional? ★

- Empleador (no miembro de cooperativa)	1 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>
1. con empresa en franquicia	2 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
2. sin empresa en franquicia	3 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
- Empresario sin asalariados o trabajador independiente	4 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
3. con empresa en franquicia	5 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
4. Sin empresa en franquicia	Pasar a 38 6 <input type="checkbox"/>	Pasar a 38 6 <input type="checkbox"/>
5. Miembro de cooperativa	Pasar a 32 7 <input type="checkbox"/>	Pasar a 32 7 <input type="checkbox"/>
6. Ayuda familiar	Pasar a 33 8 <input type="checkbox"/>	Pasar a 33 8 <input type="checkbox"/>
7. Asalariado sector público	Pasar a 38 9 <input type="checkbox"/>	Pasar a 38 9 <input type="checkbox"/>
8. Asalariado sector privado		
9. Otra situación		
(especificar): _____ / _____		

31. ¿Está además contratado como asalariado en su empresa o en la cooperativa a la que pertenece?

1. Sí	2. No	Pasar a 38 1 <input type="checkbox"/>	Pasar a 38 1 <input type="checkbox"/>
		Pasar a 38 2 <input type="checkbox"/>	Pasar a 38 2 <input type="checkbox"/>

32. ¿Cuál es el tipo de administración donde trabaja?

1. Administración Central	1 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>
2. Administración de Seguridad Social	2 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
3. Administración de Comunidad Autónoma	3 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
4. Administración Local	4 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
5. Empresas Públicas e Instituciones Financieras Públicas	5 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
6. Otro tipo	6 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>

33. ¿Cómo es su contrato o relación laboral?

- De duración indefinida		Pasar a 36 1 <input type="checkbox"/>	Pasar a 36 1 <input type="checkbox"/>
1. permanente a lo largo del tiempo		2 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
2. discontinuo			
- Temporal		3 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
3. de aprendizaje, formación o práctica		4 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
4. estacional o de temporada		5 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
5. cubre un periodo de prueba		6 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
6. cubre la ausencia total o parcial de otro trabajador		7 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>
7. para obra o servicio determinado		8 <input type="checkbox"/>	8 <input type="checkbox"/>
8. verbal no incluido en las opciones anteriores		9 <input type="checkbox"/>	9 <input type="checkbox"/>
9. de otro tipo		10 <input type="checkbox"/>	10 <input type="checkbox"/>
10. no sabe			

34. ¿Por qué motivo tiene un contrato o relación laboral temporal?

1. Por no haber podido encontrar un empleo permanente	1 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>
2. Por no haber querido un empleo permanente	2 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
3. Por otras razones	3 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
4. Desconoce el motivo	4 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>

★ 10

Número entrevista: -
cod. encuestador

35. ¿Cuál es la duración total, en meses, de su contrato o relación laboral? ★

(Póngase 99 en meses cuando éstos sobrepasen esa cantidad. Si desconoce la respuesta anote 00 en meses y 00 en días)

• Número de meses: _____ / _____

• Si menos de un mes, nº de días: _____ / _____

36. ¿ Ha sido contratado por una empresa de trabajo temporal (ETT) que le ha puesto a disposición de la empresa en la que trabaja (empresa usuaria)?

1. Sí 2. No

1 2 1 2

37. ¿En qué fecha comenzó o renovó el contrato o relación laboral actual?

Mes/Año: _____ / _____ | _____ / _____

38. ¿En qué fecha comenzó a trabajar de forma ininterrumpida para la empresa, negocio o cooperativa actual?

Mes/Año: _____ / _____ | _____ / _____

39. La actividad del establecimiento tiene carácter

1. Continuo a lo largo del tiempo 1

2. Estacional 2

40. ¿Dónde está situado el establecimiento?

• Si es en la Provincia, indicar municipio

★ • Si es en España, indicar provincia

• Si es en el extranjero, indicar país o territorio dependiente (o la región si ésta es europea de Francia o de Portugal o si es Gibraltar) ★

41. ¿Cuántos asalariados y ayudas familiares trabajan en el establecimiento?

- De 0 a 10 personas. Indique el número exacto: _____

1. De 11 a 19 4. No sabe, pero menos de 11

2. De 20 a 49 5. No sabe, pero más de 10

3. 50 personas o más 6. Ns/Nc

1 2 3 4 5 6

★ 11

Número entrevista: -
cod. encuestador

42. ¿Qué tipo de jornada tiene en su trabajo? ★

1. Completa	1 <input type="checkbox"/>		1 <input type="checkbox"/>
- Parcial debido a			
2. seguir cursos de enseñanza o formación	2 <input type="checkbox"/>		2 <input type="checkbox"/>
3. enfermedad o incapacidad propia	3 <input type="checkbox"/>		3 <input type="checkbox"/>
4. obligaciones familiares (cuidado de niños o de adultos enfermos o discapacitados)	4 <input type="checkbox"/>		4 <input type="checkbox"/>
5. no haber podido encontrar un trabajo de jornada completa	5 <input type="checkbox"/>		5 <input type="checkbox"/>
6. no querer un trabajo de jornada completa	6 <input type="checkbox"/>		6 <input type="checkbox"/>
7. el tipo de actividad que desarrolla	7 <input type="checkbox"/>		7 <input type="checkbox"/>
8. otras razones	8 <input type="checkbox"/>		8 <input type="checkbox"/>
9. desconoce el motivo	9 <input type="checkbox"/>		9 <input type="checkbox"/>

43. ¿Cuántas horas semanales dedica habitualmente a este trabajo?

Número de horas: _____ / _____

44. ¿Cuántas horas efectivas dedicó durante la semana pasada al trabajo al que nos estamos refiriendo?

Número de horas: _____ / _____

45. Sólo cuando las respuestas de las preguntas 43 y 44 no coincidan, o cuando la respuesta en 44 sea cero

¿Cuál es la principal razón por la que trabajó un número de horas distinto del habitual o no trabajó ninguna?

Razones si la persona trabajó menos horas de las habituales o no trabajó

★ 1. Conflicto laboral	1 <input type="checkbox"/>		1 <input type="checkbox"/>
2. Regulación de empleo	2 <input type="checkbox"/>		2 <input type="checkbox"/>
3. Paro parcial por razones técnicas o económicas	3 <input type="checkbox"/>		3 <input type="checkbox"/>
4. Comenzó o cambió de empleo durante la semana de referencia	4 <input type="checkbox"/>		4 <input type="checkbox"/>
5. Fin de empleo sin haber comenzado uno nuevo	5 <input type="checkbox"/>		5 <input type="checkbox"/>
6. Enfermedad, accidente o incapacidad temporal del encuestado	6 <input type="checkbox"/>		6 <input type="checkbox"/>
7. Permiso de maternidad o de paternidad	7 <input type="checkbox"/>		7 <input type="checkbox"/>
8. Vacaciones o permiso	8 <input type="checkbox"/>		8 <input type="checkbox"/>
9. Días de fiestas	9 <input type="checkbox"/>		9 <input type="checkbox"/>
10. Mal tiempo	10 <input type="checkbox"/>		10 <input type="checkbox"/>
11. Razones personales o responsabilidades familiares	11 <input type="checkbox"/>		11 <input type="checkbox"/>
12. Jornada de verano, horario variable, flexible o similar	12 <input type="checkbox"/>		12 <input type="checkbox"/>
13. Haber recibido enseñanza o formación fuera del establecimiento	13 <input type="checkbox"/>		13 <input type="checkbox"/>
14. Actividades de representación sindical	14 <input type="checkbox"/>		14 <input type="checkbox"/>
15. Otras causas	15 <input type="checkbox"/>		15 <input type="checkbox"/>

Razones si la persona trabajó más horas de las habituales

16. Horario variable o flexible	16 <input type="checkbox"/>		16 <input type="checkbox"/>
17. Horas extraordinarias	17 <input type="checkbox"/>		17 <input type="checkbox"/>
18. Otras causas	18 <input type="checkbox"/>		18 <input type="checkbox"/>

★ 12 ★

Número entrevista: -
cod. encuestador

46. En las últimas 4 semanas y en el empleo al que nos estamos refiriendo ¿trabajó algún día en su domicilio particular? ★

(En los asalariados sólo se considerará cuando su contrato de trabajo lo reconozca implícita o explícitamente)

1. Ocasionalmente 1
 2. Más de la mitad de los días que trabajó 2
 3. Ningún día 3

Sólo en el primer semestre de cada año

47. ¿Cómo es su jornada?

1. Continuada 2. Partida

48. En las últimas 4 semanas y en el empleo al que nos estamos refiriendo ¿trabajó algún sábado?

1. Uno 2. Dos o más 3. Ninguno

49. ¿Y algún domingo?

1. Uno 2. Dos o más 3. Ninguno

50. En esas 4 últimas semanas ¿Tuvo su jornada laboral al final de la tarde?

1. Ocasionalmente 2. Más de la mitad de los días que trabajó
 3. Ningún día

51. ¿Y por la noche?

1. Ocasionalmente 2. Más de la mitad de los días que trabajó
 3. Ningún día

52. ¿Trabaja en un equipo con un sistema de turnos? ★

1. No
 - Sí y
 2. esta asignado a su turno fijo ★
 3. trabaja en turnos de mañana, tarde y noche, de lunes a viernes los 7 días de la semana
 4. trabaja en turnos de mañana, tarde y noche, de lunes a viernes
 5. trabaja en turnos de mañana y tarde, de lunes a viernes
 6. trabaja en turnos de día y de noche, de lunes a viernes (hay separación clara entre ambos tipos de turnos)
 7. otro tipo de turnos

53. ¿ Tiene otro u otros empleos o trabajó al menos una hora en otro empleo?

1. Sí 1
 2. No 2

Pasara a 59 Pasara a 59

★ 13

Número entrevista: -
cod. encuestador

54. ¿Cuál es la ocupación que desempeña en el segundo empleo?
_____ / _____ ★

55. ¿Cuál es la actividad del establecimiento donde tiene el segundo empleo?
_____ / _____

56. ¿Cuál es su situación profesional en el segundo empleo?

- Empleador (no miembro de cooperativa)
 - 1. Con empresa en franquicia 1
 - 2. Sin empresa en franquicia 2
- Empresario sin asalariados o trabajador independiente
 - 3. Con empresa en franquicia 3
 - 4. Sin empresa en franquicia 4
- 5. Miembro de cooperativa 5
- 6. Ayuda familiar 6
- 7. Asalariado sector público 7
- 8. Asalariado sector privado 8
- 9. Otra situación 9

57. ¿Cuántas horas efectivas dedicó durante la semana pasada al segundo empleo?
Número de horas: _____ / _____

58. ¿Cómo es su segundo empleo?
1. Regular 2. Ocasional 3. Estacional ★

59. ¿Desearía trabajar habitualmente más horas de las que trabaja en la actualidad?
1. Sí, en un empleo diferente con mayor horario 1 ★
2. Sí, en un empleo adicional 2
3. Sí, en el empleo actual 3
4. Sí, en cualquiera de las opciones anteriores 4
5. No, desearía trabajar menos horas con una reducción proporcional de ingresos 5
6. No 6 Pasar a 01 Pasar a 01

60. Número de horas semanales que desearía trabajar habitualmente
(Si se está buscando un segundo empleo se refiere a la suma total de horas)
Número de horas: _____ / _____

14 ★

Número entrevista: -
cod. encuestador

61. ¿Está buscando otro empleo o situación?
(Señalar un máximo de 3 razones)

- Si ★

1. por desear un empleo más adaptado a su formación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. por inseguridad en su empleo actual	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. por complementar el empleo que tiene	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. porque desea un trabajo con mayor horario	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. porque desea un trabajo con menor horario	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. porque desea un trabajo con mayores ingresos por hora	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. por mejorar las condiciones de su empleo actual (en cuanto a bienestar, tiempo de transporte, horario...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. por considerar su actividad actual como provisional	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. por otras causas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. No	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Si en D-59 ha contestado 5 ó 6, pasar a G

62. ¿Estaría disponible para trabajar más horas en un plazo inferior o igual a dos semanas?

1. Sí

- No podría por:

2. tener que completar sus estudios o su formación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. no poder dejar su empleo actual (debido al período de preaviso)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. razones personales o responsabilidades familiares	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. enfermedad o incapacidad propia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. tener que realizar o finalizar el servicio militar o civil sustitutorio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. otras causas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

E. Búsqueda de empleo

63. En las cuatro últimas semanas ¿qué métodos ha utilizado para encontrar empleo?
(Señalar con un aspa todos los métodos mencionados por el entrevistado)

★

1. Estaba inscrito en una oficina de empleo de la Administración	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Se ha puesto en contacto o se ha inscrito en una oficina de empleo privada	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Se ha puesto en contacto con empresarios	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Ha consultado a familiares, amigos, a un sindicato...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Ha puesto o ha contestado un anuncio en la prensa, radio, T.V. o Internet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Ha colocado un anuncio en tableros, centros comerciales, farolas, paradas de autobús...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Ha realizado un examen o una entrevista para ser contratado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Ha buscado terrenos, un local o maquinaria para establecerse por su cuenta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Ha buscado financiación o ha gestionado licencias o permisos para establecerse por su cuenta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Ha consultado o escuchado las ofertas de empleo de la prensa, radio, T.V. o Internet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Está preparando oposiciones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Espera la llamada de una oficina de empleo		
12. de la Administración	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. privada	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Espera los resultados de solicitudes anteriores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Espera los resultados de un oposición	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Otros métodos (especificar): _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. No ha utilizado ningún método	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

15 ★

Número entrevista: -
cod. encuestador

Si ha contestado el apartado D, pasar a G

F. Experiencia profesional ★

70. ¿Ha realizado anteriormente algún trabajo, ya sea como asalariado, por su cuenta o como ayuda familiar?

1. Sí 2. No (Pasar a G)

1 1
 Pasar a G 2 Pasar a G 2

71. ¿En qué fecha dejó su último empleo?

Mes/Año: _____ / _____ | _____ / _____

Si hace más de 8 años, pasar a G

72. Municipio y provincia donde trabajaba

_____ / _____

_____ / _____

73. ¿Cuál fue la causa de que lo dejara?

- Haber finalizado el contrato

1. de temporada o estacional

2. de otro tipo

3. Tener un contrato de fijo-discontinuo

4. Despido por regulación de empleo

5. Despido por reconversión

6. Despido por otras causas

7. Suspensión por regulación

★ 8. Tener que cumplir el servicio militar o civil sustitutorio

9. Jubilación anticipada por razones económicas

10. Retiro por enfermedad o incapacidad propia

11. Jubilación o retiro por otras causas distintas de las indicadas

12. Realizar estudios o recibir formación

13. Razones personales o responsabilidades familiares

14. Haber cesado en el ejercicio de una actividad por cuenta propia

15. Lo dejó voluntariamente

16. Por otras causas

1 1
 2 2
 3 3
 4 4
 5 5
 6 6
 7 7
 8 8
 9 9 ★
 10 10
 11 11
 12 12
 13 13
 14 14
 15 15
 16 16

74. ¿Cuál era la ocupación que desempeñaba en su último empleo?

_____ / _____

75. ¿Cuál era la actividad del establecimiento donde trabajaba?

_____ / _____

17 ★

Número entrevista: -
cod. encuestador

76. ¿Cuál era su situación profesional? ★

- Empleador (no miembro de cooperativa)		
1. Con empresa en franquicia	1 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>
2. Sin empresa en franquicia	2 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
- Empresario sin asalariados o trabajador independiente		
3. Con empresa en franquicia	3 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
4. Sin empresa en franquicia	4 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
5. Miembro de cooperativa	5 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
6. Ayuda familiar	6 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
7. Asalariado sector público	7 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>
8. Asalariado sector privado	8 <input type="checkbox"/>	8 <input type="checkbox"/>
9. Otra situación	9 <input type="checkbox"/>	9 <input type="checkbox"/>

77. ¿En qué fecha empezó a trabajar para su última empresa, negocio o cooperativa?

Mes/Año: _____ / _____ | _____ / _____

G. Inscripción en la oficina de empleo

78. En relación con las oficinas de empleo de la Administración, ¿en que situación se encontraba el domingo pasado?

- Estaba inscrito como demandante de empleo		
1. y recibía algún tipo de subsidio o prestación por desempleo	1 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>
2. sin recibir subsidio o prestación por desempleo	2 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
3. No estaba inscrito como demandante de empleo	3 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
4. No contesta	4 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>

H. Situaciones diversas

79. ¿En qué situaciones de las siguientes se encontraba la semana pasada? ★

(Señalar un máximo de tres situaciones)

★			
1. Estudiante (aunque esté de vacaciones)	1 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	★
2. Percibía una pensión de jubilación o unos ingresos de prejubilación	2 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	
3. Dedicado a las labores del hogar	3 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	
4. Incapacitado permanente	4 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	
5. Percibiendo una pensión distinta a la de jubilación (o prejubilación)	5 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	
6. Realizando sin remuneración trabajos sociales, actividades benéficas...	6 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	
7. Otras situaciones	7 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>	

I. Situación hace un año

80. ¿Cuál era su municipio de residencia hace exactamente un año?

