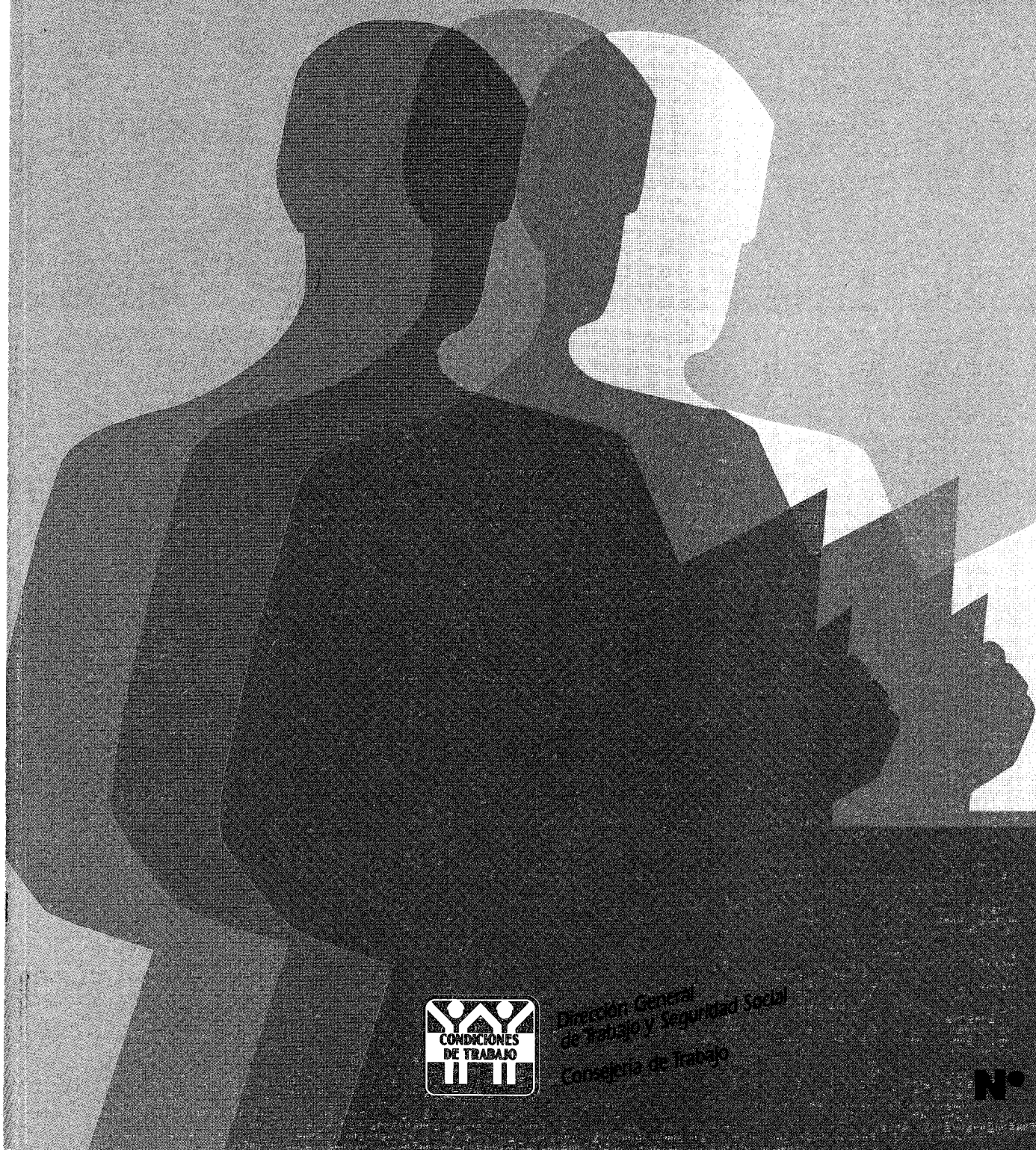


**JUNTA DE ANDALUCIA**

**CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS JOVENES  
EN LA COMUNIDAD AUTONOMA ANDALUZA**



Dirección General  
de Trabajo y Seguridad Social  
Consejería de Trabajo

**Nº 1**

**JUNTA DE ANDALUCIA**

**CONSEJERIA DE TRABAJO**

**DIRECCION GENERAL DE TRABAJO**

**Y SEGURIDAD SOCIAL**

*Signetur 0005*

**CONDICIONES DE TRABAJO  
DE LOS JOVENES EN LA  
COMUNIDAD AUTONOMA ANDALUZA**

**CONDICIONES DE TRABAJO  
DE LOS JOVENES EN LA  
COMUNIDAD AUTONOMA ANDALUZA**

**Autores: Juan Larrañeta  
Miguel Gutiérrez  
Luis Onieva**

**Dpto. Organización  
A.I.C.I.A., Sevilla**

**Base Documental y Coordinación  
Servicio de Condiciones de Trabajo**

**CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS JOVENES  
EN LA COMUNIDAD AUTONOMA ANDALUZA**

**Edita: JUNTA DE ANDALUCIA  
CONSEJERIA DE TRABAJO**

**Coordina: Servicio de Condiciones de Trabajo**

**© JUNTA DE ANDALUCIA**

**Dep. Legal: SE - 156 - 1987**

**2ª Edición**

**Imprime: PAO. Suministros Gráficos, S.A. - Sevilla**



## PROLOGO

La integración de España en la Comunidad Económica Europea supondrá en los próximos meses una adaptación de nuestro marco legislativo y operativo a la nueva situación generada.

El Coloquio sobre la PROBLEMÁTICA PREVENTIVA LABORAL DERIVADA DE LA INTEGRACION ESPAÑOLA EN LA C.E.E. celebrado en Sevilla durante los días 21 y 22 de noviembre de 1986 ha puesto de manifiesto la conveniencia de disponer de estudios que permitan establecer líneas de actuación rigurosas y bien fundamentadas e intervenir con un alto grado de eficacia en esta problemática. Consecuencia de ello es el ESTUDIO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE JOVENES MENORES DE VEINTICINCO AÑOS que se presenta en esta publicación, incluida en la Serie "CONDICIONES DE TRABAJO" de la Consejería de Trabajo y Bienestar Social.

Su contenido posibilitará un conocimiento más profundo de este colectivo en sus más variadas facetas; de este conocimiento podrán deducirse acciones que, correctamente aplicadas, permitirán mejorar sus condiciones de trabajo reales y, de esta forma, alcanzar mayores cotas de calidad de vida laboral, lo que se traducirá consecuentemente en una elevación de la calidad de vida de la sociedad en general.

