

ESTRUCTURA FAMILIAR, ESTATUS OCUPACIONAL Y MOVILIDAD SOCIAL INTRAGENERACIONAL EN ESPAÑA

FAMILY STRUCTURE, OCCUPATIONAL ATTAINMENT AND INTRAGENERATIONAL SOCIAL MOBILITY IN SPAIN

ABEL ESCRIBÀ

Fundación Juan March. Madrid. España

aescriba@ceacs.march.es

RESUMEN

El objetivo básico del presente artículo es desarrollar y completar la literatura existente acerca de los logros educativos y profesionales así como de la movilidad ocupacional en España. El trabajo se estructura así en tres partes fundamentales. La primera se centra en comprobar el efecto del tamaño familiar en el nivel de estudios de los individuos. La segunda parte trata de los efectos de la estructura familiar, confirmando empíricamente las hipótesis referentes a "la patología del matriarcado", "padrastrros frente a padres biológicos" y "mujer frente a hombre" como cabezas de familia. Finalmente, se estudian en profundidad los procesos de movilidad intrageneracional arrojando luz sobre los patrones de "cierre", "dominancia estructural" y "ciclo vital" para el caso español.

PALABRAS CLAVE ADICIONALES

Movilidad social, Prestigio profesional, Nivel educativo, Movilidad intrageneracional

ABSTRACT

The basic aim of this paper is to develop and complete the existing literature about educational and occupational attainment as well as mobility in Spain. This is done focusing on three main strands. The first one deals with the effect of the number of siblings on the individuals' educational attainment. The second part deals with the effects of family structure, confirming the 'pathology of matriarchy', 'female versus male family head' and the 'stepparent vs. biological parent' hypotheses. Finally, the intragenerational mobility processes are deeply studied shedding light on the 'closure', 'structural dominance' and 'life-course' patterns for the Spanish case.

ADDITIONAL KEYWORDS

Social Mobility, Professional Prestige, Educational Attainment, Intragenerational Mobility

INTRODUCCIÓN¹

En términos de fluidez social intergeneracional, los primeros estudios comparativos encontraron que los países industrializados compartían patrones muy similares en cuanto al volumen de ésta, su constancia a lo largo del tiempo y la invariabilidad entre grupos (véase, por ejemplo, Lipset y Zetterberg, 1959; Featherman, Jones y Hauser, 1975; Erikson y Goldthorpe, 1985a ; 1985b Ericsson y Goldthorpe, 1993). Evidencia más reciente muestra que, aunque, efectivamente, ha habido un proceso marcado de convergencia en las estructuras de clase de los países europeos así como en sus patrones de movilidad absoluta —en las décadas de los 70 y 80 principalmente—, la fluidez social ha experimentado, de hecho, una tendencia creciente y una destacable variabilidad entre países (Breen, 2004).

Partiendo de estas premisas, la literatura en este campo ha procedido a desentrañar los procesos específicos que tienen lugar dentro de los distintos países. Pese a que los datos son difíciles de encontrar y recopilar, existen notables intentos de desarrollar estudios empíricos acerca de los patrones de movilidad social y la adquisición de estatus en muchos países, fundamentalmente en democracias industriales avanzadas. Desde el punto de vista comparado, España presenta, aun siendo un país de una industrialización relativamente reciente, niveles de movilidad total que la sitúan entre los países caracterizados por una industrialización más temprana y avanzada (como Francia, Inglaterra o Alemania), aunque, a su vez, comparte con países de industrialización más tardía (Polonia o Irlanda) la tendencia creciente de estos niveles de movilidad (Carabaña, 1999). Esto es debido a que la tasa de movilidad ascendente es relativamente alta, mientras que la descendente ha sido escasa.

La literatura sobre de los determinantes de los niveles educativos y estatus ocupacional de los individuos en las democracias industriales está muy desarrollada tanto en el plano teórico como empírico. Sin embargo, para el caso español, ésta es todavía escasa y parcial en ciertos aspectos fundamentales. La principal contribución al estudio de la movilidad social en España es quizá la elaborada por Julio Carabaña, *Dos Estudios sobre movilidad intergeneracional* (1999), donde el autor estudia en profundidad los determinantes de los resultados en la educación y el estatus ocupacional de los individuos². Otra reciente y valiosa contribución es el estudio de José S. Martínez, *¿Habitús o calculus?* (2002), donde se analizan las raíces de las desigualdades educativas de aquellos españoles nacidos entre 1907 y 1966.

Con todo, nuestro conocimiento de los procesos de adquisición de estatus y movilidad puede extenderse aún en, al menos, tres direcciones a fin de complementar las investiga-

¹ Quisiera agradecer los valiosos comentarios a este artículo de los dos revisores anónimos de la revista. También agradezco las revisiones críticas de Tània Verge.

² Véase también el estudio de Echevarría (1999).

ciones anteriormente citadas. En primer lugar, debe extenderse el análisis de los efectos del tamaño familiar y el orden de los hijos, es decir, el lugar ocupado entre los hermanos (en caso de tenerlos). A este respecto se hace necesario también comprobar si existen diferencias por sexo, esto es, si el tamaño familiar afecta en mayor o menor medida a los hombres o mujeres. En segundo lugar, debe profundizarse en el tipo de efecto que la estructura familiar puede tener sobre el nivel de estudios y la transmisión generacional de estatus. Y, por último, debe abordarse la cuestión de la movilidad intrageneracional, adoptando nuevos enfoques teóricos, poner a prueba los ya propuestos en la literatura de otros países y hacer las correspondientes validaciones empíricas con los datos disponibles.

El artículo, pues, se organiza de la siguiente manera. En la segunda sección, se presentan de forma breve las principales aportaciones teóricas referentes a cada uno de los tres bloques que hemos mencionado a fin de extraer las principales hipótesis. En el siguiente apartado, se detallan los datos utilizados, las variables —y sus transformaciones—, así como la metodología empleada para poner a prueba las hipótesis. Los resultados de los análisis multivariantes y su discusión se presentan en la cuarta sección. Por último, en el quinto y último apartado se resumen los principales hallazgos y conclusiones.

APROXIMACIONES TEÓRICAS E HIPÓTESIS

Nivel educativo, estatus y número de hermanos

Que las características y estructura familiares afectan los resultados en términos educativos de los hijos está hoy por hoy fuera de casi toda duda. A este respecto, uno de los primeros aspectos, en cuanto a características familiares, al que se ha prestado atención en los primeros trabajos empíricos por su potencial efecto sobre los niveles educativos y el estatus ocupacional de los individuos es el del tamaño familiar, es decir, el número de hermanos (Duncan, Featherman y Duncan, 1972).

La principal y más lógica hipótesis en relación con esta variable y su efecto es la de la “disolución” que establece, desde un punto de vista “economicista”, que a mayor número de hermanos, más limitados serán los recursos *per capita* y, por tanto, menores los logros educativos y laborales de los hijos (Blake, 1985; 1989 [entre otros]; Teelman, 2002). Esta relación negativa entre el tamaño familiar (*sibship size*) y el nivel educativo y profesional alcanzado por los individuos goza, además, de un alto grado de validación empírica en diversos países, así que tomaremos dicho postulado como nuestra hipótesis de partida dado que ya existe evidencia empírica al respecto (Carabaña, 2004; Martínez, 2002).

De este postulado general se deriva, a modo de concreción, la hipótesis de la “confluencia”, según la cual debe tenerse en cuenta el lugar ocupado por el individuo entre los hermanos, es decir, el orden de éstos, ya que ello puede influir en los recursos a su disposición y en la relación con los padres y con el resto de hermanos. Por el momento, la evidencia para el caso español da validez al más general de los

postulados (Carabaña, 2004; Martínez, 2002) mientras que ofrece dudas sobre el matiz añadido por el segundo (Martínez, 2002). La encuesta que en este estudio se usa permite arrojar nueva luz sobre esta hipótesis al contener datos sobre el número de hermanas y hermanos mayores que posee el entrevistado. Si lo que se propone desde la teoría de la “confluencia” es cierto, esperamos un efecto negativo del número de hermanos/as mayores sobre el nivel educativo del entrevistado.

La cuestión de género añade una derivación extra a la hipótesis de la “confluencia”. La tradición familiar española, de base católica y patriarcal, ha tendido a priorizar a los hijos varones en cuanto a la formación encarada al mercado de trabajo, mientras que se ha reservado un rol familiar y doméstico a las mujeres, ligado básicamente a la figura del matrimonio. De ser esto cierto, cabría, como hipótesis adicional, esperar que el efecto negativo, esto es, el coeficiente del número de hermanos y el del número de hermanos mayores para la submuestra de mujeres, fuese mayor al de los hombres en la ecuación de estimación del nivel educativo.