1. El mismo que en la actualidad	2. Distinto	Pasar a 82	1 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>
			2 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>

18 ★

Número entrevista: -
cod. encuestador

Mayores de 16 años (Indicadores socioeconómicos)

EDUCACIÓN ★

<p>86. ¿Terminó sus estudios de educación obligatoria?</p> <p><input type="checkbox"/> 1. Sí <input type="checkbox"/> 3. Continúa estudiando</p> <p><input type="checkbox"/> 2. No <input type="checkbox"/> 4. Ns/Nc</p> <p>87. ¿En qué tipo de centro estudió o estudia la educación obligatoria?</p> <p><input type="checkbox"/> 1. Público <input type="checkbox"/> 3. Concertado</p> <p><input type="checkbox"/> 2. Privado <input type="checkbox"/> 4. Ns/Nc</p>	<p>86. ¿Terminó sus estudios de educación obligatoria?</p> <p><input type="checkbox"/> 1. Sí <input type="checkbox"/> 3. Continúa estudiando</p> <p><input type="checkbox"/> 2. No <input type="checkbox"/> 4. Ns/Nc</p> <p>87. ¿En qué tipo de centro estudió o estudia la educación obligatoria?</p> <p><input type="checkbox"/> 1. Público <input type="checkbox"/> 3. Concertado</p> <p><input type="checkbox"/> 2. Privado <input type="checkbox"/> 4. Ns/Nc</p>
---	---

SALUD

<p>88. ¿Qué sistema de protección sanitaria tiene usted?</p> <p><input type="checkbox"/> 1. Médico privado</p> <p><input type="checkbox"/> 2. Mutualidades afiliación colectiva (obligatoria)</p> <p><input type="checkbox"/> 3. Mutualidades privadas (voluntarias)</p> <p><input type="checkbox"/> 4. Seguridad Social, Servicio Andaluz de Salud</p> <p><input type="checkbox"/> 5. Otro sector público (MUFACE, ISFAS, etc...)</p> <p><input type="checkbox"/> 6. Ninguno</p> <p><input type="checkbox"/> 7. Ns/Nc</p> <p>89. ¿A qué tipo de médico acude normalmente?</p> <p><input type="checkbox"/> 1. Médico privado</p> <p><input type="checkbox"/> 2. Mutualidades afiliación colectiva (obligatoria)</p> <p><input type="checkbox"/> 3. Mutualidades privadas (voluntarias)</p> <p><input type="checkbox"/> 4. Seguridad Social, Servicio Andaluz de Salud</p> <p><input type="checkbox"/> 5. Otro sector público (MUFACE, ISFAS, etc...)</p> <p><input type="checkbox"/> 6. Curandero o médico naturista</p> <p><input type="checkbox"/> 7. Ninguno, no va nunca</p> <p><input type="checkbox"/> 8. Ns/Nc</p>	<p>88. ¿Qué sistema de protección sanitaria tiene usted?</p> <p><input type="checkbox"/> 1. Médico privado</p> <p><input type="checkbox"/> 2. Mutualidades afiliación colectiva (obligatoria)</p> <p><input type="checkbox"/> 3. Mutualidades privadas (voluntarias)</p> <p><input type="checkbox"/> 4. Seguridad Social, Servicio Andaluz de Salud</p> <p><input type="checkbox"/> 5. Otro sector público (MUFACE, ISFAS, etc...)</p> <p><input type="checkbox"/> 6. Ninguno</p> <p><input type="checkbox"/> 7. Ns/Nc</p> <p>89. ¿A qué tipo de médico acude normalmente?</p> <p><input type="checkbox"/> 1. Médico privado</p> <p><input type="checkbox"/> 2. Mutualidades afiliación colectiva (obligatoria)</p> <p><input type="checkbox"/> 3. Mutualidades privadas (voluntarias)</p> <p><input type="checkbox"/> 4. Seguridad Social, Servicio Andaluz de Salud</p> <p><input type="checkbox"/> 5. Otro sector público (MUFACE, ISFAS, etc...)</p> <p><input type="checkbox"/> 6. Curandero o médico naturista</p> <p><input type="checkbox"/> 7. Ninguno, no va nunca</p> <p><input type="checkbox"/> 8. Ns/Nc</p>
---	---

OCIO ★

<p>★ 90. Usos del tiempo: número de horas dedicadas a actividades en días laborales</p> <p><input type="text"/> <input type="text"/> 1. Necesidades esenciales</p> <p><input type="text"/> <input type="text"/> 2. Trabajo remunerado</p> <p><input type="text"/> <input type="text"/> 3. Educación</p> <p><input type="text"/> <input type="text"/> 4. Trabajo doméstico</p> <p><input type="text"/> <input type="text"/> 5. Tiempo libre</p> <p><input type="text"/> <input type="text"/> 6. Ns/Nc</p>	<p>★ 90. Usos del tiempo: número de horas dedicadas a actividades en días laborales</p> <p><input type="text"/> <input type="text"/> 1. Necesidades esenciales</p> <p><input type="text"/> <input type="text"/> 2. Trabajo remunerado</p> <p><input type="text"/> <input type="text"/> 3. Educación</p> <p><input type="text"/> <input type="text"/> 4. Trabajo doméstico</p> <p><input type="text"/> <input type="text"/> 5. Tiempo libre</p> <p><input type="text"/> <input type="text"/> 6. Ns/Nc</p>
---	---

★ 20

Número entrevista: -
cod. encuestador

ASOCIACIONISMO ★

<p>91. ¿Es usted socio/a de algún/a de las siguientes instituciones?</p> <p><input type="checkbox"/> 1. Coro, banda de música, asociación cultural</p> <p><input type="checkbox"/> 2. Peña, club, sociedad deportiva</p> <p><input type="checkbox"/> 3. Organización religiosa (Cáritas, etc...)</p> <p><input type="checkbox"/> 4. Grupo, movimiento, partido político</p> <p><input type="checkbox"/> 5. Asociación de consumidores</p> <p><input type="checkbox"/> 6. Sindicato obrero</p> <p><input type="checkbox"/> 7. Asociación juvenil</p> <p><input type="checkbox"/> 8. Ecologistas, protección de la naturaleza</p> <p><input type="checkbox"/> 9. Amas de casa o padres de familia</p> <p><input type="checkbox"/> 10. Organización pacifista, antiviolencia</p> <p><input type="checkbox"/> 11. Feminista, aborto (pro/anti)</p> <p><input type="checkbox"/> 12. Contra la droga, delincuencia, inseg. ciuda.</p> <p><input type="checkbox"/> 13. Colegio profesional (médicos, abogados,...)</p> <p><input type="checkbox"/> 14. Asociación de empresarios</p> <p><input type="checkbox"/> 15. Antiguos alumnos, padres de alumnos</p> <p><input type="checkbox"/> 16. Asociaciones de vecinos</p> <p><input type="checkbox"/> 17. Otros</p> <p><input type="checkbox"/> 18. Asociación carnavalera</p> <p><input type="checkbox"/> 19. Ninguno</p> <p><input type="checkbox"/> 20. Ns/Nc</p>	<p>91. ¿Es usted socio/a de algún/a de las siguientes instituciones?</p> <p><input type="checkbox"/> 1. Coro, banda de música, asociación cultural</p> <p><input type="checkbox"/> 2. Peña, club, sociedad deportiva</p> <p><input type="checkbox"/> 3. Organización religiosa (Cáritas, etc...)</p> <p><input type="checkbox"/> 4. Grupo, movimiento, partido político</p> <p><input type="checkbox"/> 5. Asociación de consumidores</p> <p><input type="checkbox"/> 6. Sindicato obrero</p> <p><input type="checkbox"/> 7. Asociación juvenil</p> <p><input type="checkbox"/> 8. Ecologistas, protección de la naturaleza</p> <p><input type="checkbox"/> 9. Amas de casa o padres de familia</p> <p><input type="checkbox"/> 10. Organización pacifista, antiviolencia</p> <p><input type="checkbox"/> 11. Feminista, aborto (pro/anti)</p> <p><input type="checkbox"/> 12. Contra la droga, delincuencia, inseg. ciuda.</p> <p><input type="checkbox"/> 13. Colegio profesional (médicos, abogados,...)</p> <p><input type="checkbox"/> 14. Asociación de empresarios</p> <p><input type="checkbox"/> 15. Antiguos alumnos, padres de alumnos</p> <p><input type="checkbox"/> 16. Asociaciones de vecinos</p> <p><input type="checkbox"/> 17. Otros</p> <p><input type="checkbox"/> 18. Asociación carnavalera</p> <p><input type="checkbox"/> 19. Ninguno</p> <p><input type="checkbox"/> 20. Ns/Nc</p>
---	---

NUEVAS TECNOLOGÍAS ★

<p>92. ¿Ha utilizado el ordenador en el último mes?</p> <p><input type="checkbox"/> 1. Sí</p> <p><input type="checkbox"/> 2. No</p> <p><input type="checkbox"/> 3. Nunca lo utiliza</p> <p><input type="checkbox"/> 4. Ns/Nc</p> <p>93. ¿Ha entrado en internet en el último mes?</p> <p><input type="checkbox"/> 1. Sí</p> <p><input type="checkbox"/> 2. No</p> <p><input type="checkbox"/> 3. Ns/Nc</p> <p style="text-align: center;"><small>(Solo en caso afirmativo responder la nº 94)</small></p> <p>94. ¿Dónde realizó la conexión a internet?</p> <p><input type="checkbox"/> 1. Casa</p> <p><input type="checkbox"/> 2. Trabajo</p> <p><input type="checkbox"/> 3. Centro de estudios/Universidad</p> <p><input type="checkbox"/> 4. Otros</p> <p><input type="checkbox"/> 5. Ns/Nc</p>	<p>92. ¿Ha utilizado el ordenador en el último mes?</p> <p><input type="checkbox"/> 1. Sí</p> <p><input type="checkbox"/> 2. No</p> <p><input type="checkbox"/> 3. Nunca lo utiliza</p> <p><input type="checkbox"/> 4. Ns/Nc</p> <p>93. ¿Ha entrado en internet en el último mes?</p> <p><input type="checkbox"/> 1. Sí</p> <p><input type="checkbox"/> 2. No</p> <p><input type="checkbox"/> 3. Ns/Nc</p> <p style="text-align: center;"><small>(Solo en caso afirmativo responder la nº 94)</small></p> <p>94. ¿Dónde realizó la conexión a internet?</p> <p><input type="checkbox"/> 1. Casa</p> <p><input type="checkbox"/> 2. Trabajos</p> <p><input type="checkbox"/> 3. Centro de estudios/Universidad</p> <p><input type="checkbox"/> 4. Otros</p> <p><input type="checkbox"/> 5. Ns/Nc</p>
---	--

21 ★

Número entrevista: -
cod. encuestador

Tabla 1. Relación con la persona de referencia

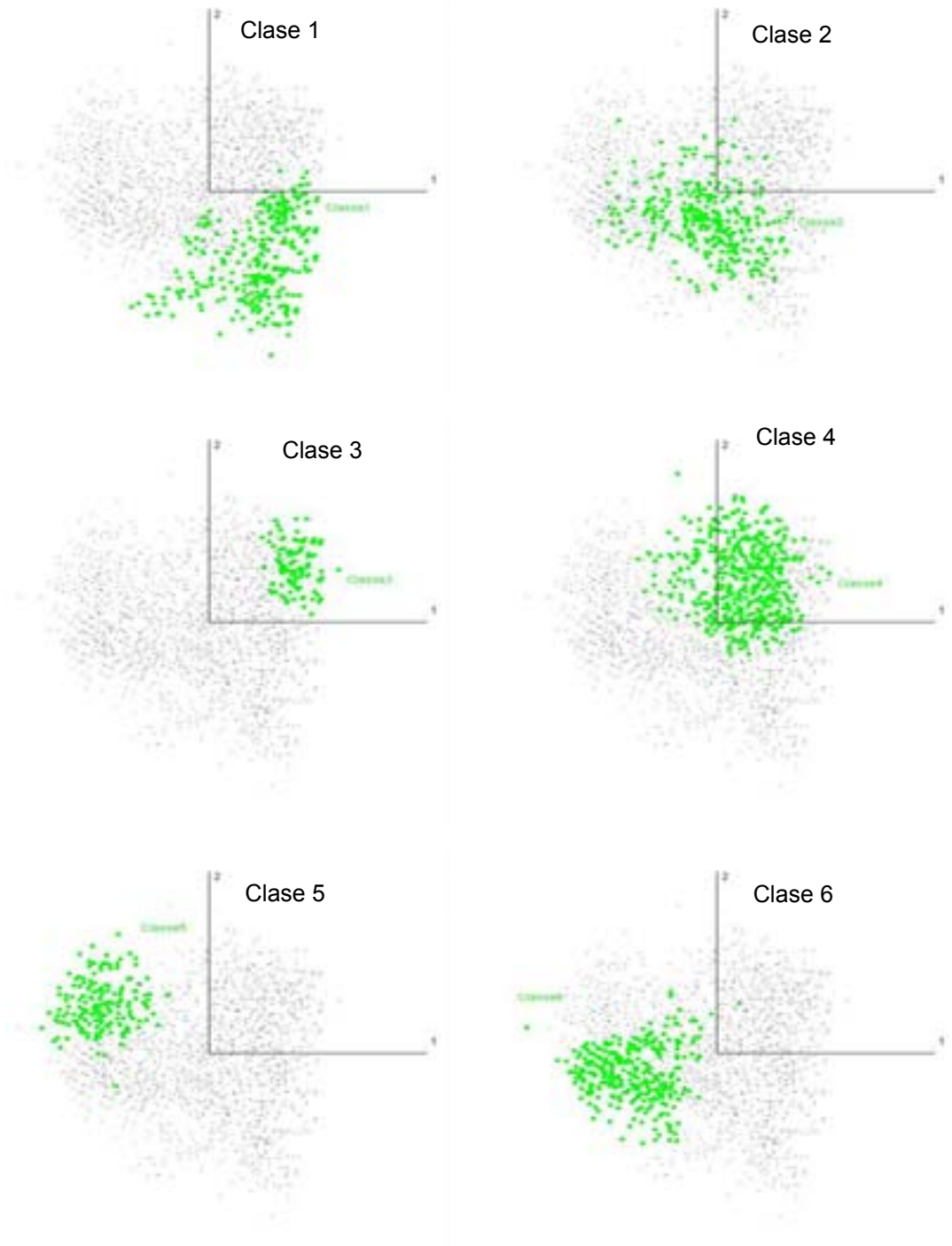
1. Persona de referencia (p.r.)
2. Cónyuge o pareja de la p.r.
3. Hijo/a, hijastro/a
4. Yerno, nuera (o pareja del hijo/a, hijastro/a)
5. Nieto/a, nieto/a político/a (o pareja de los mismos)
6. Padre, madre, suegro, suegra (o pareja de los mismos)
7. Otro pariente de la p.r. (o pareja del mismo)
8. Persona del servicio doméstico
9. Sin parentesco con la p.r.

Tabla 2. Razones de desplazamiento temporal

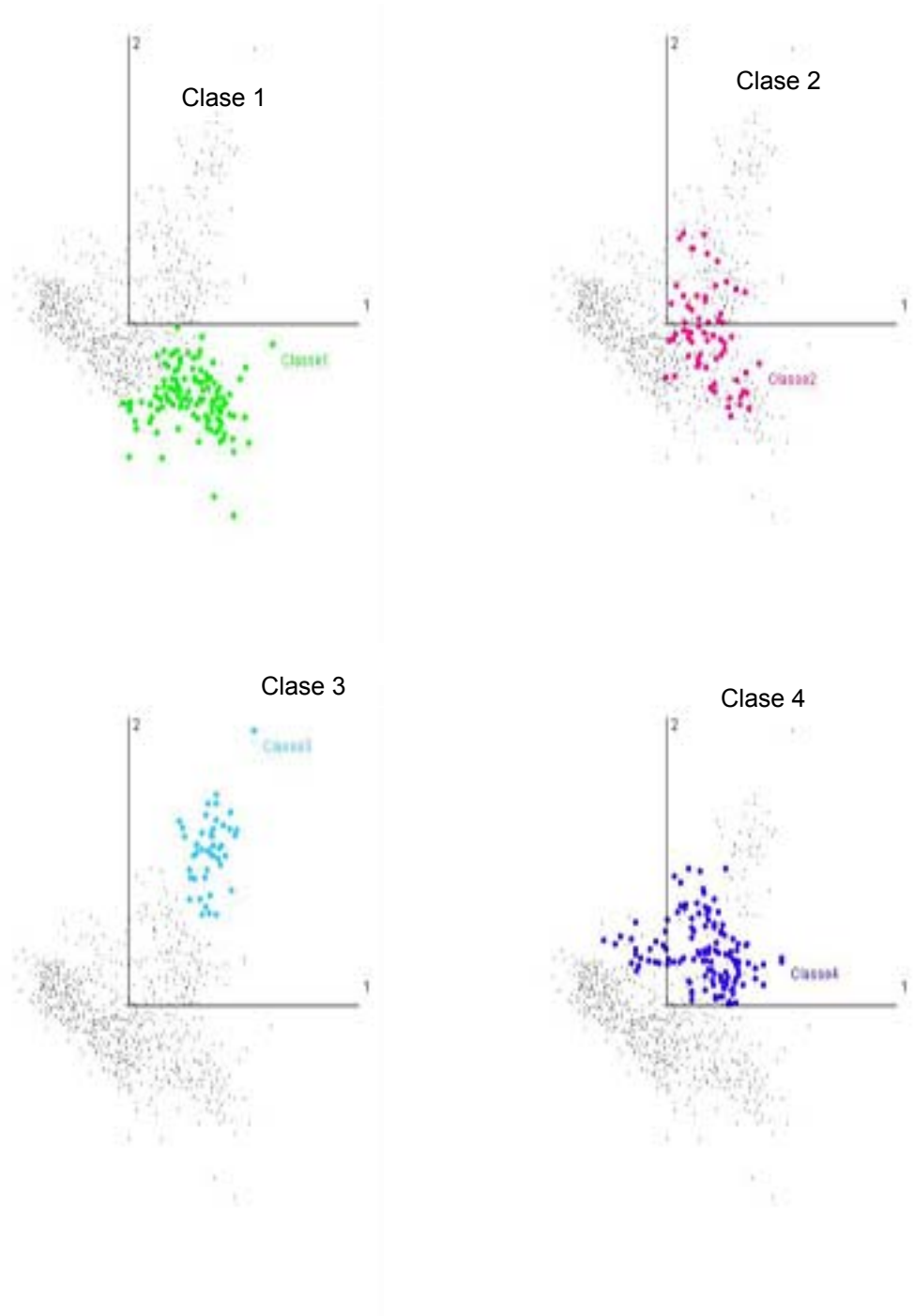
1. Varones que cumplen el servicio militar
2. Enfermos en sanatorios, internos en establecimientos penitenciarios, etc...
3. Personas en viaje de negocios o de recreo, vacaciones
4. Pescadores en el mar
5. Personal navegante de compañías aéreas o marítimas nacionales o extranjeras
6. Estudiantes y trabajadores desplazados temporalmente a otro municipio o país

ANEXO: D

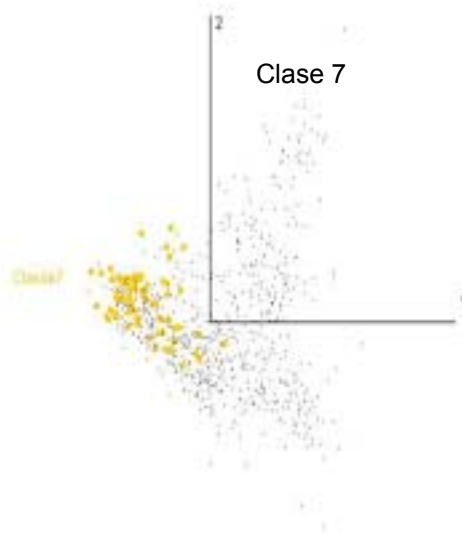
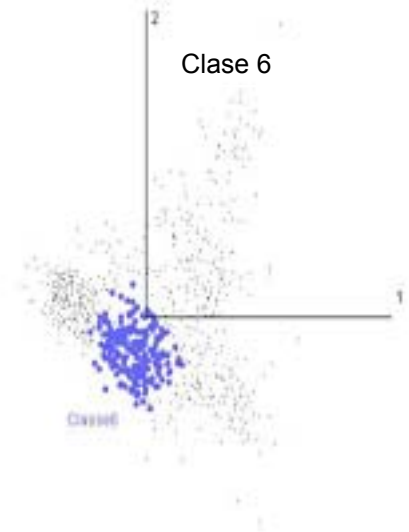
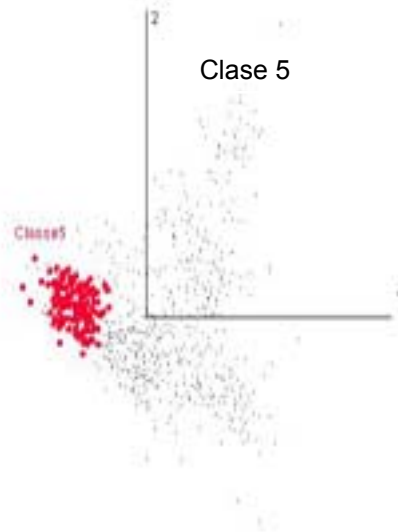
Tipología población asalariada. Primer semestre de 1999. Ciudad de Huelva.



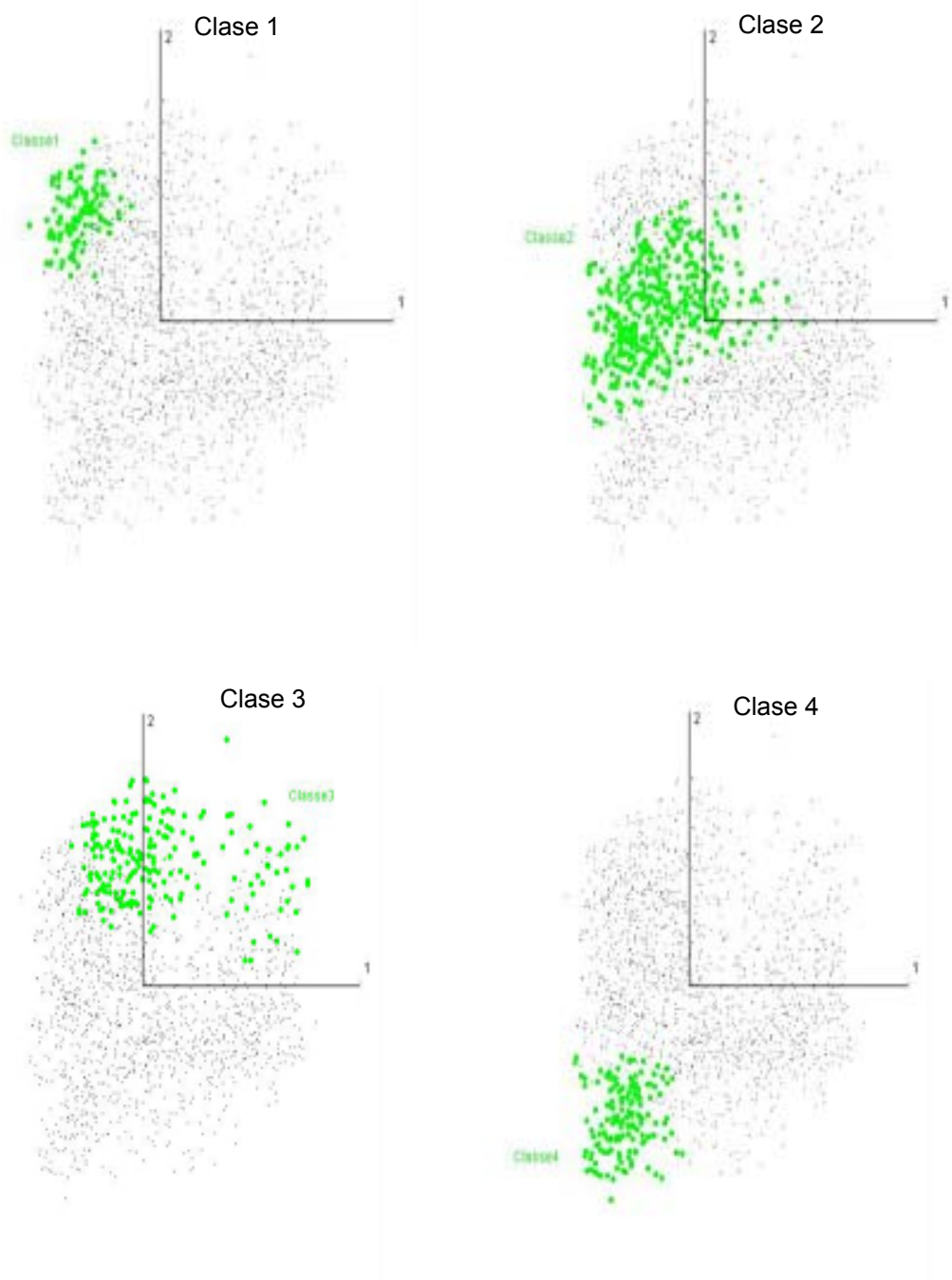
Tipología población desempleada. Primer semestre de 1999. Ciudad de Huelva.



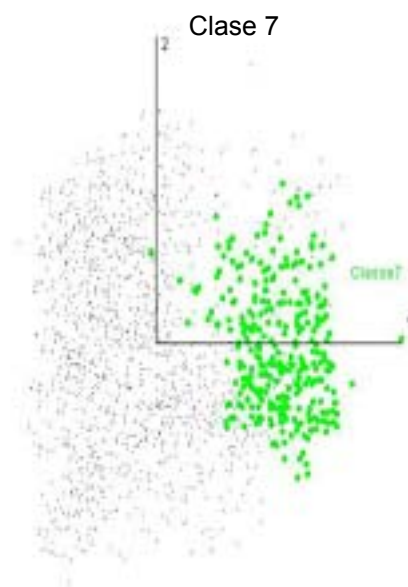
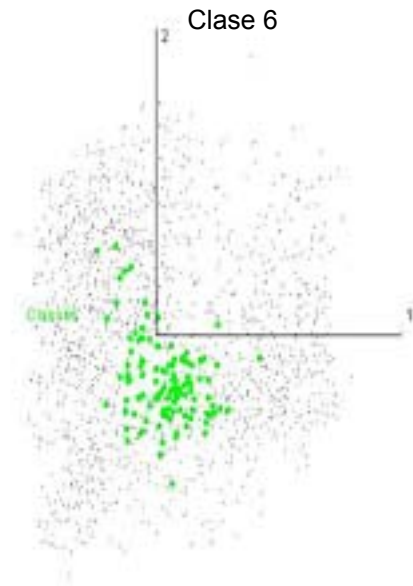
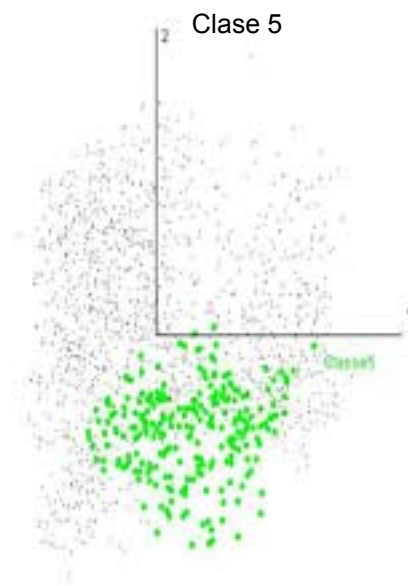
Tipología población desempleada. Primer semestre de 1999. Ciudad de Huelva (continuación).



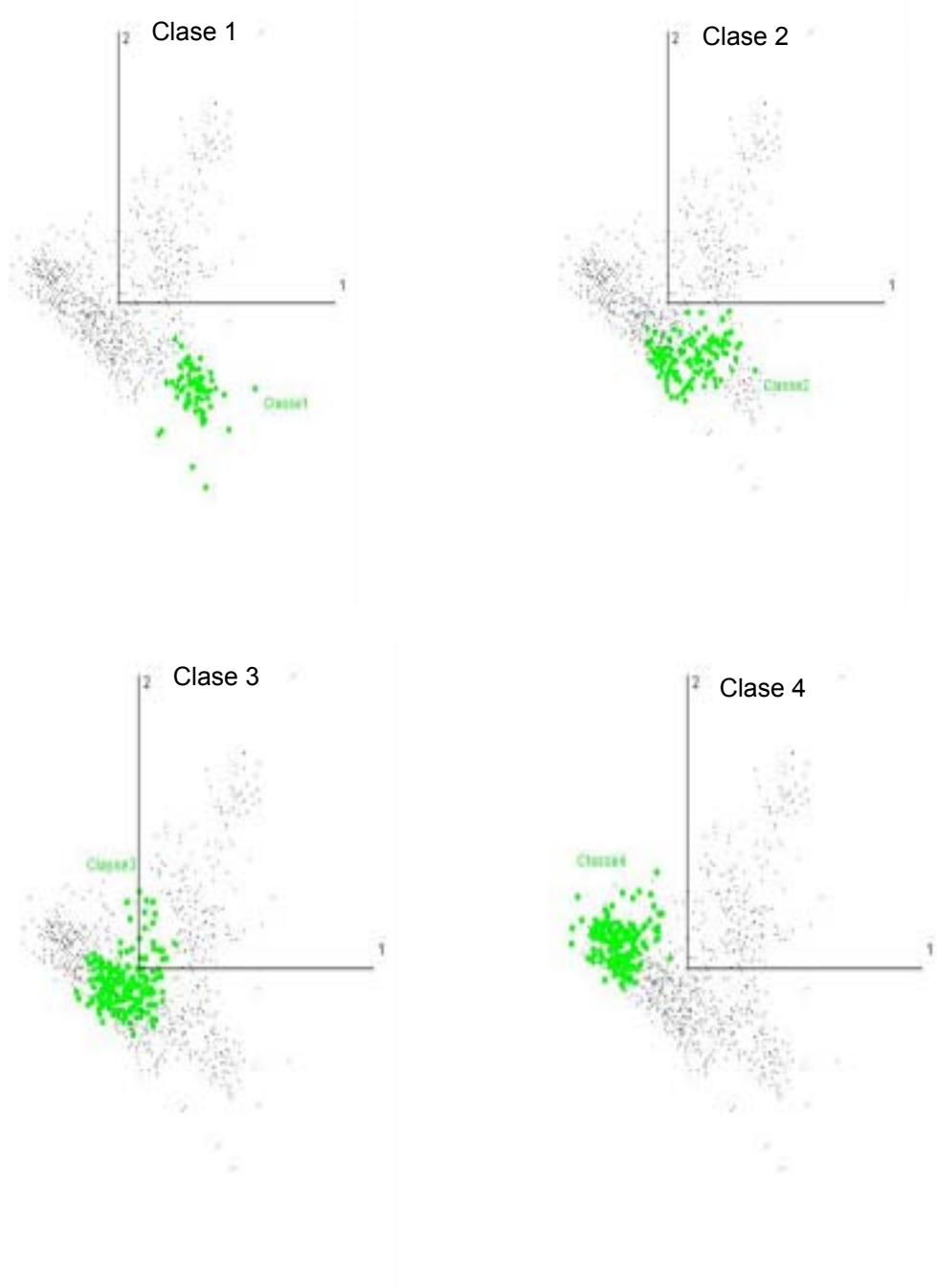
Tipología población asalariada. Segundo semestre de 1999. Ciudad de Huelva.



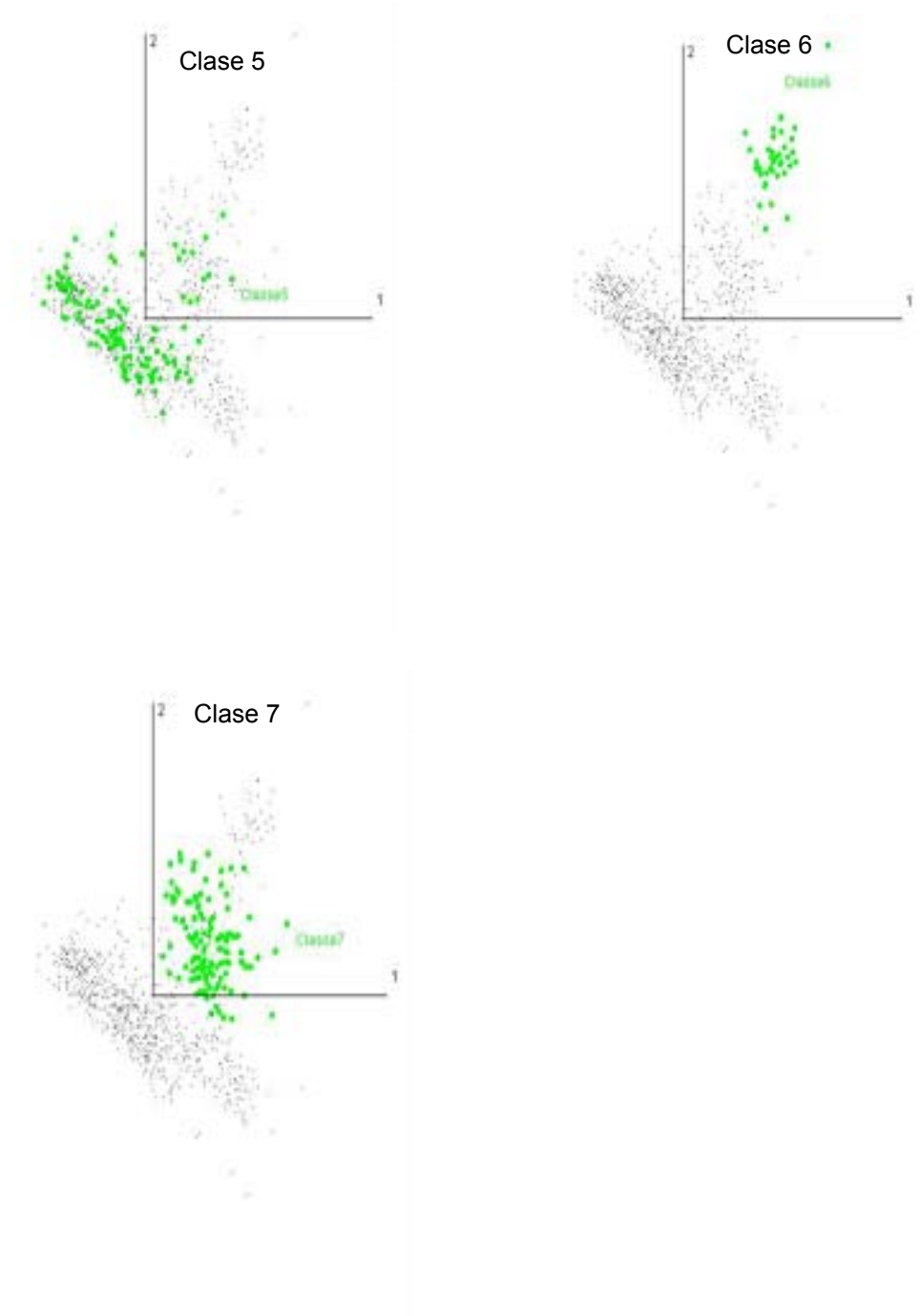
Tipología población asalariada. Segundo semestre de 1999. Ciudad de Huelva (continuación).