Estructura familiar, nivel educativo y estatus ocupacional

El tipo de estructura familiar presente durante la infancia puede acarrear diferentes efectos tanto en el nivel educativo y el estatus ocupacional adquirido como en la movilidad social de los individuos a través de distintos mecanismos. Biblarz y Raftery (1993) defienden que la estructura familiar tiene dos tipos fundamentales de efectos sobre los futuros resultados ocupacionales (en lo que concierne al prestigio y la clase) de los niños. Uno, los niños que no pasaron la mayor parte de su infancia con sus padres biológicos ostentan niveles socioeconómicos significativamente más bajos que aquellos que sí lo hicieron. Y dos, la fuerza de la asociación entre los orígenes socioeconómicos familiares y los resultados finales de los hijos depende de la estructura familiar. Esta relación se explica a partir de diversos mecanismos causales como resaltan Biblarz y Gottainer (2000). En otras palabras, la estructura familiar, por un lado, ejerce un efecto directo en el promedio educativo o socioeconómico alcanzado por individuos crecidos en un cierto tipo de hogar (en contraste con otro). Y por otro lado, la estructura familiar actúa como variable *interviniente*, es decir, afecta a la relación entre dos variables, en este caso, la transmisión y, por tanto, la correlación entre el estatus ocupacional del cabeza de familia y el de los hijos.

El primero de los puntos ha sido más ampliamente estudiado. Suele argumentarse que el grado de apoyo y “calor” dado a los hijos por los padrastros es generalmente menor que el ofrecido por padres biológicos. Las relaciones padrastros-hijastros se caracterizan, en términos generales, por un mayor grado de distancia e incerteza, mayores niveles de conflicto y un menor grado de transmisión padre-hijo de bienes y riqueza que en las relaciones padres biológicos-hijos (Goldscheider y Goldscheider, 1989). La existencia de estos patrones ya ha sido demostrada empíricamente para casos como el sueco y el estadounidense (véase, por ejemplo, Biblarz y Raftery, 1999; Björklund, Ginther y Sundström, 2004). Así, por tanto, cabe esperar que aquellos hijos que han

crecido con cabezas de familia no biológicos muestren menores logros educativos que los crecidos en familias (calificadas de) "intactas".

Otro aspecto a considerar es el sexo del cabeza de familia y las consecuencias que ello pueda tener. De este modo y puesto que los hombres tienden a recibir mayores salarios que las mujeres una vez incorporados al mercado laboral —incluso dentro de la misma ocupación y sector—, los hogares con un cabeza de familia masculino tendrán, en promedio, mayores recursos con los que invertir en la formación de sus hijos que los hogares donde el cabeza de familia es una mujer, tal como postula el modelo "economicista" del hogar (Amato, 1993; Biblarz, Raftery y Bucur, 1997; Meyer y Garasky, 1993). Por su lado, la perspectiva "evolutiva" mantiene que "parents seek to maximize reproductive fitness through investment in children. Because the number of children women could potentially have is lower than that of men, more of the potential reproductive investment of the mother than of the father is tied up in the child or children at hand" (Biblarz y Gottainer, 2000: 535). Así, del mismo modo que en el modelo económico, la predicción que se deriva es que, si la ausencia de un cabeza de familia masculino conlleva una reducción de los recursos materiales (como en general ocurre), los hijos de familias encabezadas por mujeres obtendrán peores resultados aún estando dispuestas a invertir mayor parte de dichos recursos.

Con respecto al segundo tipo de efecto de la estructura familiar citado por Biblarz y Raftery (1993), es decir, su propuesta de que la estructura familiar media en la asociación entre los orígenes socioeconómicos familiares y los resultados finales de los individuos, Biblarz, Raftery y Bucur (1997) concretaron dicha proposición en cuatro hipótesis básicas. La primera, llamada la "hipótesis del hombre frente a la mujer como cabeza de familia" establece que la herencia ocupacional³ de la madre al hijo cuando ésta es cabeza de familia es mucho menor que la influencia del padre a hijo cuando éste es el cabeza de familia. La intuición o mecanismo que hay detrás de este argumento es bastante sencilla: los hijos varones son más propensos a desarrollar sus aspiraciones ocupacionales basándose en un modelo masculino que en uno femenino. La teoría del aprendizaje social enfatiza la preeminencia del modelo del mismo sexo en las relaciones padres-hijos en lo que se refiere a la transmisión de roles y aspiraciones (Downey y Powell, 1993). La segunda de las hipótesis resalta el efecto que la presencia de padrastros frente a los padres biológicos puede tener en los resultados relacionados con el prestigio profesional de los hijos. Concretamente, el modelo predice que la transmisión intergeneracional del estatus y la ocupación es mucho más efectiva entre los padres y sus hijos biológicos que no entre padrastros e hijastros. El mecanismo explicativo es, de nuevo, muy simple: se asume que va a haber un mayor grado de comunicación y cercanía paterno-filial en el caso de los padres biológicos y, por tanto, una mayor convergencia en cuanto a aspiraciones y modelos a seguir.

³ Esto es, la relación entre el estatus ocupacional del cabeza de familia y el estatus inicial conseguido por el hijo/a.

El modelo de la “madre ausente” es el tercero de los referidos por Biblarz, Raftery y Bucur (1997) y postula que los hijos que han sido separados de sus madres tienen logros sociales menores que aquellos que sí han disfrutado de la presencia familiar de la madre en su infancia. Esto sería así porque las madres son comúnmente las proveedoras primarias de cuidados y atenciones de los hijos. Por tanto, dicho efecto tiene una base tanto psicológica como cultural. A nivel psicológico, son, en general, las madres más que los padres las que dan a los hijos una sensación de seguridad e implicación personal. A nivel cultural, un niño sin su madre biológica puede sufrir diversas penalidades y estigmatización social.

Finalmente, como en Biblarz y Raftery (1993), se desarrolla una hipótesis más general a la que se ha llamado el “modelo de interrupción familiar” y resume los modelos anteriores dado que predice que cualquier tipo de familia alternativa tiene el mismo efecto negativo en los resultados de sus descendientes y conduce al mismo nivel de debilitamiento de la herencia ocupacional intergeneracional (cosa no necesariamente negativa, por otra parte).

En este estudio nos centraremos, dadas las limitaciones impuestas por los datos, en comprobar, por un lado, los posibles efectos directos en el promedio del nivel de estudios entre estructuras familiares distintas y, por otro lado, respecto al efecto de mediación, pondremos a prueba la “hipótesis del hombre frente a la mujer como cabeza de familia”, el efecto de los padrastros y, por tanto, de forma indirecta, el “modelo de interrupción familiar”.

Patrones de movilidad intrageneracional

Ulrich Mayer y Carroll (1987) destacaron el fortísimo impacto que la movilidad social intrageneracional ejerce sobre la formación y definición de las clases sociales. En sus propias palabras, “fluctuations across classes in the course of a career should undermine class loyalty as well as loosen any potential homogeneity in the material conditions or orientations of a class. Conversely, if class boundaries can be easily transcended during a worklife, then, the salience of assumed class distinctions might well be questioned” (Ulrich Mayer y Carroll, 1987: 15). Así pues, resulta necesario, a fin de comprender de forma global el fenómeno de la movilidad social, explorar también la movilidad intrageneracional, es decir, aquella que ocurre a lo largo de la vida de un individuo.

Un primer problema con el que nos encontramos es que no existe un cuerpo teórico generalmente aceptado acerca de la movilidad social a lo largo del ciclo vital de un individuo. Aún así, de la literatura existente hemos podido extraer una serie de propuestas en forma de hipótesis generales que pueden ser comprobadas a nivel empírico con los datos de que aquí disponemos.

La tesis del “cierre” (*closure thesis*) defiende que aquellos que se encuentran en la cima de la escala social usan sus mayores recursos y su grado de control con el fin de bloquear el acceso a su situación y mantener sus “privilegios”. Así pues, la posición ostentada en la jerarquía social se asocia con una serie de privilegios y mejores oportunidades. Los efectos del llamado “cierre” se suponen mucho mayores para el caso de la movilidad

intrageneracional que la intergeneracional dado que es más factible mantener los propios privilegios para sí mismo o para la propia familia que no hacerlo para uno o más hijos. De este modo, si la retención de la posición es exitosa, y dado que la jerarquía social es una estructura cerrada en la que no existen escalafones superiores adicionales a los que poder ascender, la hipótesis que se deriva es que la movilidad de las clases más privilegiadas será menor que la de las menos privilegiadas.