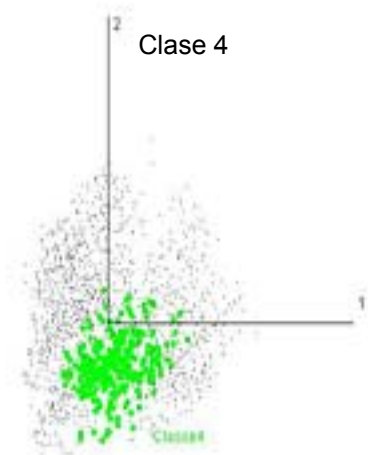
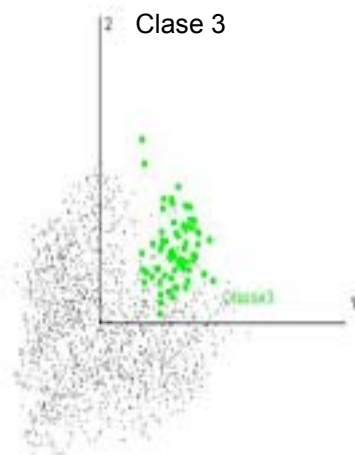
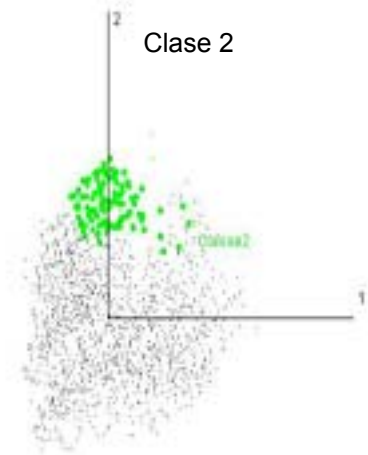
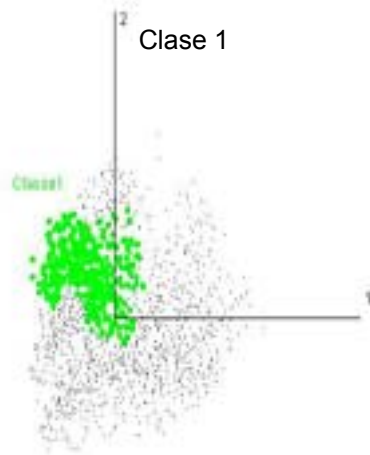
Tipología población desempleada. Segundo semestre de 1999. Ciudad de Huelva.



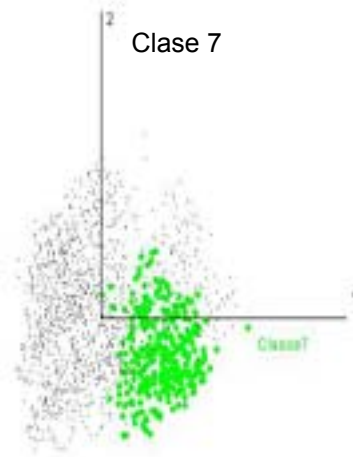
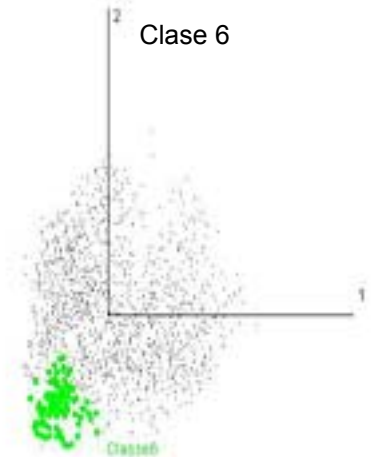
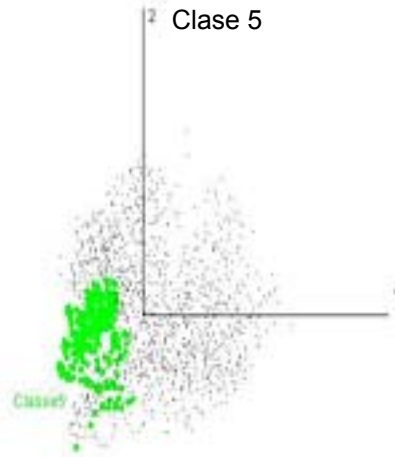
Tipología población desempleada. Segundo semestre de 1999. Ciudad de Huelva (continuación).



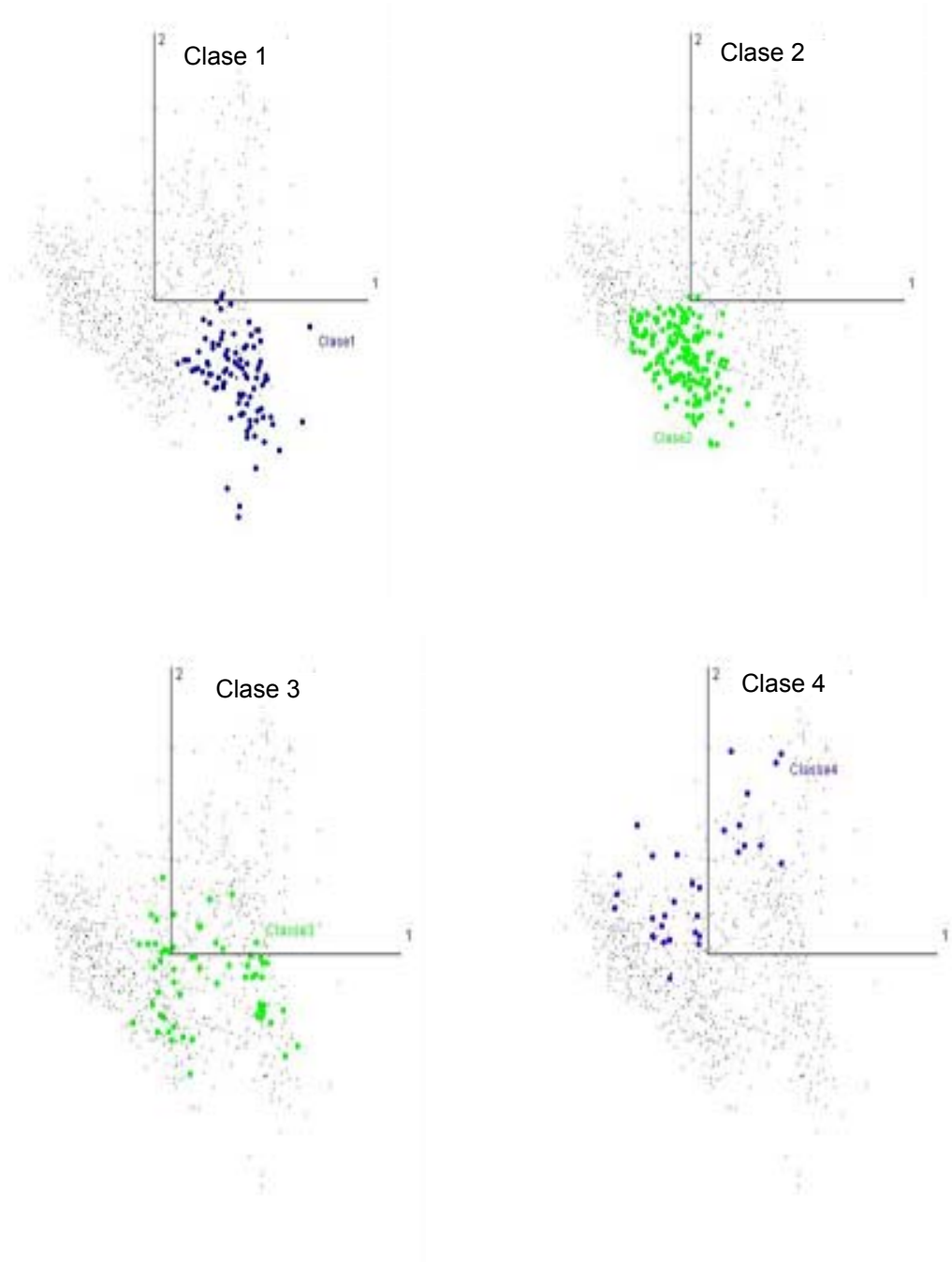
Tipología población asalariada. Primer semestre de 2000. Ciudad de Huelva.



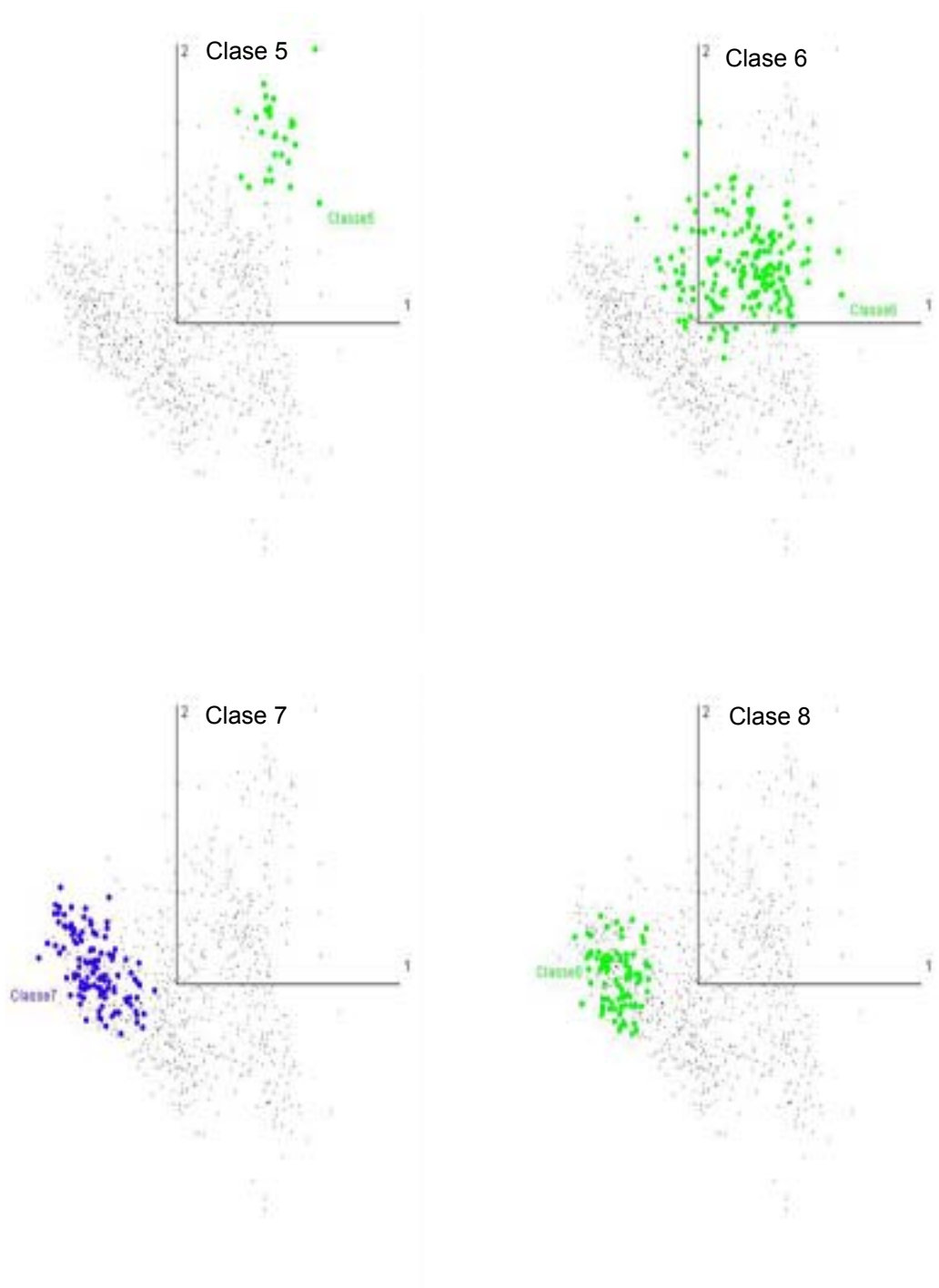
Tipología población asalariada. Primer semestre de 2000. Ciudad de Huelva (continuación).



Tipología población desempleada. Primer semestre de 2000. Ciudad de Huelva.



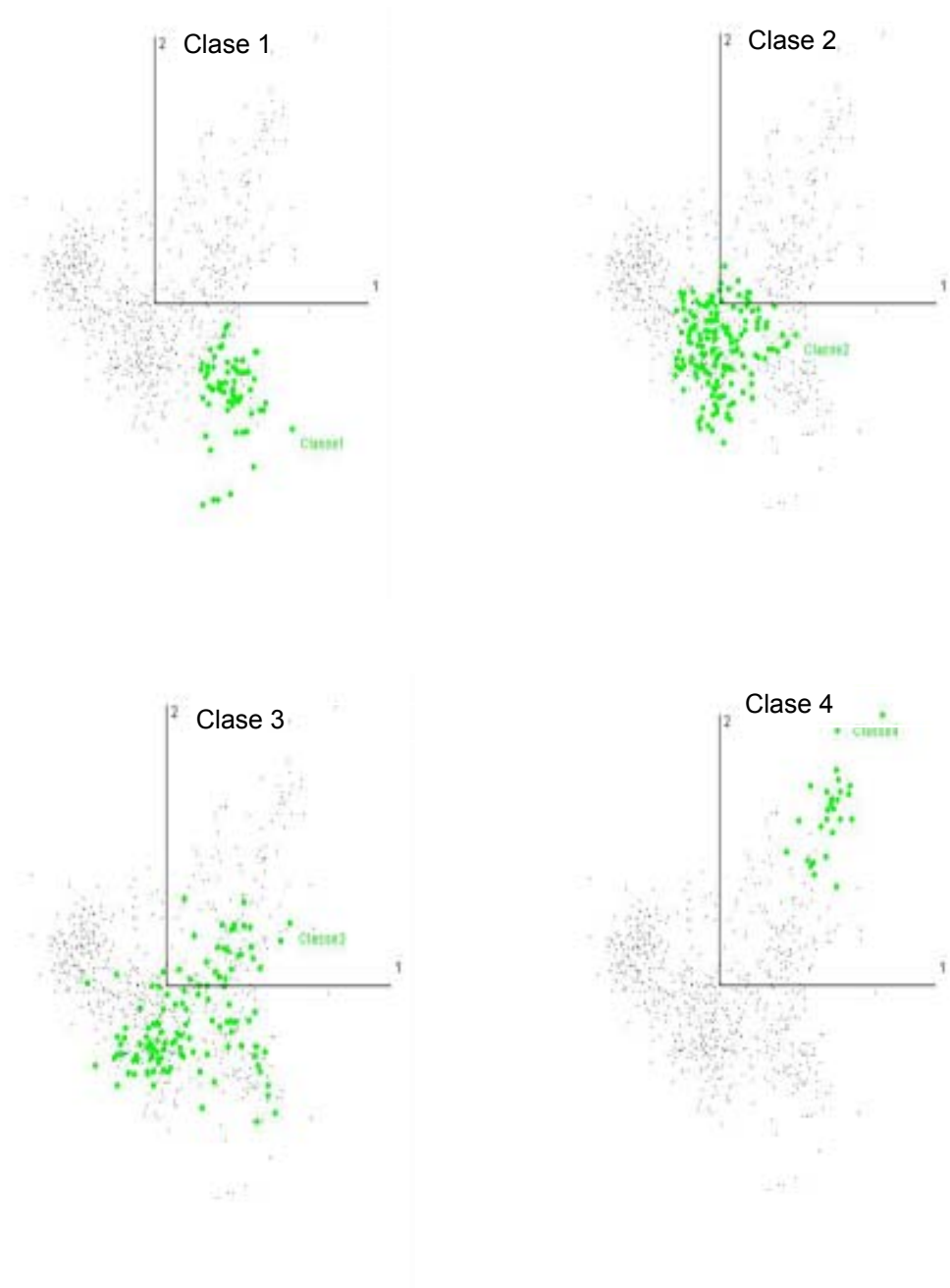
Tipología población desempleada. Primer semestre de 2000. Ciudad de Huelva (continuación).



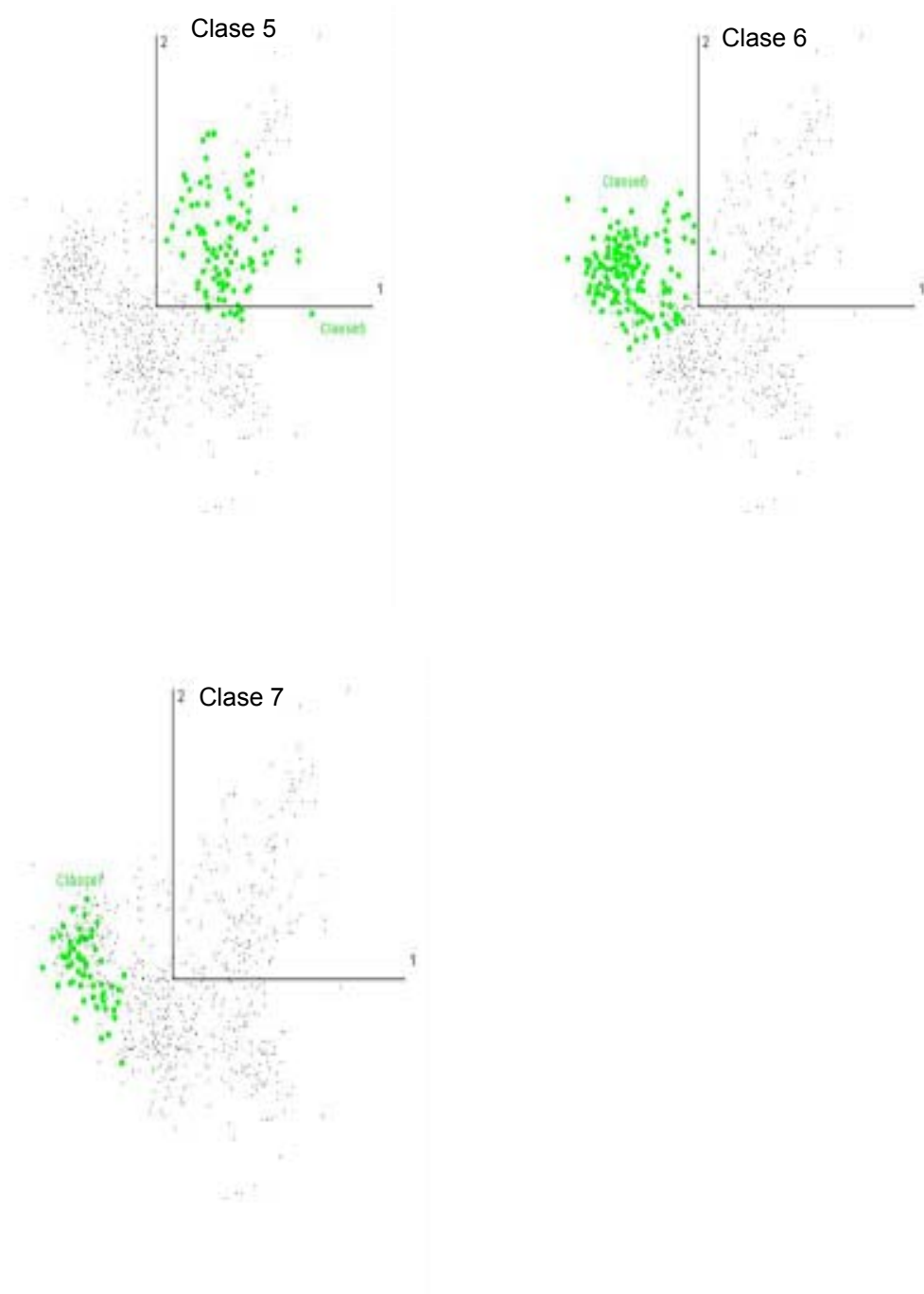
Tipología población asalariada. Segundo semestre de 2000. Ciudad de Huelva.



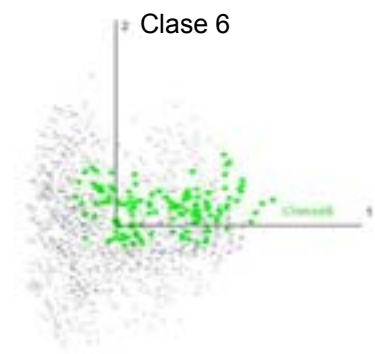
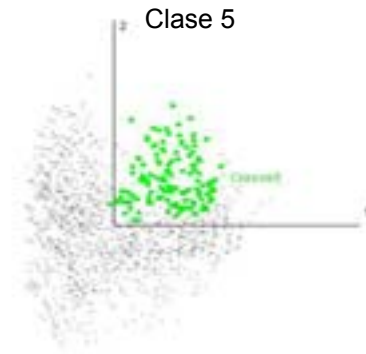
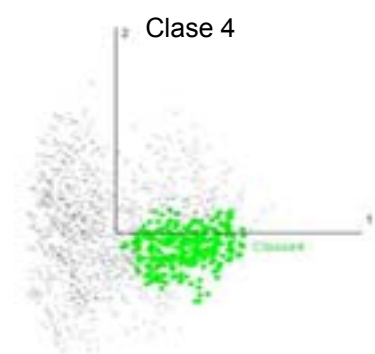
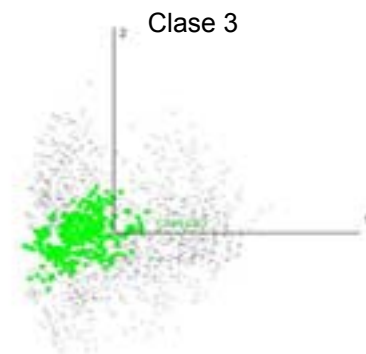
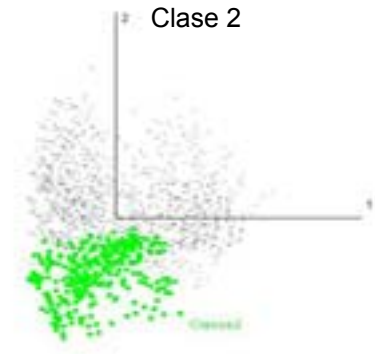
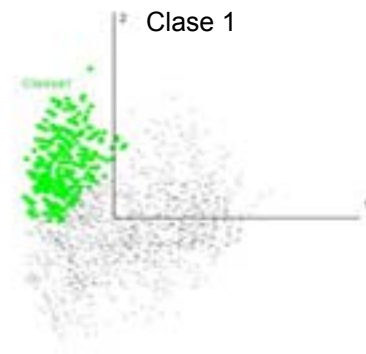
Tipología población desempleada. Segundo semestre de 2000. Ciudad de Huelva.



Tipología población desempleada. Segundo semestre de 2000. Ciudad de Huelva (continuación).



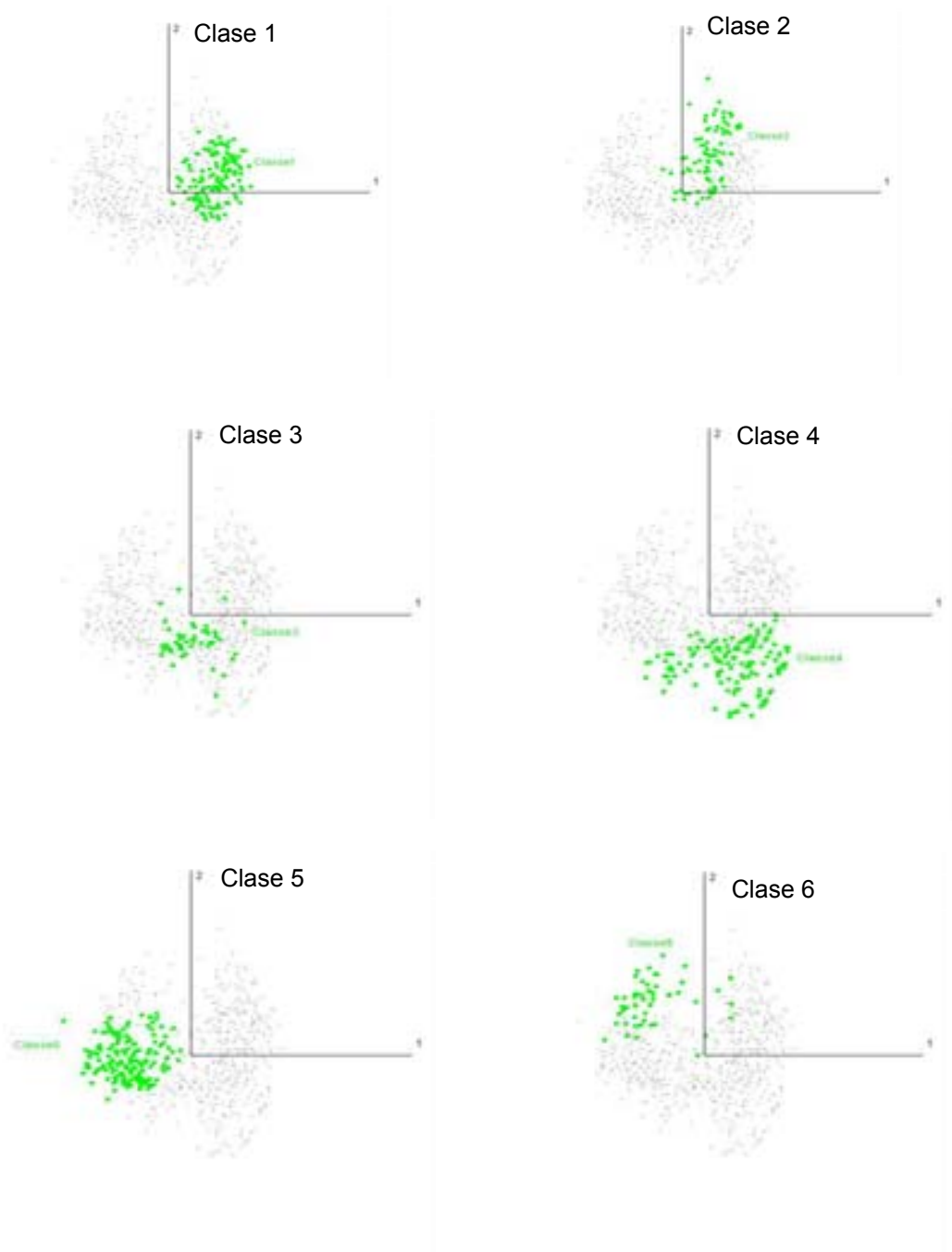
Tipología población asalariada. Primer semestre de 2001. Ciudad de Huelva.



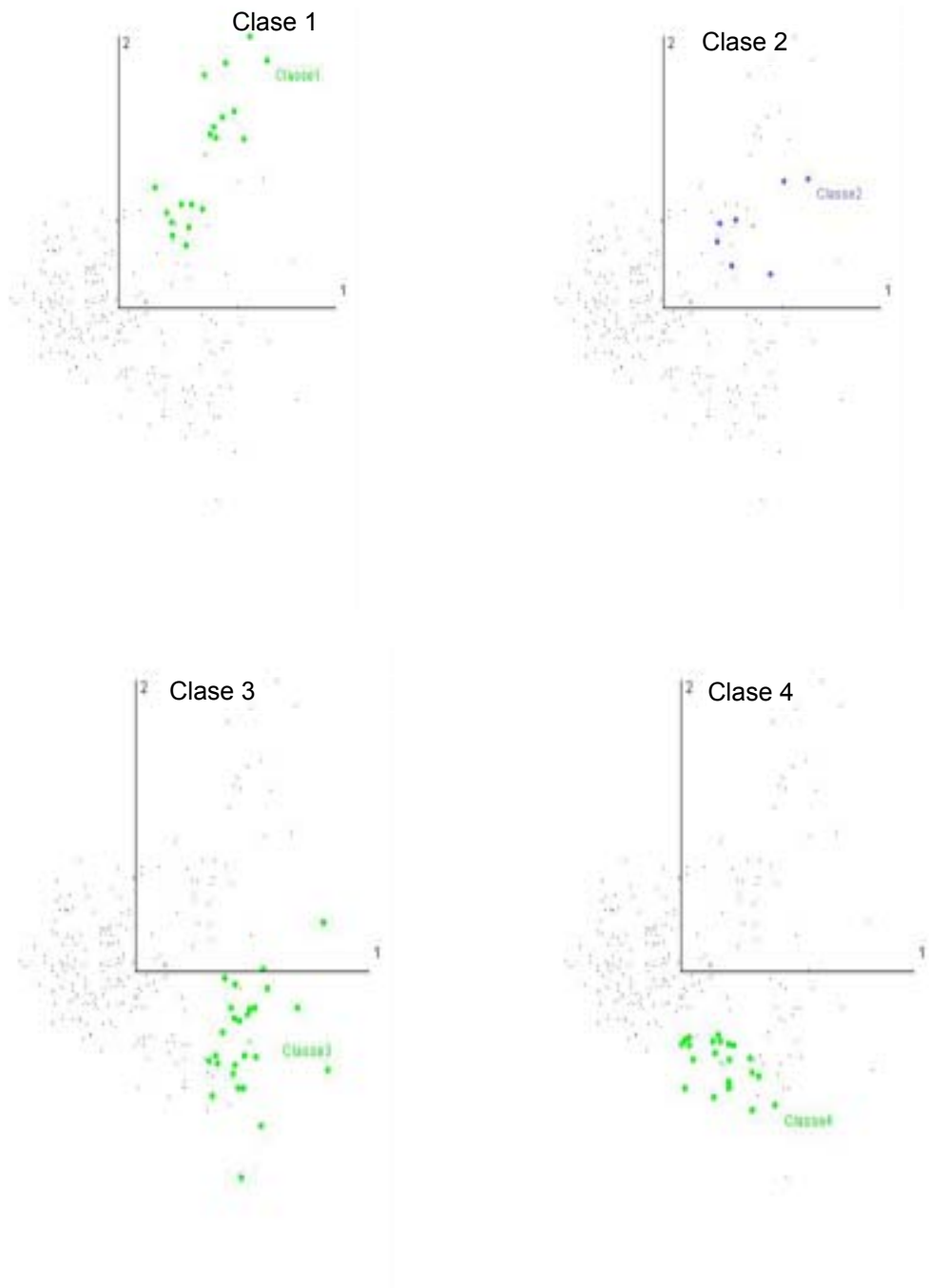
Tipología población desempleada. Primer semestre de 2001. Ciudad de Huelva.



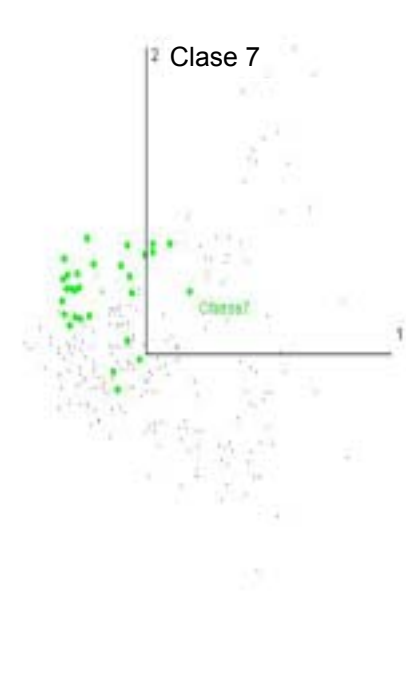
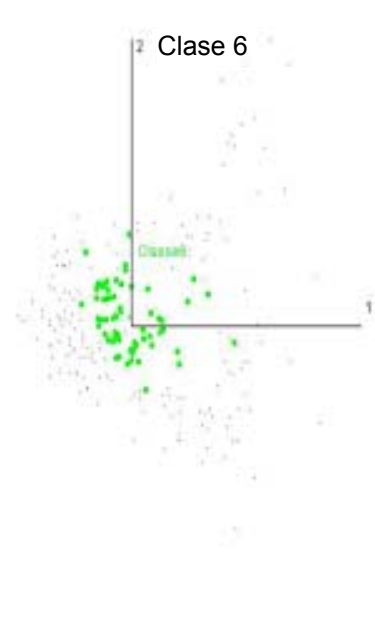
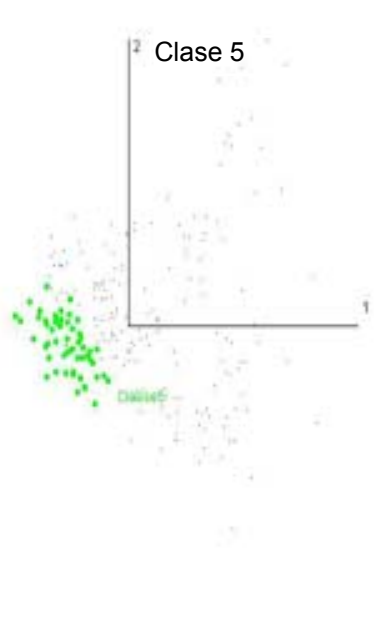
Tipología población asalariada. Segundo semestre de 2001. Ciudad de Huelva.