Por su lado, la tesis de la “dominación estructural” (*structural dominance thesis*) distingue entre tres tipos de estructura social que pueden moldear los procesos de movilidad: i) organizaciones, ii) sectores industriales, y iii) la clase social de origen. Carroll y Mayer (1986) demuestran que los efectos de estas tres estructuras tienen un carácter complementario. Los mercados laborales internos devienen, en este contexto, la variable clave a la hora de dar sentido a este *puzzle*. Las empresas con mercados laborales internos tienen sistemas de promoción regulares que permiten el ascenso de sus trabajadores. Por lo tanto, la clase social sería un factor de determinación de los patrones de movilidad en los sectores industriales, donde las relaciones laborales son más precarias e inestables y los sistemas de promoción casi inexistentes.

Quizás las intuiciones teóricas más obvias procedan de la teoría del “ciclo vital”. Este enfoque parte del simple hecho de que la movilidad social en una carrera profesional es un hecho frecuente que se estructura de forma sistemática en correspondencia con la edad y con la experiencia laboral (que se traduce en un aumento de la formación y la productividad). Debe considerarse también que los grupos de edad o cohortes como tales pueden constituir segmentos en el mercado laboral. Así, por ejemplo, los trabajadores más jóvenes como los de mayor edad son, en promedio, discriminados y tienden a estar confinados a empleos habitualmente más marginales y precarios. Asimismo, la literatura acerca de la búsqueda de trabajo destaca la estabilidad que se deriva de los correctos —“armoniosos”— encajes individuo-trabajo, los cuales suelen requerir de un tiempo y experiencia sólo obtenibles a lo largo de varios años. Además, se sugiere que existen mayores tasas de movilidad social precoces debido a que las fronteras entre clases son menos capaces de discriminar a personas jóvenes que a personas de mayor edad. Cualquiera que sea el motivo, la hipótesis general que se deriva es que la movilidad intrageneracional es mucho más probable en los primeros años de vida laboral.

Desde un punto de vista más estructural, la teoría de la racionalización propone dos argumentos de carácter general acerca de la naturaleza de los cambios en el mercado de trabajo en las sociedades post-industriales. El argumento llamado “optimista” desarrollado inicialmente por Bell (1973) establece que en una sociedad basada en la información debe producirse un aumento en el número y el estatus de los puestos administrativos y científicos como tendencia natural del desarrollo tecnológico. Contrariamente, la rama pesimista propuesta por Braverman (1974) observa un proceso de alienación gradual de la fuerza laboral dentro de una dinámica general de degradación del mercado laboral que reduce las opciones de movilidad social, sobre todo de las cohortes más jóvenes.

DATOS Y METODOLOGÍA

Fuente de los datos: La Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo

Los datos utilizados en el presente estudio de una amplia encuesta llevada a cabo en 2001 por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Concretamente, la muestra consta de 6.020 individuos con edades a partir de los 16 años (edad laboral legal), que tienen un trabajo y un hogar familiar.

Las variables dependientes: el prestigio profesional y el nivel educativo

La encuesta que usamos en este trabajo incluye tanto preguntas acerca de la primera ocupación de los entrevistados como de su ocupación actual así como de la ocupación del cabeza de familia (cuando el entrevistado tenía 16 años). Estas ocupaciones están codificadas en la base de datos siguiendo la CON-94, que es el sistema estatal de clasificación de ocupaciones. Posteriormente se ha procedido a cuantificar para cada ocupación su nivel de prestigio profesional siguiendo la escala PRESCA2. La PRESCA2 es una escala cardinal de prestigio profesional que nos permite medir dicho prestigio de forma numérica⁴. De este modo, la escala se usa para medir los logros ocupacionales de los entrevistados (para su primera ocupación), constituyendo nuestra principal variable dependiente para los dos primeras partes del análisis.

Por otro lado, hemos utilizado la diferencia entre el prestigio profesional de la primera ocupación y la ocupación actual (en el tiempo de la encuesta) como *proxy* del grado de movilidad intrageneracional, que constituye nuestra variable dependiente en el tercer grupo de modelos, juntamente con una variable dicotómica creada a partir del esquema de clases desarrollado por Goldthorpe (1980). Para los modelos que tratan de los efectos del tamaño y la estructura familiar en los logros escolares se usará el nivel educativo medido en años de escolarización. El sistema empleado sigue las directrices detalladas por Carabaña (1999).

Las variables independientes

A fin de contrastar empíricamente las hipótesis detalladas en las secciones teóricas, las variables independientes incluidas en los modelos multivariantes son las siguientes (la Tabla A del apéndice resume los estadísticos descriptivos):

- Edad. La variable se divide en *dummies* para las siguientes cohortes: 16-25 años, 26-35, 36-45, 46-55, 56 ó más. La primera cohorte será la de referencia.

⁴ Véase Carabaña y Gómez (1996) para una descripción de los detalles de elaboración de esta escala.

- Sexo. Variable dicotómica que toma valor 1 si el entrevistado es mujer y 0 si es hombre.
- Prestigio profesional de la ocupación del cabeza de familia (siguiendo la escala PRESCA2).
- Nivel educativo medido en años de escolarización. El sistema empleado sigue las directrices detalladas por Carabaña (1999). La encuesta consta del nivel educativo del entrevistado y el del cabeza de familia (cuando el entrevistado tenía 16 años).
- El tipo de escuela a la que el entrevistado fue hasta la edad de 16 años. Las categorías son: pública, religiosa y privada no religiosa. Todas ellas han sido recodificadas como dicotómicas y la escuela religiosa se usa como categoría de referencia.
- Experiencia laboral. Medida como el número de años en el mercado laboral y el número de años en la misma compañía. Con estas dos variables se busca comprobar las predicciones de la tesis del ciclo vital (en los modelos de movilidad intrageneracional).
- Sectores industriales. Para esta variable se ha usado el esquema de siete categorías desarrollado por Stinchcombe (1979) y empleado también por Mayer y Carroll (1987). De acuerdo con la teoría del dominio estructural, los sectores donde las relaciones laborales se considera que contienen un mayor grado de explotación han sido denominados 'capitalista' y 'pequeño competitivo'. Los mercados laborales internos (sistemas de promoción) prevalecen en los sectores denominados 'burocrático' y el de "ingeniería a gran escala"⁵.
- Cabeza de familia. A fin de comprobar los modelos descritos en la sección teórica, se han creado cuatro variables dicotómicas para cada estructura familiar: padre-cabeza de familia; madre-cabeza de familia; padrastro-cabeza de familia y madrastra-cabeza de familia.
- Clase de origen. Se han agrupado las ocupaciones de la CNO dentro del esquema de clases desarrollado por Goldthorpe (véase Goldthorpe, 1980). Esto se ha hecho para la primera ocupación del entrevistado para poder precisar así qué clases sociales son más propensas a la movilidad intrageneracional y para poner a prueba la teoría del "cierre".
- Número de hermanos y hermanas del entrevistado, así como el número total de hermanos mayores.
- Formación en la empresa. Variable *dummy* que toma el valor 1 si el entrevistado ha recibido algún tipo de formación a cargo de la empresa para comprobar la presencia de mercados internos.

⁵ Los siete sectores son los siguientes: "primario tradicional" (agricultura, pesca, ganadería, etc.), "ingeniería a gran escala" (energía, acero, hierro, maquinaria y vehículos de construcción, maquinaria de oficina, minería, etc.), "competitivo" (electro-tecnología, óptica, musical y instrumentos para el deporte, juguetes, joyería, construcción, etc.), "clásico capitalista" (madera, papel, alimentación, textiles, etc.), "pequeño competitivo" (ventas al mayor y al detalle, hoteles, restaurantes, higiene personal, etc.), "burocrático" (bancos, seguros, oficinas estatales, defensa, seguridad social) y "sector profesional" (ciencia, educación, salud, prensa, leyes, ingeniería, asociaciones, iglesia, etc.).

ANÁLISIS EMPÍRICO Y RESULTADOS

Número de hermanos, estructura familiar y nivel educativo

En la Tabla 1 se muestran los resultados de los modelos de regresión para el nivel de estudios usando submuestras de hombres y mujeres a fin de comprobar si el efecto del número de hermanos y de hermanos mayores es no sólo negativo sino mayor para el caso de las mujeres controlando por otras variables.

Tabla 1.
Número de hermanos, hermanos mayores y nivel educativo (regresión)

Var. independientes	Nivel de Estudios			
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Constante	6,39*** (0,30)	8,05*** (0,34)	6,13*** (0,30)	7,67*** (0,34)
26-35 años	1,13*** (0,18)	1,01*** (0,21)	1,08*** (0,18)	0,90*** (0,21)
36-45 años	0,94*** (0,19)	0,57** (0,22)	0,81*** (0,19)	0,37* (0,22)
46-55 años	-0,30 (0,20)	-1,31*** (0,25)	-0,45** (0,20)	-1,57*** (0,25)
56 y más	-1,24*** (0,24)	-2,70*** (0,33)	-1,39*** (0,24)	-3,03*** (0,33)
Escuela privada	-0,19 (0,25)	-0,61** (0,30)	-0,15 (0,26)	-0,59* (0,30)
Escuela pública	-1,31*** (0,16)	-1,07*** (0,18)	-1,33*** (0,17)	-1,12*** (0,18)
Estudios cabeza de familia	0,37*** (0,02)	0,28*** (0,02)	0,38*** (0,02)	0,28*** (0,02)
Prestigio del cabeza de familia	0,01*** (0,002)	0,018*** (0,002)	0,017*** (0,002)	0,018*** (0,002)
Número de hermanos	-0,25*** (0,02)	-0,37*** (0,03)		
Nº hermanos mayores			-0,23*** (0,03)	-0,32*** (0,04)
R ²	0,3522	0,3396	0,3435	0,3221
F	210,56***	147,26***	202,58***	129,26***
N	3447	2029	3447	2029

Errores estandarizados robustos entre paréntesis.

***p<0,01 **p<0,05 *p<0,10

Los resultados son inequívocos, basta comparar los coeficientes estimados para hombres y mujeres de ambas variables independientes para comprobar que las tres hipótesis expuestas en el apartado teórico se cumplen. Primero, el efecto del número de hermanos es negativo y altamente significativo (hipótesis de la “disolución”), resultado consistente con los obtenidos por Carabaña (2004) y Martínez (2002). En segundo lugar, el orden también importa, esto es, a mayor número de hermanos mayores, menor el nivel educativo de los individuos (hipótesis de la “confluencia”)⁶. Por último, la posibilidad de un efecto de género de dichas variables queda también confirmada. El coeficiente de ambas variables es en los dos casos mayor para la submuestra de mujeres. Por ejemplo, un hermano más en el caso de los hombres implica una reducción de 0,25 años de estudios, mientras que para las mujeres esa reducción es de 0,37, manteniendo el resto de variables constantes. Así pues, los efectos negativos descritos por ambas hipótesis demuestran ser más acentuados cuando el individuo es una mujer.

Nótese también la gran diferencia entre cohortes entre hombres y mujeres. La cohorte de mayor edad en el caso de las mujeres tiene en promedio de 2,7 a 3 años menos de estudios que la cohorte más joven; mientras que para el caso de los hombres, esta diferencia es menos de la mitad.

En lo referente a la estructura familiar, la Tabla 2 recoge los resultados donde la variable dependiente es de nuevo el nivel de estudios y entre las independientes se han incluido variables dicotómicas que buscan capturar los efectos de la estructura familiar. Los resultados confirman de nuevo las hipótesis principales de las que partíamos: que el cabeza de familia sea un padre o madre no biológico (columnas 1 y 4) conlleva que los hijos tengan como media 1,2 años menos de estudios que aquellos cuyo cabeza de familia es biológico.

Por su lado, los individuos crecidos en un hogar donde el cabeza de familia es una mujer tienen como media 0,75 años menos de estudios completados (columna 2). Sin embargo, lo más impactante resulta de combinar ambas variables, es decir, al medir el efecto sobre el nivel educativo de un individuo en cuyo hogar el cabeza de familia es no biológico y mujer. En estos casos el efecto negativo de la estructura familiar es contundente (véase columna 3 en la Tabla 2). Los individuos crecidos en este tipo de hogar tienen en promedio 2,1 años menos de estudios que el resto. Parecer ser, pues, que lo que se ha venido a denominar la *pathology of matriarchy* (véase Biblarz y Raftery, 1999) se cumple también en el caso español. Así pues, aunque, como predice la teoría biológica, las mujeres quizá inviertan más recursos en sus hijos, pero dado que estos recursos son escasos al ser la mujer cabeza de familia, los resultados de los hijos son peores en cuanto a escolarización.

Respecto a las otras variables cabe destacar el efecto negativo de la escuela pública sobre el nivel educativo⁷. Cabe matizar, sin embargo, que dicho efecto negativo no debe atribuirse de forma directa a la titularidad de los centros sino a la composición social de los mismos, es decir, existe un sesgo de selección notable dado que los centros privados

⁶ -0,25 frente a -0,37 y -0,23 frente a -0,32 respectivamente.

⁷ La categoría de referencia es “escuela religiosa”.

acogen a una población escolar con un mayor nivel socio-económico y cultural (OCDE, 2005). Por último, el nivel educativo así como el prestigio laboral del cabeza de familia tienen, como era de esperar, un efecto positivo sobre la educación de los hijos. Se observa, además, un notable efecto de cohortes, siendo las más jóvenes (26-35 y 35-46 años) las de más alto nivel educativo.

Tabla 2.
Estructura familiar y nivel educativo (regresión)

Variables independientes	Nivel de estudios			
	(1)	(2)	(3)	(4)
Constante	7,12*** (0,23)	7,23*** (0,23)	7,14*** (0,22)	7,23*** (0,23)
26-35 años	1,01*** (0,14)	0,98*** (0,14)	1,02*** (0,15)	0,97*** (0,14)
36-45 años	0,71*** (0,14)	0,67*** (0,14)	0,71*** (0,15)	0,66*** (0,14)
46-55 años	-0,76*** (0,15)	-0,81*** (0,15)	-0,77*** (0,16)	-0,81*** (0,15)
56 y más	-1,83*** (0,19)	-1,87*** (0,19)	-1,84*** (0,19)	-1,87*** (0,19)
Nº de hermanos	-0,29*** (0,02)	-0,30*** (0,02)	-0,29*** (0,02)	-0,29*** (0,02)
Escuela privada	-0,38** (0,19)	-0,39** (0,19)	-0,39** (0,18)	-0,38* (0,19)
Escuela pública	-1,29*** (0,12)	-1,30*** (0,12)	-1,30*** (0,11)	-1,29*** (0,12)
Estudios del cabeza de familia	0,34*** (0,01)	0,34*** (0,01)	0,34*** (0,01)	0,34*** (0,01)
Prestigio del cabeza de familia	0,017*** (0,001)	0,017*** (0,001)	0,017*** (0,001)	0,017*** (0,001)
Cabeza de familia no biológico	-1,20*** (0,37)			-1,23*** (0,37)
Cabeza de familia mujer		-0,748*** (0,22)		-0,76*** (0,22)
Cabeza de familia madrastra			-2,10*** (0,76)	
R ²	0,3502	0,3504	0,3489	0,3515
F	331,57***	330,46***	294,32***	302,27***
N	5476	5476	5476	5476

Errores estandarizados robustos entre paréntesis.

***p<0,01 **p<0,05 *p<0,10

Estructura familiar y transmisión del prestigio ocupacional

En esta sección se pondrán a prueba mediante análisis de regresión las hipótesis descritas en apartados anteriores sobre los posibles efectos *intervinientes* de la estructura familiar en el prestigio profesional alcanzado por los individuos. Por este motivo, la variable dependiente es el grado de prestigio profesional de la primera ocupación de los individuos. Esto es así porque nuestro interés ahora es el alcance o logro ocupacional; si tomáramos como variable el prestigio de la ocupación actual (final) del individuo tendríamos que considerar muchos otros factores explicativos a fin de evitar problemas de omisión de variables⁸.

Los análisis bivariados previos que ponen a prueba la hipótesis de “cabeza de familia mujer frente a cabeza de familia hombre” muestran que la correlación entre el estatus ocupacional del cabeza de familia y el del entrevistado cuando dicho cabeza es un hombre es de 0,428; mientras que si el cabeza de familia es una mujer dicha correlación es tan sólo de 0,155. La diferencia es elevadísima y aumenta aún más si tomamos sólo los varones de la muestra. En este caso tenemos que la correlación entre el estatus ocupacional del padre e hijo varón es de 0,454, mientras que entre el estatus de la madre y el del hijo varón es únicamente de 0,083. Vemos así que, sin controlar por otras variables, la hipótesis se cumple.