Tipología población desempleada. Segundo semestre de 2001 Ciudad de Huelva.

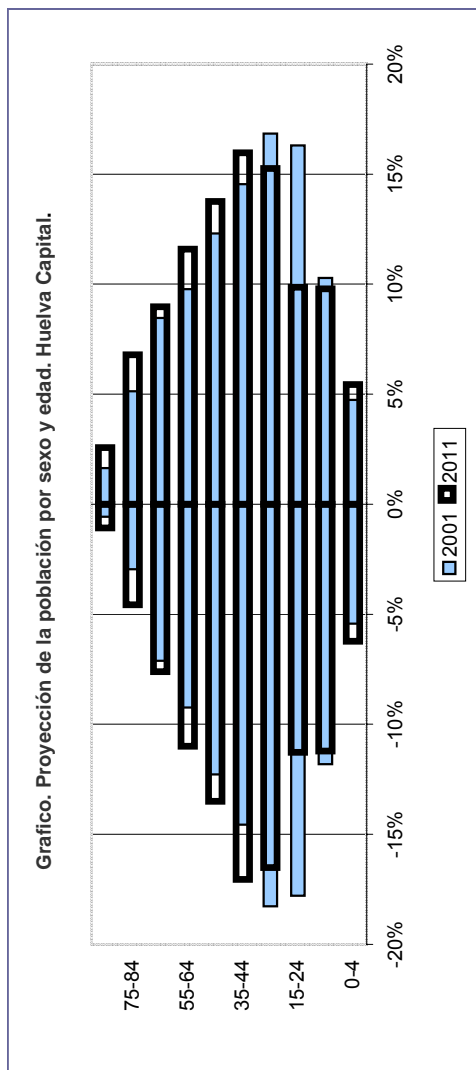


Tipología población desempleada. Segundo semestre de 2001 Ciudad de Huelva (continuación).



ANEXO: **E**

Proyecciones de población por sexo y edad. Huelva Capital.

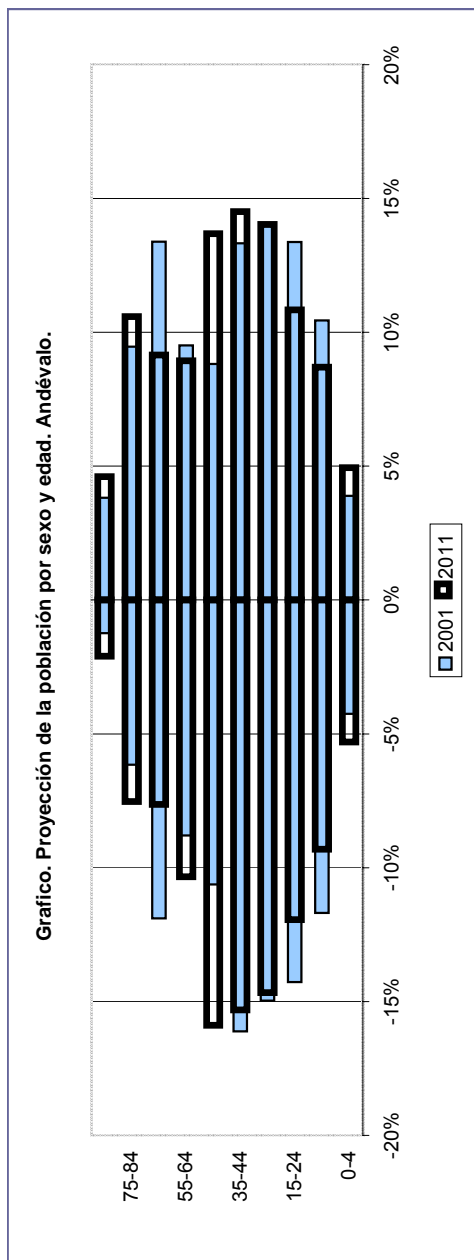


Fuente: Proyección de población de Andalucía por ámbitos subregionales. 1998-2011 (IEA)

	2001		2011		2001		2011	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
0-4	3.662	3.415	4.247	3.963	-5,43%	4,73%	-6,22%	5,43%
5-14	7.971	7.413	7.654	7.144	-11,82%	10,28%	-11,21%	9,79%
15-24	11.998	11.758	7.696	7.188	-17,78%	16,30%	-11,27%	9,85%
25-34	12.320	12.144	11.272	11.130	-18,26%	16,84%	-16,51%	15,26%
35-44	9.821	10.488	11.641	11.645	-14,56%	14,54%	-17,05%	15,97%
45-54	8.282	8.871	9.215	10.032	-12,28%	12,30%	-13,50%	13,75%
55-64	6.235	7.046	7.508	8.451	-9,24%	9,77%	-11,00%	11,59%
65-74	4.802	6.109	5.191	6.550	-7,12%	8,47%	-7,60%	8,98%
75-84	1.993	3.698	3.116	4.956	-2,95%	5,13%	-4,56%	6,79%
85 y más	378	1.181	732	1.881	-0,56%	1,64%	-1,07%	2,58%

Fuente: Proyección de población de Andalucía por ámbitos subregionales. 1998-2011 (IEA)

Proyecciones de población por sexo y edad. UTDELT del Andévalo.

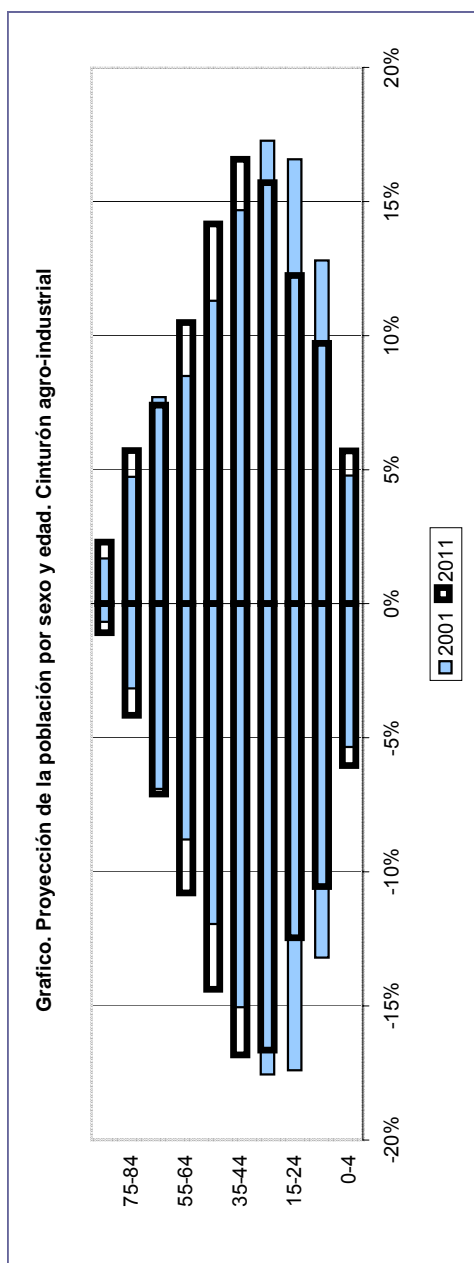


Fuente: Proyección de población de Andalucía por ámbitos subregionales. 1998-2011 (IEA)

	2001		2011		2011		2011	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
0-4	525	489	659	619	-4,26%	3,89%	-5,30%	4,94%
5-14	1.441	1.313	1.156	1.090	-11,68%	10,44%	-9,30%	8,70%
15-24	1.761	1.682	1.484	1.358	-14,28%	13,38%	-11,94%	10,84%
25-34	1.846	1.755	1.822	1.759	-14,97%	13,96%	-14,67%	14,04%
35-44	1.987	1.676	1.902	1.819	-16,11%	13,33%	-15,31%	14,51%
45-54	1.311	1.108	1.973	1.715	-10,63%	8,81%	-15,88%	13,68%
55-64	1.085	1.196	1.284	1.120	-8,80%	9,51%	-10,33%	8,94%
65-74	1.467	1.683	948	1.147	-11,89%	13,39%	-7,63%	9,15%
75-84	759	1.190	935	1.327	-6,15%	9,47%	-7,53%	10,59%
85 y más	152	480	261	578	-1,23%	3,82%	-2,10%	4,61%

Fuente: Proyección de población de Andalucía por ámbitos subregionales. 1998-2011 (IEA)

Proyecciones de población por sexo y edad. UTDELT del Cinturón Agro-industrial.

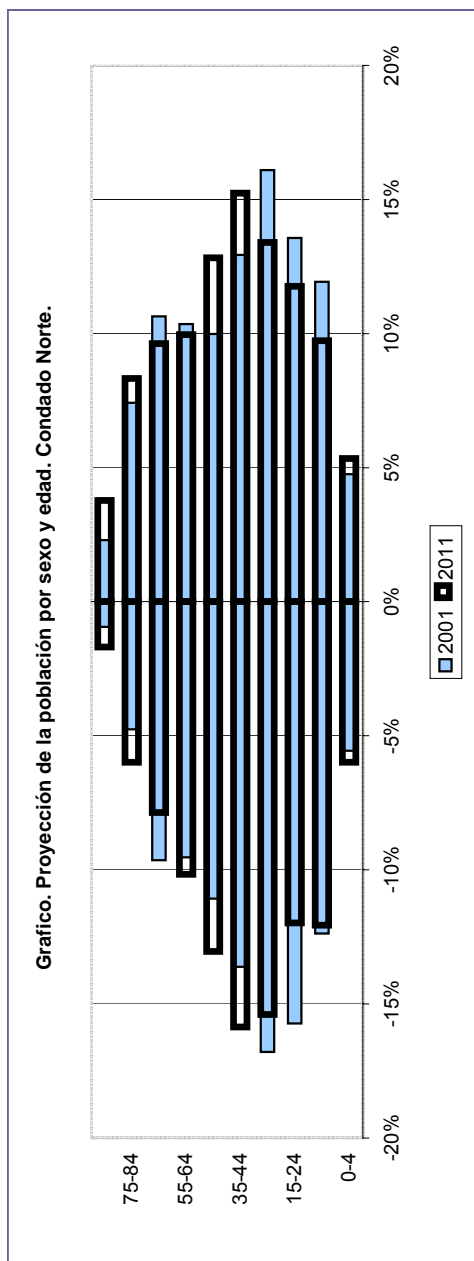


Fuente: Proyección de población de Andalucía por ámbitos subregionales. 1998-2011 (IEA)

	2001		2011		2001		2011	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
0-4	1.761	1.552	2.175	2.022	-5,34%	4,78%	-6,03%	5,70%
5-14	4.355	4.153	3.803	3.449	-13,20%	12,80%	-10,54%	9,71%
15-24	5.739	5.377	4.495	4.347	-17,39%	16,58%	-12,46%	12,24%
25-34	5.790	5.599	6.005	5.573	-17,55%	17,26%	-16,64%	15,70%
35-44	4.964	4.761	6.068	5.886	-15,05%	14,68%	-16,82%	16,58%
45-54	3.942	3.664	5.189	5.029	-11,95%	11,30%	-14,38%	14,17%
55-64	2.900	2.753	3.893	3.725	-8,79%	8,49%	-10,79%	10,49%
65-74	2.278	2.498	2.559	2.630	-6,90%	7,70%	-7,09%	7,41%
75-84	1.042	1.534	1.502	2.026	-3,16%	4,73%	-4,16%	5,71%
85 y más	222	546	389	816	-0,67%	1,68%	-1,08%	2,30%

Fuente: Proyección de población de Andalucía por ámbitos subregionales. 1998-2011 (IEA)

Proyecciones de población por sexo y edad. UTEDLT del Condado Norte.

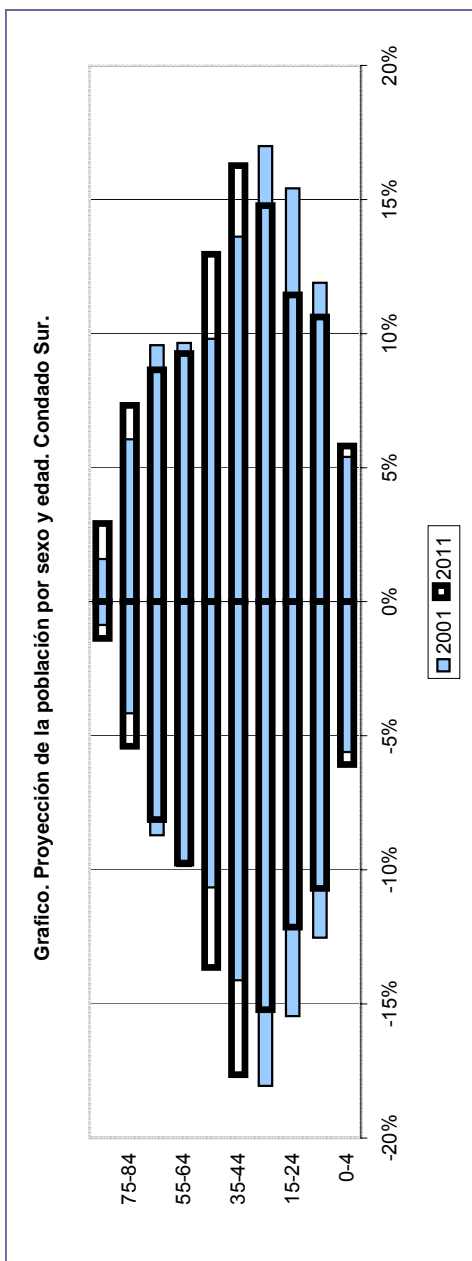


Fuente: Proyección de población de Andalucía por ámbitos subregionales. 1998-2011 (IEA)

	2001		2011		2001		2011	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
0-4	665	569	741	642	-5,56%	4,76%	-5,99%	5,35%
5-14	1.480	1.426	1.492	1.169	-12,37%	11,93%	-12,06%	9,73%
15-24	1.882	1.621	1.482	1.413	-15,73%	13,56%	-11,98%	11,77%
25-34	2.009	1.924	1.904	1.609	-16,79%	16,10%	-15,39%	13,40%
35-44	1.629	1.546	1.962	1.830	-13,61%	12,94%	-15,86%	15,24%
45-54	1.324	1.193	1.613	1.541	-11,07%	9,98%	-13,04%	12,83%
55-64	1.141	1.238	1.257	1.196	-9,54%	10,36%	-10,16%	9,96%
65-74	1.154	1.271	973	1.156	-9,64%	10,64%	-7,86%	9,63%
75-84	569	887	741	1.000	-4,76%	7,42%	-5,99%	8,33%
85 y más	112	275	209	454	-0,94%	2,30%	-1,69%	3,78%

Fuente: Proyección de población de Andalucía por ámbitos subregionales. 1998-2011 (IEA)

Proyecciones de población por sexo y edad. UTEDLT del Condado Sur.

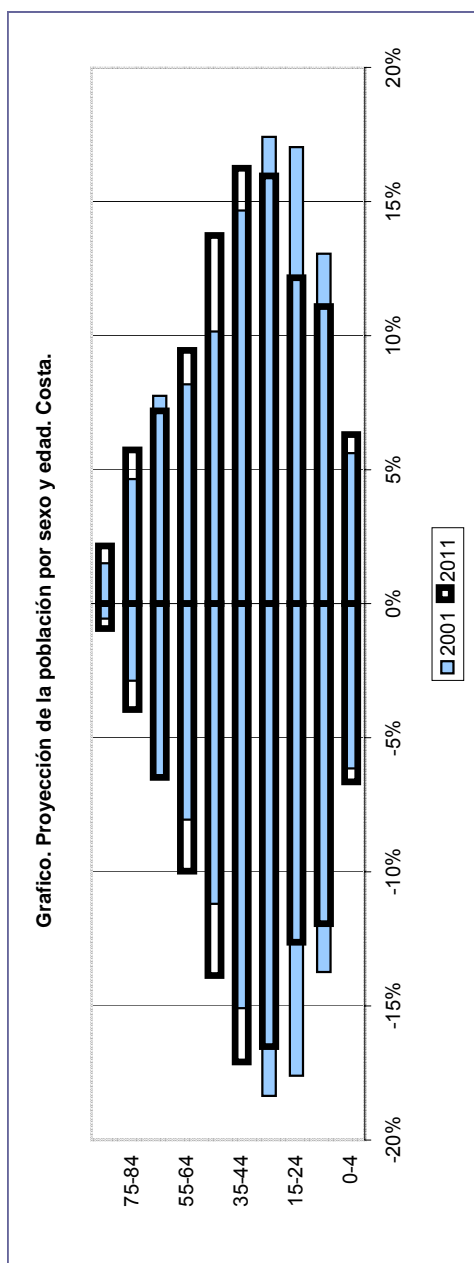


Fuente: Proyección de población de Andalucía por ámbitos subregionales. 1998-2011 (IEA)

	2001		2011		2001		2011	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
0-4	1.426	1.363	1.601	1.540	-5,60%	5,40%	-6,07%	5,80%
5-14	3.187	3.004	2.820	2.817	-12,52%	11,90%	-10,69%	10,61%
15-24	3.932	3.893	3.199	3.035	-15,45%	15,42%	-12,13%	11,44%
25-34	4.594	4.290	4.012	3.920	-18,05%	16,99%	-15,21%	14,77%
35-44	3.593	3.436	4.652	4.316	-14,12%	13,61%	-17,64%	16,26%
45-54	2.711	2.477	3.596	3.439	-10,65%	9,81%	-13,63%	12,96%
55-64	2.508	2.438	2.572	2.457	-9,86%	9,66%	-9,75%	9,26%
65-74	2.216	2.416	2.144	2.296	-8,71%	9,57%	-8,13%	8,65%
75-84	1.059	1.529	1.422	1.943	-4,16%	6,06%	-5,39%	7,32%
85 y más	220	401	359	776	-0,86%	1,59%	-1,36%	2,92%

Fuente: Proyección de población de Andalucía por ámbitos subregionales. 1998-2011 (IEA)

Proyecciones de población por sexo y edad. UTEDLT de la Costa.

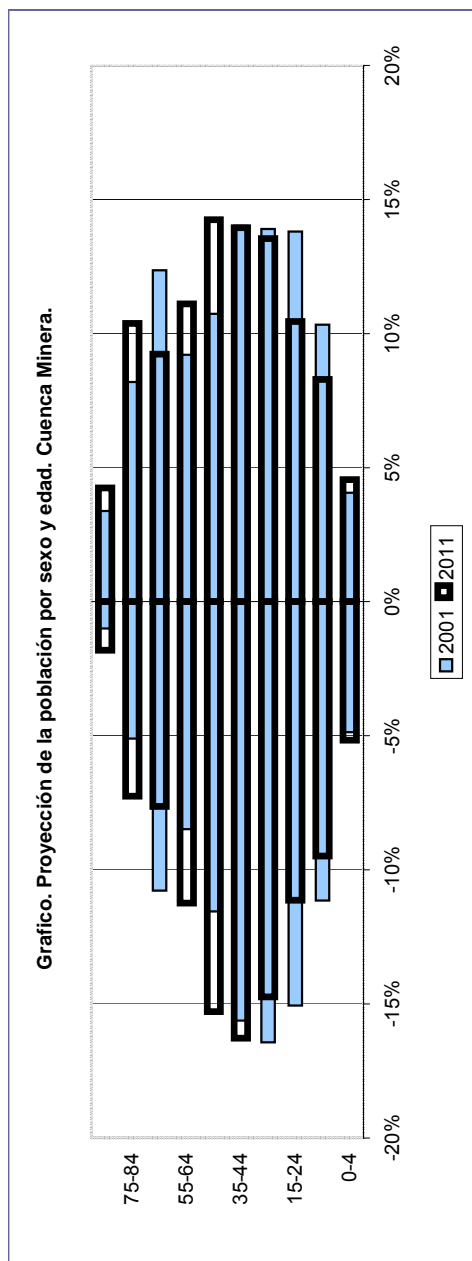


Fuente: Proyección de población de Andalucía por ámbitos subregionales. 1998-2011 (IEA)

	2001		2011		2001		2011	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
0-4	2.494	2.253	2.989	2.786	-6,14%	5,61%	-6,64%	6,31%
5-14	5.577	5.237	5.371	4.894	-13,74%	13,05%	-11,94%	11,09%
15-24	7.146	6.831	5.681	5.365	-17,60%	17,02%	-12,63%	12,15%
25-34	7.453	6.984	7.433	7.042	-18,36%	17,41%	-16,52%	15,95%
35-44	6.122	5.885	7.690	7.167	-15,08%	14,67%	-17,09%	16,24%
45-54	4.544	4.072	6.236	6.061	-11,19%	10,15%	-13,86%	13,73%
55-64	3.270	3.284	4.490	4.170	-8,05%	8,18%	-9,98%	9,45%
65-74	2.605	3.111	2.915	3.173	-6,42%	7,75%	-6,48%	7,19%
75-84	1.164	1.864	1.773	2.532	-2,87%	4,65%	-3,94%	5,74%
85 y más	223	605	418	952	-0,55%	1,51%	-0,93%	2,16%

Fuente: Proyección de población de Andalucía por ámbitos subregionales. 1998-2011 (IEA)

Proyecciones de población por sexo y edad. UTEDLT de la Cuenca Minera.

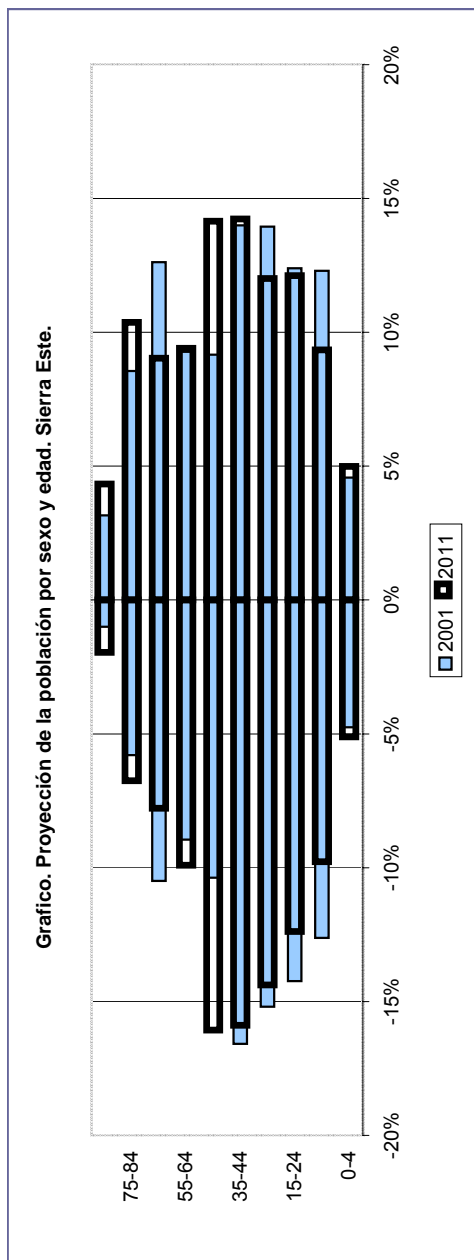


Fuente: Proyección de población de Andalucía por ámbitos subregionales. 1998-2011 (IEA)

	2001		2011		2001		2011	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
0-4	728	641	724	670	-4,86%	4,06%	-5,16%	4,55%
5-14	1.667	1.631	1.329	1.221	-11,14%	10,33%	-9,48%	8,29%
15-24	2.253	2.179	1.561	1.539	-15,06%	13,80%	-11,13%	10,45%
25-34	2.458	2.194	2.066	1.995	-16,42%	13,90%	-14,74%	13,55%
35-44	2.337	2.213	2.282	2.055	-15,62%	14,02%	-16,28%	13,95%
45-54	1.729	1.695	2.142	2.099	-11,55%	10,74%	-15,28%	14,25%
55-64	1.269	1.454	1.575	1.636	-8,48%	9,21%	-11,23%	11,11%
65-74	1.612	1.951	1.070	1.360	-10,77%	12,36%	-7,63%	9,23%
75-84	763	1.294	1.017	1.528	-5,10%	8,20%	-7,25%	10,37%
85 y más	149	535	253	625	-1,00%	3,39%	-1,80%	4,24%

Fuente: Proyección de población de Andalucía por ámbitos subregionales. 1998-2011 (IEA)

Proyecciones de población por sexo y edad. UTEDLT de la Sierra Este.

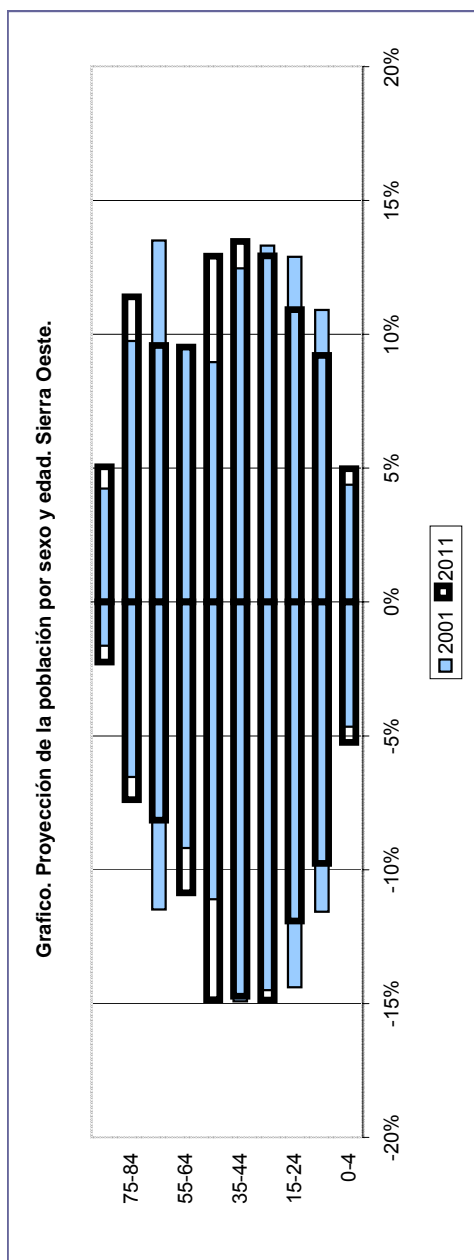


Fuente: Proyección de población de Andalucía por ámbitos subregionales. 1998-2011 (IEA)

	2001		2011		2011		2011	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
0-4	452	432	478	443	-4,75%	4,58%	-5,12%	4,99%
5-14	1.200	1.160	913	830	-12,62%	12,30%	-9,77%	9,34%
15-24	1.354	1.169	1.157	1.077	-14,24%	12,39%	-12,38%	12,12%
25-34	1.445	1.316	1.343	1.067	-15,19%	13,95%	-14,37%	12,01%
35-44	1.577	1.320	1.484	1.265	-16,58%	13,99%	-15,88%	14,24%
45-54	987	865	1.501	1.257	-10,38%	9,17%	-16,07%	14,15%
55-64	851	875	926	835	-8,95%	9,28%	-9,91%	9,40%
65-74	998	1.191	727	802	-10,49%	12,63%	-7,78%	9,03%
75-84	551	807	631	922	-5,79%	8,56%	-6,75%	10,38%
85 y más	95	298	183	385	-1,00%	3,16%	-1,96%	4,33%

Fuente: Proyección de población de Andalucía por ámbitos subregionales. 1998-2011 (IEA)

Proyecciones de población por sexo y edad. UTEDLT de la Sierra Oeste.



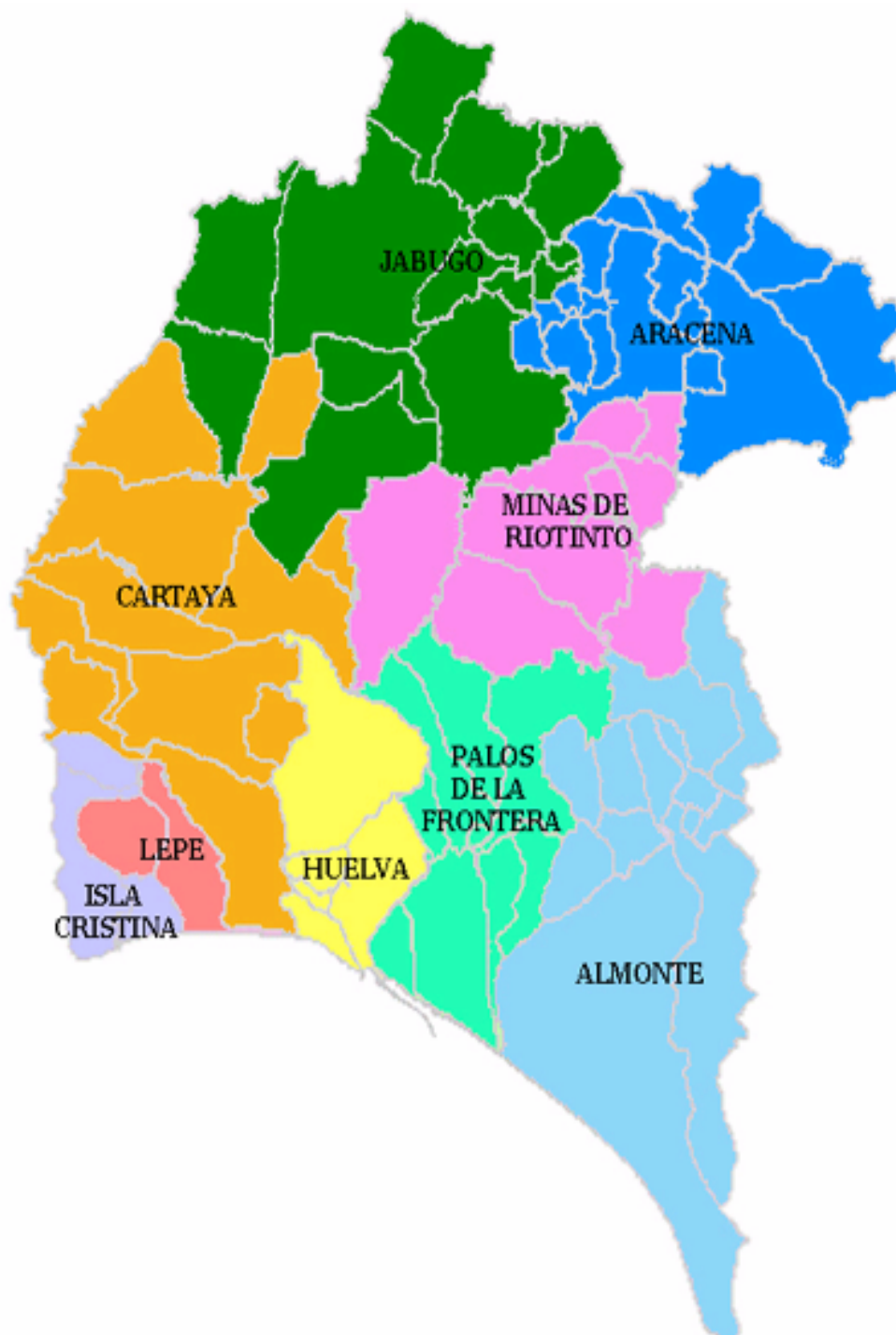
Fuente: Proyección de población de Andalucía por ámbitos subregionales. 1998-2011 (IEA)

	2001		2011		2011		2011	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
0-4	487	468	529	492	-4,65%	4,38%	-5,25%	4,98%
5-14	1.211	1.166	984	911	-11,58%	10,92%	-9,76%	9,22%
15-24	1.506	1.377	1.201	1.080	-14,39%	12,89%	-11,91%	10,93%
25-34	1.517	1.422	1.499	1.278	-14,50%	13,31%	-14,87%	12,93%
35-44	1.561	1.332	1.484	1.331	-14,92%	12,47%	-14,72%	13,47%
45-54	1.161	957	1.498	1.277	-11,10%	8,96%	-14,86%	12,92%
55-64	962	1.022	1.095	942	-9,20%	9,57%	-10,86%	9,53%
65-74	1.202	1.443	821	947	-11,49%	13,51%	-8,14%	9,58%
75-84	684	1.041	744	1.127	-6,54%	9,75%	-7,38%	11,40%
85 y más	171	453	226	499	-1,63%	4,24%	-2,24%	5,05%

Fuente: Proyección de población de Andalucía por ámbitos subregionales. 1998-2011 (IEA)

ANEXO: **F**

Delimitación territorial de los Mercados Laborales Locales en la provincia de Huelva.



Delimitación territorial de las Unidades Territoriales de Empleo y Desarrollo Tecnológico en la provincia de Huelva.