En la tabla 3 se detallan los resultados de los análisis multivariantes. Para la comprobación se han empleado tanto interacciones como submuestras de hombres y mujeres, aunque la tesis se centra en los procesos de influencia del estatus cabeza de familia sobre el hijo/a. El término interactivo incluye una variable dicotómica, que toma valor 1 cuando el cabeza de familia es un hombre (o mujer según la submuestra), y el estatus ocupacional del cabeza de familia. Si la hipótesis formulada es cierta, esperaríamos un efecto positivo y significativo del término interactivo para el caso de los hombres. En la columna 1 aparecen las estimaciones para la submuestra de hombres que incluye también el nivel educativo del primogénito, es por eso que la muestra ve reducido su tamaño⁹. Lo interesante es que el coeficiente de dicha interacción, como puede apreciarse, es positivo y significativo, mientras que el coeficiente de la variable “prestigio del cabeza de familia”, que es de hecho el efecto de dicho prestigio para los hogares cuyo cabeza de familia es una mujer, es negativo y también significativo. Nótese que el efecto del prestigio del cabeza si éste es hombre es, de hecho, la suma de los dos coeficientes (el del término interactivo y el de la variable “prestigio del cabeza” a solas).

La tercera columna presenta el mismo modelo pero sin incluir el nivel educativo del primogénito a fin de maximizar el número de observaciones. Los resultados se confirman de nuevo; el término interactivo, es decir, el prestigio profesional del cabeza de familia masculino, es positivo y altamente significativo, mientras que el coeficiente para los individuos cuyo cabeza de familia es una mujer es muy prácticamente cero y no estadísticamente significativo. Sumando ambos, podemos concluir el efecto positivo de transmisión de estatus del cabeza de familia masculino.

⁸ Estos procesos se analizan con detalle en el siguiente apartado.

⁹ Evidentemente, no todo el mundo tiene un hermano/a primogénito.

Tabla 3.
Hipótesis del cabeza de familia femenino frente al masculino (análisis de regresión)

Variables independientes	Prestigio de la primera ocupación			
	Hombres	Total	Hombres	Mujeres
Constante	78,81*** (14,83)	43,41*** (6,11)	51,33*** (8,78)	33,97*** (7,84)
Nivel educativo	4,35*** (0,31)	4,39*** (0,13)	4,22*** (0,17)	4,60*** (0,19)
Número de hermanos	-0,13 (0,31)	-0,30* (0,17)	-0,15 (0,22)	-0,52** (0,25)
Educación del primogénito	-0,33 (0,25)			
26-35 años	3,66 (2,87)	5,92*** (1,20)	6,67*** (1,72)	5,11*** (1,62)
36-45 años	7,25** (2,90)	10,87*** (1,20)	11,54*** (1,71)	10,17*** (1,64)
46-55 años	12,36*** (3,00)	15,41*** (1,30)	14,96*** (1,78)	16,69*** (1,88)
56 y más	13,99*** (3,23)	20,49*** (1,55)	20,70*** (2,04)	20,31*** (2,43)
Escuela privada	1,08 (3,37)	0,31 (1,61)	-0,47 (2,18)	0,87 (2,39)
Escuela pública	-2,03 (2,26)	-2,13** (0,98)	-3,07** (1,38)	-1,06 (1,41)
Nivel educativo del	0,72**	0,37**	0,53***	0,18
Cabeza de familia	(0,32)	(0,14)	(0,20)	(0,21)
Cabeza de familia hombre	-45,10*** (14,37)	-12,76** (5,98)	22,72*** (8,63)	-1,34 (7,64)
Prestigio del cabeza de familia	-0,23* (0,13)	0,07 (0,06)	0,01 (0,09)	0,14 (0,09)
Cabeza hombre*prestigio del cabeza	0,43*** (0,13)	0,11* (0,06)	0,20** (0,09)	0,007 (0,09)
Sexo (mujer)		-1,77** (0,75)		
R ²	0,4027	0,4187	0,4137	0,4346
F	46,59***	207,15***	123,74***	85,53***
N	1440	5439	3418	2021

Errores estandarizados robustos entre paréntesis.

***p<0,01 **p<0,05 *p<0,10

En resumen, podemos confirmar que la hipótesis que pronosticaba que el grado de herencia del prestigio profesional por parte de los hijos (varones) es mucho menor cuando el cabeza de familia es una mujer que cuando éste un hombre. Los coeficientes de la variable de prestigio cuando la mujer es cabeza de familia son prácticamente cero e incluso negativos en algunos casos.

En la segunda columna se presenta el mismo modelo pero para toda la muestra (incluyendo tanto hombres como mujeres) y se observa el mismo patrón pero con un efecto menor ($\beta=0.11$) derivado de incluir a las mujeres en la muestra¹⁰. Finalmente, la columna 4 muestra los resultados para la submuestra de mujeres, confirmandose de nuevo la hipótesis de partida dado que no existe transmisión o herencia en el prestigio cualquiera que sea el tipo de cabeza de familia.

En lo que respecta a las otras variables, tres aspectos merecen ser comentados. Primero, el efecto negativo del número de hermanos, aunque esta variable es sólo significativa cuando la muestra incluye también a las mujeres. De este modo, a mayor tamaño familiar (mayor número de hermanos), menores son los recursos dedicados a cada hijo, especialmente si éstas son mujeres (como ya se mostró en el anterior apartado). En segundo lugar, se observa que las cohortes de mayor edad tienen en promedio mayores grados de prestigio ocupacional. Parece, pues, que la tesis pesimista de la racionalización, esgrimida por Braverman (1974), se confirma, esto es, las cohortes más jóvenes inician su carrera profesional con menores grados de estatus que el de las cohortes más viejas. Por último, la escuela pública tiene un efecto negativo, como ya se había observado para el nivel de estudios, sobre los logros ocupacionales aunque su efecto no es siempre significativo¹¹. Cabe matizar de nuevo, sin embargo, que dicho efecto negativo no debe atribuirse de forma directa a la titularidad de los centros sino a la composición social de los mismos (OCDE, 2005).

La segunda hipótesis que describimos en el apartado referente al origen familiar enfatizaba el efecto negativo —o inexistente— de la ocupación de los padrastros en los resultados de los hijastros, en contra del efecto de transmisión —o herencia de clase— positivo en el caso de los padres biológicos. De nuevo, los análisis bivariados ofrecen valiosa información. La correlación entre el estatus del cabeza de familia y el del individuo es de 0,37 si dicho cabeza no es padre o madre biológico y de 0,42 cuando sí lo es. Si, además, se trata de una madrastra, dicha correlación se reduce a 0,28, mientras que para el caso de los padrastros es de 0,38. Y aún más, la correlación entre el estatus de la madrastra y el hijastro varón es de hecho negativa, -0,19.

En los análisis multivariantes se han computado modelos similares a los de la tabla 3, pero cambiando en este caso la variable *dummy* a los términos interactivos. Los resultados se muestran en la Tabla 4. La relación propuesta predecía que la transmisión intergeneracional de

¹⁰ El valor negativo del coeficiente para la *dummy* de mujer muestra, además, una segmentación y discriminación sistemáticas en el mercado laboral, dado que en promedio las mujeres consiguen trabajos con menor prestigio profesional que los hombres.

¹¹ La categoría base para los tipos de escuela es "escuela religiosa", que es la no incluida en el modelo y a partir de la cual se miden los coeficientes.

Tabla 4.
Hipótesis de los padrastros frente a los padres biológicos (análisis de regresión)

Variables independientes	Prestigio de la primera ocupación		
	Total	Hombres	Mujeres
Constante	32,02*** (2,25)	30,49*** (3,01)	34,82*** (3,43)
Nivel educativo	4,03*** (0,17)	3,87*** (0,17)	4,26*** (0,19)
Número de hermanos	-0,43** (0,17)	-0,27 (0,22)	-0,67** (0,26)
26-35 años	5,38*** (1,21)	6,27*** (1,75)	4,28*** (1,63)
36-45 años	10,16*** (1,21)	10,80*** (1,74)	9,39*** (1,65)
46-55 años	13,45*** (1,30)	12,98*** (1,82)	14,74*** (1,89)
56 y más	19,36*** (1,57)	19,63*** (2,09)	18,94*** (2,44)
Escuela privada	-1,25 (1,65)	-1,67 (2,28)	-1,39 (2,37)
Escuela pública	-2,02** (1,01)	-2,92** (1,42)	-1,20 (1,45)
Educación del cabeza de familia	0,39** (0,15)	0,55*** (0,21)	0,20 (0,21)
Padrastros	5,68 (6,38)	14,26 (8,92)	-5,26 (10,007)
Prestigio del cabeza de familia	0,18*** (0,018)	0,21*** (0,02)	0,14*** (0,02)
Padrastros*prestigio del cabeza	-0,10* (0,05)	-0,17*** (0,06)	0,01 (0,11)
R ²	0,4001	0,3951	0,4140
F	190,72***	113,57***	78,98***
N	5414	3403	2011

Errores estandarizados robustos entre paréntesis.

***p<0,01 **p<0,05 *p<0,10

estatus profesional es más efectiva entre padres y sus hijos biológicos que entre padrastros e hijastros. Y los resultados confirman tal postulado. El coeficiente del prestigio del cabeza de familia es positivo y muy significativo en los tres modelos, y éste es el coeficiente para los individuos con padres biológicos, que evidencia la presencia de una alta transmisión intergeneracional de estatus profesional. Para aquellos individuos con padrastros como

cabezas de familia, el coeficiente es el correspondiente al término interactivo sumado al de la variable "prestigio del cabeza de familia" y es significativamente inferior dado que el coeficiente del término interactivo es, en general, negativo y estadísticamente significativo. Ello muestra que en estos casos no hay herencia efectiva de estatus, con lo que el origen familiar deviene menos relevante en el 'destino' social de dichos individuos. Por otro lado, el resto de variables siguen los mismos patrones de los modelos multivariados anteriores en cuanto a su signo.

Merece de nuevo la pena comentar el diferencial de género existente en estos procesos de herencia de estatus. Nótese como el coeficiente del prestigio del cabeza de familia es menor para la submuestra de mujeres (tercera columna), lo que muestra que la herencia o transmisión de estatus profesional es siempre menor para éstas. En segundo lugar, esa menor transmisión también se refleja en que el efecto del prestigio si el cabeza de familia no es biológico no es significativo para el caso de las mujeres. En definitiva, vistos los resultados de las Tablas 3 y 4, comprobamos que el efecto de la estructura familiar en cuanto a variable *interviniente* en la transmisión de estatus afecta de forma principal a los hombres.

Movilidad intrageneracional

La encuesta muestra un promedio positivo en la movilidad intrageneracional en cuanto a aumentos de prestigio profesional se refiere. La media de aumento para el global de la muestra es de 6,55, con una alta desviación típica de 28,23¹². Estos aumentos de prestigio han sido mayores para los hombres (media=8,83; d.t.=29,79) que para las mujeres (media=2,77; d.t.=24,98), y para las grupos de edad más viejos, puesto que éstos han tenido mayor tiempo y, con ello, experiencia laboral para adquirir mejores ocupaciones. Por ejemplo, la media del cambio de prestigio para la cohorte de 56 o más años es de 8,72, el más alto, mientras que su desviación típica es la más pequeña (=28,15). Esta media es de sólo 3,12 para el grupo de edad más joven (16-25 años), y de 5,93 para los que tienen edades entre los 26 y 35 años.

En el apartado 2.3 describimos diversas hipótesis relativas a los procesos de movilidad intrageneracional. Para contrastarlas, hemos recurrido a modelos logísticos, donde la variable dependiente toma el valor 1 cuando ha habido movilidad ascendente (cambio de clase en el esquema de Goldthorpe), y 0 en caso contrario. También se han usado regresiones lineales para los que la variable dependiente es, en este caso, la diferencia entre el estatus ocupacional de la última (actual) y la primera de las ocupaciones de los entrevistados¹³. Los resultados de las estimaciones se muestran en la Tabla 5.

¹² La movilidad intergeneracional es también positiva, con un promedio de 8,35 y una desviación típica de 40,15. Este tipo de movilidad en cuanto a prestigio ha sido de nuevo mucho mayor para el caso de los hombres (media=10,59 y d.t.=40,17) que para el de las mujeres (media=4,59 y d.t.=39,83). También las cohortes de mayor edad presentan de forma ordenada mayores grados de movilidad intergeneracional.

¹³ Para los modelos logísticos, la variable dependiente está basada en el esquema de clases de Goldthorpe, mientras que en los modelos lineales está basada en la escala de prestigio ocupacional.

Tabla 5.
Modelos de movilidad intrageneracional: regresiones logísticas y lineales

Variables independientes	Movilidad social intrageneracional			
	(Logit)	(Lineal)	(Lineal)	(Logit)
Constante	-1,07*** (0,22)	17,75*** (1,70)	13,25*** (3,83)	-0,38 (0,28)
Nivel educativo	0,15*** (0,01)	2,19*** (0,14)	2,17*** (0,14)	0,16*** (0,01)
Años en la empresa	-0,03*** (0,004)	0,04 (0,04)	0,04 (0,04)	-0,02*** (0,004)
Experiencia laboral	0,05*** (0,003)	0,31*** (0,04)	0,26*** (0,06)	0,08*** (0,009)
Sexo (mujer)	-0,12 (0,08)	-6,81*** (0,82)	-6,89*** (0,82)	-0,08 (0,08)
Edad			0,25 (0,19)	-0,03*** (0,009)
Edad ²			-0,002 (0,002)	
Formación en la empresa	0,51*** (0,08)	7,23*** (0,96)	7,20*** (0,96)	0,51*** (0,08)
Ingeniería gran escala	0,36 (0,22)	3,25** (1,45)	3,16** (1,45)	0,36 (0,22)
Competitivo	0,36 (0,22)	3,72** (1,59)	3,64** (1,59)	0,35 (0,22)
Capitalista clásico	0,73*** (0,24)	4,25** (1,85)	4,18** (1,85)	0,70*** (0,24)
Pequeño competitivo	0,42* (0,22)	4,67*** (1,33)	4,58*** (1,33)	0,42* (0,22)
Profesional	-0,10 (0,25)	5,75*** (1,67)	5,56*** (1,69)	-0,60 (0,25)
Burocrático	-0,02 (0,29)	2,36 (2,67)	2,15 (2,68)	0,03 (0,29)
26-99 empleados	-0,33*** (0,10)	-4,27*** (1,02)	-4,25*** (1,02)	-0,34*** (0,10)
100-999 empleados	-0,34*** (0,11)	-4,53*** (1,25)	-4,52*** (1,25)	-0,35*** (0,11)
1000 ó más empleados	-0,09 (0,12)	-2,67* (1,39)	-2,65* (1,39)	-0,10 (0,12)
Prestigio primera ocupación		-0,40*** (0,01)	-0,40*** (0,01)	
Clase I y II	-5,05*** (0,33)			-4,96*** (0,33)
Clase III	-3,30*** (0,30)			-3,29*** (0,30)
Clase IV	-4,12*** (0,49)			-4,15*** (0,50)
Clase V	-2,41*** (0,29)			-2,41*** (0,29)
Clase VI	-2,59*** (0,27)			-2,59*** (0,27)
Clase VII	-1,23*** (0,28)			-1,21*** (0,28)
R ² / Pseudo R ²	0,1870	0,1732	0,1734	0,19
F / Wald chi ²	808,25***	41,26***	36,48***	807,80***
N	5082	5051	5051	5082

Errores estandarizados robustos entre paréntesis.

**p<0,01 **p<0,05 *p<0,10

Procedamos por pasos. La teoría del “cierre” estipulaba que la movilidad desde las clases privilegiadas sería menor que desde clases más bajas. Como puede verse en los modelos logísticos, todos los coeficientes de las diferentes clases sociales son negativos (recuérdese que la clase VIIb es la categoría de referencia) y crecen de forma monótona al movernos hacia las clases más altas (todos los coeficientes son significativos al nivel 0,01). Por tanto, hay menores probabilidades de moverse de forma ascendente para los individuos de clases altas, que logran mantener su posición de privilegio. Para los modelos lineales, los resultados son los mismos. “En estos modelos el prestigio de la primera ocupación tiene un efecto negativo y significativo en el grado de movilidad social (aumento de estatus), por lo que cuando uno empieza su carrera profesional ya con mayor prestigio, menores serán los incrementos de éste que va a poder experimentar a lo largo de su vida laboral. Efectivamente, pues, podemos confirmar ampliamente la teoría del “cierre”.

Por otro lado, la teoría de la “dominación estructural” resaltaba el rol que los mercados laborales internos —sistemas de formación y promoción internos— juegan en las posibilidades de movilidad de los individuos al posibilitar ascensos de forma regular. La hipótesis predice, en este sentido, que los mayores niveles de movilidad se encontrarán en los sectores “burocrático” y de “ingeniería a gran escala” (*large-scale engineering*), mientras que las posibilidades de ascenso serán más reducidas en los sectores “capitalista” y “pequeño competitivo” (Mayer y Carroll, 1987).

Los resultados para el caso español contradicen tales predicciones. El sector “clásico capitalista” presenta un efecto positivo fuerte en las probabilidades de movilidad en los cuatro modelos, así como el sector “pequeño competitivo”. Por el contrario, el sector “burocrático” no tiene un efecto significativo o, en algún caso, uno de tipo negativo (columna 1). Esto podría ser un indicativo del alto grado de “proletarización” que está teniendo lugar en dicho sector, creándose lo que viene a conocerse como el “proletariado de cuello blanco”.