ANEXO:

G

El diseño y utilización de una misma metodología para la determinación de los segmentos laborales llevada a cabo en este trabajo ha permitido el estudio comparativo de las estructuras del empleo y, en los casos en que ha sido posible, también del desempleo en diferentes mercados laborales. Este análisis nos ha permitido llegar a resultados que creemos importantes para el análisis de la segmentación laboral. En primer lugar, se confirma la hipótesis de los segmentacionistas de cuarta generación que afirma que la oferta de trabajo, lejos de adaptarse a una estructura determinada por la demanda, participa activamente en la configuración y caracterización de los segmentos. En segundo lugar, a través de esta investigación inductiva, confirmamos la importancia de la dimensión local de la segmentación que aparece como resultado de una combinación concreta de múltiples factores sociales, económicos, políticos e institucionales. Finalmente, consideramos que conectada a la estructura de la ocupación —y conforme a la importancia que las variables de oferta poseen en la determinación de la misma— existe una segmentación del desempleo cuyo estudio vinculado a la estructura del empleo resulta de gran utilidad para la mejor comprensión del mercado laboral. Este análisis puede contribuir considerablemente a la mejora del diseño de políticas de empleo ajustadas a las necesidades territoriales. Esta interconexión entre las características de los entornos locales y la política de empleo es necesaria para conseguir un crecimiento sostenido y sostenible de los territorios —Orr (1997), Fina (1999), Campbell (2000).

Respecto al estudio de los factores determinantes de la segmentación, en un primer momento observamos que la especialización productiva local ejercía un alto poder explicativo en la determinación de las estructuras del empleo, de ahí que nos planteáramos que si la dimensión territorial era importante para el análisis de la segmentación sería a través de esa vía. Sin embargo, el estudio de los factores que intervienen en la configuración de las estructuras laborales en los diferentes territorios —estudiados a partir de los índices de Gini-Hirschman— nos ha llevado a rechazar esta hipótesis por cuanto que, no es sólo la estructura productiva la que establece una segmentación diferente en cada territorio, sino la forma en que ésta interacciona con otros factores socio-productivos y demográficos locales. Las diferentes estructuras del empleo por territorios muestran cómo en cada lugar los factores que intervienen en la configuración de los segmentos, aún siendo los mismos,

interaccionan de forma diferente en cada territorio. La actividad productiva local, el tipo de contrato, el tamaño de la empresa e incluso el capital humano aunque son variables importantes en el estudio de la segmentación, no son por si solas factores determinantes de las estructuras del empleo y/o del desempleo. Por ejemplo, en el caso de la estructura del desempleo de la ciudad, el capital humano no resulta ser un factor diferenciador ni entre los desempleados buscadores de primer empleo ni entre los desempleados de mediana edad, en cambio, sí posee un alto poder diferenciador entre los desempleados jóvenes con experiencia laboral. El carácter público-privado de la entidad contratante, en el caso de la estructura de la población ocupada de la ciudad, establece diferencias entre los segmentos pero sólo entre la población más formada. El sexo, ejerce un alto poder diferenciador en la mayor parte de las estructuras del empleo, en cambio, en la estructura del desempleo sólo lo es en el caso de los desempleados de mediana edad. El sector de actividad económica no es un factor determinante de la estructura del empleo en la ciudad pero posee una alta significatividad en el caso de las estructuras del empleo del sureste y suroeste de la provincia. Independientemente del territorio, el tipo de contrato es un factor importante en prácticamente todas las estructuras del empleo pero no resulta determinante en ninguna de ellas —si bien es cierto que la temporalidad está muy generalizada en la provincia de Huelva—. En definitiva, este estudio, al dar la posibilidad de comparar las estructuras en los diferentes territorios, muestra claramente que las estructuras del empleo son el resultado de combinaciones de diferentes de factores. Ninguno de ellos por si solo justifica las estructuras obtenidas.

En efecto, las características de los mercados de trabajo locales y concretamente la estructura laboral de cada mercado dependen tanto de factores relacionados con el tejido productivo como de aquellos otros asociados a las características individuales de cada persona y al entorno socio-demográfico próximo al individuo y a la empresa. Las pautas familiares y culturales, la trayectoria del individuo, la cultura empresarial, esta última en la medida que configura las prácticas de gestión de la mano de obra local, o la estructura demográfica de la zona de referencia, son elementos que aparecen implícitos también en las estructuras laborales en cada territorio y que dan cuenta de la dimensión territorial de

la segmentación. Fruto de esta combinación de factores es posible afirmar que la segmentación no sólo obedece a factores de la demanda sino también de oferta.

Tradicionalmente los estudios empíricos segmentacionistas se han centrado en la demanda de trabajo. La oferta siempre ha ocupado un papel secundario o residual en la medida que su participación en la segmentación se reducía a la caracterización a posteriori de unos segmentos previamente establecidos por factores de demanda¹. En este trabajo se observa claramente como, independientemente del territorio de referencia, la oferta de trabajo participa muy activamente en la determinación de las estructuras del empleo. En este sentido, coincidimos con investigadores como Villa (1990), Recio (1997), Reich (1999) o, Burchell y Rubery (1999), entre otros investigadores, en que la oferta de trabajo, lejos de adaptarse a una segmentación dada por la demanda de trabajo llega ya estructurada al mercado de trabajo².

Esta participación activa de la oferta de trabajo se hace más visible cuando analizamos aquéllos empleos que, por las características que presentan y conforme a la definición de mercado dual, podrían enmarcarse dentro del sector secundario. Del estudio de los índices de Gini-Hirschman se extrae que las particularidades que presentan estos empleos se deben a que en la caracterización de los mismos participan con gran intensidad, además de factores asociados a la demanda de trabajo, otros asociados a la oferta de trabajo como el sexo, la edad, el capital humano e incluso otros factores relacionados con el reparto de trabajo reproductivo por género dentro de las familias. Esta diversidad de factores que intervienen en la caracterización de los empleos “más precarios” les concede un grado de

¹ Algunos estudios segmentacionistas escapan a esta tendencia. Dickens y Lang (1985), Valette (2005), Anderson, Butler y Sloan (1987), Alexander (1974), López (1996) o, Lozares (1998), Douglas (1997) o, Jaoul-Grammare (2007), entre otros.

² En este sentido creemos que la reciente evolución de las investigaciones desarrolladas bajo la óptica de la oferta de trabajo han supuesto un punto de inflexión importante en la evolución actual de los estudios segmentacionistas por cuanto que ponen de manifiesto la diversidad de factores de distintas esferas sociales, económicas e institucionales que intervienen en los procesos de estructuración de los mercados.

especificidad no observable en los empleos del sector primario, de aquí, que las estructuras reflejen mayor diversidad entre los empleos del sector secundario³.

Por otra parte, este trabajo viene a corroborar que los estudios segmentacionistas empíricos —algunos de ellos recogidos en el capítulo 3— lejos de ser simples investigaciones “localistas” —como han sido calificados en numerosas ocasiones por centrarse en mercados específicos— muestran la enraizada dimensión territorial de la segmentación laboral. Algunos investigadores han tratado de mantener en las investigaciones empíricas de la segmentación la misma metodología seguida en los trabajos de la corriente convencional, olvidando las diferentes metodologías que separan a ambos enfoques: uno fundamentalmente deductivo y otro predominantemente inductivo. Esta diferencia resulta muy importante porque en el caso de las investigaciones heterodoxas de la segmentación los resultados de los trabajos empíricos, al no basarse en el mismo modelo, difícilmente pueden ser comparados conforme a los criterios convencionales. Sin embargo, lo extrapolable de estos trabajos no son los resultados empíricos de las investigaciones, sino la metodología de trabajo, en la medida que cada uno incorpora al análisis nuevos elementos que permiten una mayor comprensión de la realidad laboral. Es posible que la imposibilidad de comparar los trabajos bajo la óptica convencional, llevase a algunos investigadores a catalogar este tipo de estudios como “localistas” olvidando el trasfondo de los mismos. Bajo nuestro punto de vista estos trabajos, cada uno en su medida, han mostrado durante mucho tiempo, aunque implícitamente, la importancia de la dimensión territorial —local o regional— de la segmentación.

En este sentido creemos que es necesario seguir avanzando en los estudios empíricos segmentacionistas. Hasta ahora la mayor parte de los análisis se han centrado en la demostración empírica de la existencia de segmentos en el mercado y en si sus efectos sobre el mercado de trabajo pueden ser medidos. Quizás ha llegado el momento —una vez que la existencia de segmentación en los mercados de trabajo está generalmente aceptada e

³ Otros trabajos desarrollados bajo la óptica de la oferta también reflejan esta diversidad. Este es el caso del trabajo de Valette (2005).

incorporada a los lenguajes académicos y políticos— de avanzar y profundizar en las características que esta segmentación alcanza en cada territorio como vía para acercar la política de empleo a las necesidades territoriales. Esto abriría la oportunidad de otorgar a los entornos locales un mayor protagonismo en el diseño de la política de empleo. Una cuestión que, aunque forma parte de las discusiones políticas europeas prácticamente desde la creación del libro Blanco sobre empleo en el año 1993⁴, no ha llegado a materializarse del todo debido a la complejidad no sólo técnica si no también política que implica su desarrollo.

Sin embargo, abordar la segmentación de los mercados de trabajo locales, como vía para establecer líneas de intervención que se ajusten a esta diversidad, requiere plantearse al menos dos cuestiones que consideramos importantes de cara a la investigación. En primer lugar, la multidimensionalidad del fenómeno exige que los métodos de determinación de los segmentos sean lo suficientemente dinámicos y flexibles como para que permitan

⁴ La potencialidad que ofrece el ámbito local en la creación de empleo es un hecho. La importancia de la dimensión local del empleo ya fue puesta de manifiesto explícitamente en el libro Blanco sobre el empleo -Comisión Europea (1993)— y más actualmente desde la implantación de la Estrategia Europea de Empleo. De hecho las primeras directrices para el empleo incluían una disposición específica sobre el ámbito local que se vio reforzada a partir de las directrices para el año 2000 y más explícitamente en la comunicación de noviembre de 2001 sobre *Fortalecimiento de la dimensión local de la estrategia europea de empleo* —Comisión Europa (2001)—. En esta comunicación proponen a los Estados miembros el llevar a cabo una serie de medidas consistentes en:

- Delimitación de un ámbito local.
- El diagnóstico de puntos fuertes y débiles.
- La identificación de actores potenciales y el desarrollo de mecanismos para coordinar sus aportaciones.
- El análisis de oportunidades y de los peligros en relación con el empleo en el territorio en cuestión.
- La participación de las autoridades nacionales y regionales a partir del correspondiente plan nacional de acción a favor del empleo.
- Coherencia con los objetivos y prioridades de los PNA y de doble dirección participativa.

Sobre las base de estas recomendaciones, desde la Unión Europea se propuso incorporar la dimensión territorial de la Estrategia Europea de Empleo (EEE) a través del diseño y elaboración de Estrategias Locales de Empleo (ELE) financiados como medidas innovadoras en virtud del artículo 6 del Reglamento del Fondo Social Europeo. El Observatorio Local de Empleo participó en una de ellas durante los años 2002-2004.

captar la diversidad local. Como hemos afirmado los resultados de este trabajo nos llevan a coincidir con Rubery y Burchell (1990:555) en que, aunque las variables participantes en la configuración de los segmentos sean las mismas, la participación e interacción de ellas en los distintos segmentos no tiene porque configurarse de la misma manera. Habrá variables que tengan un papel más relevante en unos grupos que en otros, como ocurre en las estructuras presentadas en el capítulo 4. Determinar y caracterizar estos segmentos de forma veraz es de gran importancia para la validación de cualquier hipótesis segmentacionista que se pretenda testar. En este sentido, creemos que el método multivariante utilizado —análisis de correspondencias múltiple y análisis de clasificación jerárquica— es lo suficientemente flexible para captar la diversidad local por cuanto que las variables interaccionan con total libertad sin restricciones de partida. Este método está siendo cada vez más utilizado en el análisis de la segmentación laboral —Anderson, Butler y Sloan (1987), Flatau y Lewis (1993 en Huguet, 1999), Observatorio Local de Empleo (1995), Miedes y Sánchez (2005), Valette (2005), Jaoul-Grammare (2007)—. Ahora bien, a pesar de su uso cada vez más extendido, es necesario reconocer, y sobre este aspecto debemos seguir trabajando en investigaciones futuras, que su carácter exploratorio es una limitación importante y afecta especialmente al estudio de la movilidad intersegmentacional a medio-largo plazo. Al no establecerse fronteras concretas entre segmentos, un mismo individuo puede situarse en distintos periodos de tiempo en distintos segmentos no porque varíen las características del propio individuo, sino porque varíen las características de los individuos que están a su alrededor. De cualquier forma creemos que este tipo de análisis exploratorio constituyen un buen método para un acercamiento inicial a la realidad socio-laboral local pero que será necesario complementar con otro tipo de técnicas que nos permitan establecer fronteras entre los segmentos.

En segundo lugar, y en este sentido coincidimos con investigadores del área de la geografía como Peck (1996)⁵ o Morrison (1990), considerar la dimensión territorial de la seg-

⁵ Según Peck (1996) la dimensión territorial de la segmentación, aún siendo coherente con los principios defendidos por el enfoque de la segmentación, ha sido tradicionalmente una cuestión poco explorada en el ámbito de la segmentación laboral (Peck 1996: 84-85)

mentación significa literalmente situar las investigaciones segmentacionistas en los territorios y en pocas ocasiones se ha establecido una conexión directa entre la dimensión local del empleo y la segmentación laboral. Sólo en el ámbito de la geografía —Morrison (1990), Peck (1999), Hiebert (1991) o Hanson y Pratt (1992), entre otros— se plantea esta interconexión en la medida en que consideran que la dimensión local de la segmentación supone situar los estudios segmentacionistas en territorios geográficamente delimitados. Y, aquí debemos enfrentarnos a dos problemas empíricos. En primer lugar, la disponibilidad de información a estos niveles de división territorial. Normalmente, no disponemos de datos individualizados a niveles territoriales pequeños. Aquí, la Encuesta de Población Activa debidamente aplicada dado su alto nivel de homogeneización internacional, puede ser un buen punto de partida. En segundo lugar, es necesario partir de una delimitación geográfica adecuada para el estudio de la segmentación. Normalmente se recurre a utilizar divisiones administrativas del mercado simplemente porque las cuantías económicas para la realización de este tipo de estudios son muy elevadas y los investigadores estamos sujetos a restricciones marcadas por organismos públicos que en un momento determinado demandan información para la toma de decisiones. Este reparto de competencias a distintos niveles territoriales restringe en gran medida la libertad de configurar los espacios geográficos más adecuados para el estudio de la segmentación. En este campo aún nos queda mucho por investigar. En este trabajo presentamos estructuras obtenidas considerando diferentes delimitaciones territoriales. En el caso de la ciudad nos referimos al área puramente urbana y en el caso de la provincia hemos utilizado la delimitación del territorio en mercados de trabajo locales bajo la movilidad diaria de la población desde su lugar de residencia a su lugar de trabajo. Esta delimitación del territorio también posee sus limitaciones por cuanto que sus fronteras se mantienen en el tiempo. Diferentes estudios han mostrado que éstas varían considerablemente si tenemos en cuenta variables como el sexo o el tipo de ocupación profesional. Por tanto, puede decirse que hay tanto defensores como detractores de esta división del territorio⁶. Esta cuestión está

⁶ En este sentido, Bauder (2001) afirma que:

siendo estudiada por investigadores fundamentalmente geógrafos como Peck (1996), Morrison (1990) o Hanson y Pratt (1992).

En relación con esto nos parece muy oportuna la idea que Hanson y Pratt (1992) expresan en el siguiente fragmento y que creemos que debe guiar nuestro análisis de la segmentación laboral local en el futuro:

«...in our view, labor markets and labor market segmentation cannot be understood in isolation from the spatially grounded and integrated context of everyday life, following Peck's advice will require seeing production and reproduction as inseparable from quotidian life rooted in places» (Hanson y Pratt 1992: 375).

«The literature consulted in this article suggests that home-to-work travel patterns are insufficient to conceptualize local labour market (Peck, 1989; Hanson y Pratt, 1988a; 1992; Scott, 1992; England, 1993). In addition, the notion of the local labor market must relate to place-based contexts that define cultural identity and signify cultural difference. The crux of spatial segmentation theory is that local labor markets are 'conjunctual structures' that operate 'in different ways at different times and in different places' (Peck, 1996: 94, original emphasis). The idea of local uniqueness, situatedness and contingency that makes any generalizations problematic (Rose, 1997, Schoenberger, 1997, Agnew, 1987), is precisely what is addressed in cultural geography that links cultural outcomes to experience and representation of place. Applying these ideas to labor market theory therefore contributes to the continuing erosion of orthodox economic theory that stresses generalizability, predictability and spatial uniformity (Massey, 1984: 67-69; Marsden, 1986: 1-25)» (Bauder, 2001:47).