Los modelos logísticos y los lineales aportan resultados distintos para el sector “profesional” (negativo en los primeros y positivo en los segundos). Ello revela que los cambios de trabajo en este sector pueden conducir a relativos aumentos en el estatus pero no a cambios de clase social según el esquema de Goldthorpe¹⁴ (debido quizá al alto nivel de corporativismo de este sector en España).

Para los sectores “competitivo” e “ingeniería a gran escala” todos los coeficientes son positivos pero tan sólo son significativos los de los modelos de regresión lineal. Podemos concluir así que mientras estos sectores, como en el caso del “profesional”, pueden facilitar incrementos en el prestigio profesional, dichos incrementos no consiguen promover un cambio ascendente en la clase social de sus trabajadores en un sentido más amplio.

Por otro lado, lo que sí aparece como un buen factor explicativo del nivel de movilidad intrageneracional es la formación en la propia empresa, esto es, tomar parte en cursos o

¹⁴ Recuérdese que en los modelos logísticos la variable dependiente toma el valor 1 si ha habido movilidad ascendente de acuerdo con el esquema de Goldthorpe.

prácticas organizados en o por el centro de trabajo. Dichos cursos tienen como objetivo mejorar la capacidad del trabajador con el fin de que desarrolle una nueva tarea dentro de la empresa. Por tanto, pueden considerarse —esta formación— como una forma alternativa de mercados laborales internos no considerados por otros estudios.

Otro resultado interesante es el efecto negativo que el tamaño de la empresa tiene en las probabilidades de movilidad. A mayor plantilla, menores posibilidades de movilidad encontramos (en ambos tipos de modelo). La explicación tras este patrón podría residir en que las empresas grandes conllevan una organización más racionalizada del trabajo, lo que conduce a un sistema más *taylorista* de producción, es decir, un mayor grado de división y de especialización que pueden reducir las posibilidades de ascenso en la escala social.

De este modo, y para concluir, podemos tan sólo rechazar de manera parcial la teoría de la “dominación estructural” a la luz de la evidencia empírica. Por un lado, la parte referente a las diferencias entre sectores industriales debe ser rechazada; pero por otro lado, consecuencias alternativas como la formación en la empresa y el tamaño de ésta tienden a confirmar dicha teoría, aunque de forma relativamente indirecta.

La naturaleza no longitudinal de los datos dificulta el análisis de la teoría del “ciclo vital”. La intuición más obvia parece confirmarse por el efecto positivo y significativo que la experiencia laboral (medida por los años en el mercado laboral) tiene tanto en el nivel como en la probabilidad de movilidad intrageneracional. Puesto que más años conllevan mejor formación y capacidad, el proceso parece, pues, totalmente normal. Sin embargo, la experiencia dentro de la misma empresa no tiene el mismo efecto, como podría esperarse. De hecho, tiene un efecto negativo (y significativo) en los modelos *logit*, y un efecto positivo pero marginal en los modelos lineales. Las opciones de movilidad social en cuanto a clase parecen, pues, no ser muy altas si uno permanece en la misma empresa, aunque ello pueda permitir un cambio ligero de prestigio profesional, quizá al pasar de funciones manuales a supervisión, por ejemplo.

En lo que respecta a la edad, dos factores merecen atención. En primer lugar, se observa un efecto negativo y significativo de la edad en las probabilidades de movilidad ascendente de clase (modelo logístico de la columna 4), lo que confirmaría la predicción de la teoría del ciclo vital que establecía que las probabilidades de movilidad son mayores en los inicios de la vida laboral. En segundo lugar, en los modelos lineales, se ha introducido la edad elevada al cuadrado a fin de comprobar la existencia de una posible relación curvilínea entre la edad y el prestigio ocupacional. No obstante, ninguno de los dos coeficientes es significativo aunque tienen el signo pronosticado —positivo y negativo respectivamente¹⁵.

¹⁵La relación podría seguir otro patrón similar a una parábola pero asimétrico a la derecha.

CONCLUSIONES

El objetivo de este artículo ha sido completar, en la medida de lo posible, el actual conocimiento sobre los patrones de movilidad social en España a través del análisis de tres aspectos distintos del estatus ocupacional y educativo: la influencia del tamaño familiar, los efectos de la estructura familiar y los procesos de movilidad intrageneracional.

Los resultados obtenidos con respecto a estos tres bloques son heterogéneos y podrían resumirse de la siguiente manera:

El número de hermanos tiene un efecto negativo y muy significativo en el nivel de estudios de los individuos al reducir los recursos disponibles del hogar. Este efecto se ve incrementado si esos hermanos son mayores en edad y aún más si el individuo es una mujer.

La segunda parte del trabajo se ha dirigido a desentrañar el tipo de influencia que la estructura familiar tiene en el nivel educativo y el estatus ocupacional alcanzados por los individuos. Hemos apuntado que la estructura familiar tiene dos tipos de efecto: por un lado, se espera que los individuos crecidos en familias donde el cabeza de familia no es padre/madre biológico/a, es mujer o ambas cosas, obtengan en promedio menores logros educativos. Por otro lado, y siguiendo la literatura existente, se ha postulado la posibilidad de un efecto de variable *interviniente*, es decir, la estructura familiar media la asociación entre los orígenes socioeconómicos familiares y los resultados finales de los individuos.

El primero de los roles de dicha variable se ha puesto a prueba tomando como variable dependiente el nivel de estudios de los entrevistados. Los análisis de regresión muestran como el promedio de años de estudios es menor para aquellos individuos en cuyo hogar el cabeza de familia era un padre/madre no biológico, mujer, o las dos cosas a la vez, es decir, una madrastra.

En referencia al segundo papel jugado por la variable "estructura familiar" se han puesto a prueba y confirmado dos hipótesis básicas. Uno, la que predice que la transmisión de estatus del cabeza de familia al hijo (varón) es mucho menor si dicho cabeza de familia es una mujer. Y dos, la que establece que la transmisión intergeneracional de estatus profesional es más efectiva entre padres y sus hijos biológicos que entre padrastros e hijastros. Los análisis de regresión de la cuarta sección han demostrado que ambas predicciones tienen lugar en la sociedad española.

Por último, la tercera parte de este estudio analizaba los procesos de movilidad intrageneracional, es decir, aquellos que tienen lugar a lo largo de la vida de un mismo individuo. El análisis de trayectorias laborales es un método imprescindible para conocer la perpetuación de las estructuras de desigualdad en el mercado del trabajo y para conocer las probabilidades que tienen las personas de cambiar su situación a lo largo de su vida laboral. Para este caso, se han analizado cinco hipótesis: la hipótesis del "cierre" establece que la movilidad de las clases más altas va a ser menor que la de las más bajas dado que las primeras consolidan y buscan perpetuar su posición de privilegio. Los modelos logísticos y lineales muestran que las probabilidades de movilidad disminuye casi de forma monótonica a medida que nos movemos hacia arriba en la escala social.

Más contradictorios o, al menos, complementarios son los resultados obtenidos al testar la teoría de la “dominación estructural”. El primer postulado, por parte de Mayer y Carroll (1987), ha sido rechazado. Éste consistía en afirmar que los sectores “ingeniería a gran escala” así como el “burocrático” favorecen una mayor movilidad intrageneracional. Por el contrario, nuestros resultados muestran que en España, sectores como el “pequeño competitivo”, el “clásico capitalista” e incluso el “profesional” son mejores en cuanto a las posibilidades de movilidad ocupacional. Por otro lado, el sector “profesional” se ha demostrado que tiene un efecto negativo un la movilidad de clase, pero un efecto positivo en mejoras de prestigio profesional.

Mediante el uso de variables alternativas, no obstante, la tesis de la “dominación estructural” puede confirmarse, al menos, de forma parcial. Donde existen posibilidades de formación dentro de la propia empresa, la movilidad es mayor y más frecuente. Por otro lado, a mayor tamaño de la empresa, menor es la probabilidad de movilidad ascendente.

Para el caso de la teoría del ciclo vital, destacamos dos resultados principales: primero, la experiencia en el mercado laboral (medida en años) ejerce una influencia positiva en las opciones de movilidad, mientras que la experiencia dentro de la misma empresa sirve sólo para mejoras en el prestigio profesional que no son suficientes para ascender de clase social. En segundo lugar, el efecto de la edad sobre la movilidad es negativo con matices: es positivo al principio de la vida laboral, pero luego deviene progresivamente negativo.

Finalmente, las pruebas parciales realizadas permiten confirmar las predicciones pesimistas acerca de la evolución de las sociedades industriales avanzadas que pronostican una progresiva alienación y degradación de las condiciones laborales. La evidencia muestra, pues, la existencia de mercados primarios y secundarios de trabajo, caracterizados los segundos por su poca cualificación, baja remuneración, poco reconocimiento social y sin relación contractual estable, dificultando todo ello la movilidad.

APÉNDICE

Tabla A.
Descriptivos de las variables

Variable	Media	Desv. típica	Máx.	Mín.	N
Nivel educativo	9,341	4,097	0	20	5975
Mov. intrageneracional	6,552	28,233	-157,86	198,62	5889
Nº hermanos	2,660	2,101	0	16	5998
Hermanos mayores	1,343	1,617	0	15	5998
Prestigio cabeza familia	98,428	34,504	46,77	269,15	5691
Estudios cabeza familia	5,953	3,941	0	20	5770
Estudios primogénito	9,300	4,550	0	20	2515
Escuela privada	0,081	0,272	0	1	5975
Escuela pública	0,708	0,454	0	1	5975
Cabeza familia padrastro	0,011	0,105	0	1	5998
Cabeza familia madrastra	0,004	0,069	0	1	5998
Cabeza familia mujer	0,052	0,223	0	1	5998
Experiencia laboral	19,754	12,644	0	68	5940
Formación en empresa	0,342	0,474	0	1	5580
Años en la empresa	10,200	10,672	0	67	5903
26-35 años	0,282	0,450	0	1	5998
36-45 años	0,298	0,457	0	1	5998
46-55 años	0,200	0,400	0	1	5998
56 y más	0,096	0,295	0	1	5998
Mujer	0,373	0,483	0	1	5998
26-99 empleados	0,156	0,363	0	1	5628
100-999 empleados	0,135	0,342	0	1	5628
1000 ó más empleados	0,117	0,322	0	1	5628
Ingeniería gran escala	0,175	0,380	0	1	5923
Competitivo	0,121	0,326	0	1	5923
Capitalista clásico	0,062	0,242	0	1	5923
Pequeño competitivo	0,353	0,478	0	1	5923
Profesional	0,153	0,360	0	1	5923
Burocrático	0,044	0,206	0	1	5923

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AMATO, P. R. (1993), "Children's Adjustment to Divorce: Theories, Hypotheses, and Empirical Support", *Journal of Marriage and the Family*, vol. 55, pp. 23-38.
- BALAN, J., H.L. BROWNING y E. JELIN (1977), *El hombre en una sociedad en desarrollo. Movilidad geográfica y social en Monterrey, México*, Fondo de Cultura Económica.
- BELL, D. (1973), *The Coming of Post-Industrial Society*, Nueva York, Basic Books.
- BLAU, P. y O. D. DUNCAN (1967), *The American occupational structure*, Nueva York, The Free Press (1978).
- BIBLARZ, T. J. y A. E. RAFTERY (1993), "The Effects of Family Disruption on Social Mobility", *American Sociological Review*, vol. 58, pp. 97-109.
- (1999), "Family Structure, Educational Attainment, and Socioeconomic Success: Rethinking the "Pathology of Matriarchy"", *The American Journal of Sociology*, vol. 105, pp. 321-365.
- BIBLARZ, T. J., A. E. RAFTERY y A. BUCUR (1997), "Family Structure and Social Mobility", *Social Forces*, vol. 75, pp. 1319-1341.
- BIBLARZ, T.J. y G. GOTTAJNER (2000), "Family Structure and Children's Success: A Comparison of Widowed and Divorced Single-Mother Families", *Journal of Marriage and the Family*, vol. 62, pp. 533-548.
- BJÖRKLUND, A., D.K. GINTHERS y M. SUNDSTRÖM (2004), "Family Structure and Child Outcomes in the United States and Sweden", *IZA Discussion Paper* N° 1.259.
- BLAKE, J. (1985), "Number of Siblings and Educational Mobility", *American Sociological Review*, vol. 50, pp. 84-94.
- (1989), *Family Size and Achievement*, Berkeley, University of California Press.
- BRAVERMAN, H. (1974), *Labor and Monopoly Capital*, Nueva York, Monthly Review Press.
- BREEN, R. (ed.). (2004), *Social Mobility in Europe*, Oxford, Oxford University Press.
- CACHÓN, L. (1989), *¿Movilidad Social o Trayectorias de Clase?*, Madrid, CIS.
- CARABAÑA, J. (1983), *Educación, ocupación e ingresos en la España del siglo XX*, Madrid, Ministerio de Educación y Ciencia.
- (1999), *Dos estudios sobre movilidad intergeneracional*, Madrid, Fundación Argentaria.
- (2004), "Una estimación del grado en qué el número de hermanos deprime el nivel de estudios", manuscrito.
- CARABAÑA, J. y C. GÓMEZ (1996), *Escalas de prestigio profesional*, Madrid, CIS.
- CARROLL, G. y K.U. MAYER (1986), "Job-shift patterns in the Federal Republic of Germany: the effects of social class, industrial sector, and organizational size", *American Sociological Review*, vol. 51, pp. 323-341.

- DOWNEY, D.B. y B. POWELL (1993), "Do Children in Single-Parent Households Fare Better Living With Same-Sex Parents?", *Journal of Marriage and the Family*, vol. 55, pp. 55-72.
- DUNCAN, O.D. y R.W. HODGE (1963), "Education and occupational mobility: a regression analysis", *American Journal of Sociology*, vol. 68, pp. 629-644.
- DUNCAN, O.D., D.L. FEATHERMAN y B. DUNCAN (1972), *Socioeconomic background and achievement*, Nueva York, Seminar Press.
- ECHEVARRÍA, J. (1999), *La movilidad social en España*, Madrid, Istmo.
- ERIKSON, R. y J. GOLDTHORPE (1985a), "Commonality and Variation in Social Fluidity in Industrial Nations: Some Preliminary Results", University of Mannheim. CASMIN Project, Working Paper 4.1.
- (1985b), "A Model of Core Social Fluidity in Industrial Nations", University of Mannheim. CASMIN Project, Working Paper 5.1.
- (1993), *The Constant Flux: A Study of Class Mobility in Industrial Societies*, Oxford, Oxford University Press.
- FEATHERMAN, D.L., L. JONES y R.M. HAUSER (1975), "Assumptions of social mobility research in the U.S.: The case of occupational status", *Social Science Research*, Vol. 4, pp. 329-60.
- GOLDSCHIEDER, F. K. y C. GOLDSCHIEDER (1989), "Family Structure and Conflict: Nest-Leaving Expectations of Young Adults and Their Parents", *Journal of Marriage and the Family*, vol. 51, pp. 87-97.
- GOLDTHORPE, J. (1980), *Social mobility and class structure in modern Britain*, Oxford, Clarendon Press.
- KURZ, K. y W. MULLER (1987), "Class Mobility in the Industrial World", *American Review of Sociology*, vol. 13, pp. 417-442.
- LIPSET, S. M. y H.L. ZETTERBERG (1959), "Social Mobility in Industrial Societies", en S.M. Lipset y R. Bendix (eds.), *Social Mobility in Industrial Society*, Berkeley, University of California Press.
- MARTÍNEZ, J.S. (2002), *¿Habitus o calculus? Dos intentos de explicar la dinámica de las desigualdades educativas en España con datos de la Encuesta Sociodemográfica*, Tesis doctoral, Departamento de Sociología, Universidad Autónoma de Madrid.
- MAYER, K. U. y G. R. CARROLL (1987), "Jobs and classes: structural constraints on career mobility", *European Sociological Review*, vol. 3, pp. 14-38.
- MEYER, D. R. y S. GARASKY (1993), "Custodial Fathers: Myths, Realities, and Child Support Policies", *Journal of Marriage and the Family*, vol. 55, pp. 73-90.
- OCDE (2005), *Informe PISA 2003: Aprender para el mundo del mañana. Programa para la Evaluación Internacional de Alumnos*, Madrid, Santillana.
- RYTINA, S. (1992), "Scaling the Intergenerational Continuity of Occupation: Is Occupational Inheritance Ascriptive After All?", *American Journal of Sociology*, vol. 97, pp. 1658-1688.

- STINCHCOMBE, A. (1979), "Social mobility in industrial labor markets", *Acta Sociologica*, vol. 22, pp. 217-245.
- TEELMAN, L. C. *et al.* (2002), "Reconsidering the Effects of Sibling Configuration: Recent Advances and Challenges", *Annual Review of Sociology*, vol. 28, pp. 247-270.
- WHELAN, C. T. y R. LAYT. (2002), "Late Industrialisation and the Increased Merit Selection Hypothesis: Ireland as a Test Case", *European Sociological Review*, vol. 18, pp. 35-50.

RECIBIDO: 19/09/2005
ACEPTADO: 16/12/2005