FAUSTINO DIAZ FERNANDEZ  
Director General de Trabajo  
y Seguridad Social



## INDICE

	Pág.
<b>1. INTRODUCCION .....</b>	<b>11</b>
<b>2. AMBITO DE LA INVESTIGACION .....</b>	<b>13</b>
2.1. Ambito Poblacional .....	13
2.2. Ambito Geográfico .....	13
2.3. Ambito Temporal .....	14
<b>3. DESCRIPCION Y ESTRUCTURA DEL CUESTIONARIO .....</b>	<b>15</b>
3.1. Cuestiones Preliminares .....	15
3.2. Elaboración del Cuestionario .....	16
3.3. Cuestionario .....	17
3.4. Estructura del Cuestionario .....	29
3.5. Observaciones sobre el Marco .....	32
3.6. Encuesta Piloto .....	32
3.7. Entrevistadores .....	33
<b>4. ANALISIS TECNICO .....</b>	<b>35</b>
4.1. Ficha Técnica del Sondeo .....	35
4.2. Especificaciones Técnicas de la Encuesta .....	35
4.2.1. Error Muestral Admitido .....	36
4.2.2. Grado de Confianza .....	36

4.2.3. Error Absoluto .....	36
4.2.4. Tamaño de la Muestra .....	36
4.2.5. Número de Conglomerados y Tamaño de los mismos .....	36
4.2.6. Número de Conglomerados por Provincia .....	37
4.2.7. Fundamentos Técnicos del Método Utilizado .....	37
4.2.8. Observación Técnica sobre el tipo de muestreo utilizado .....	39
4.2.9. Solución al Problema Estadístico de las empresas de Plantilla muy Reducida .....	39
4.2.10. Tratamiento de la no-respuesta .....	40
4.3. Control de Calidad de los Datos .....	41
4.3.1. Introducción .....	41
4.3.2. Errores de Muestreo .....	42
4.3.3. Errores Ajenos al Muestreo .....	42
4.3.3.1. Errores de Cobertura .....	43
4.3.3.2. Errores de Contenido .....	43
4.3.3.2.1. Indicadores de Calidad .....	43
4.4. Resultados Obtenidos en el Control de Calidad .....	45
<b>5. ANALISIS DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA INVESTIGACION.....</b>	<b>49</b>
5.1. Características Personales y Formación .....	49
5.2. Situación Familiar .....	54
5.3. Características de la Unidad de Trabajo .....	58
5.4. Situación Contractual .....	59
5.5. Puesto de Trabajo .....	79
5.6. Formación Relacionada con el Puesto de Trabajo .....	83
5.7. Forma de Pago .....	95
5.8. Condiciones Objetivas de Trabajo .....	105
5.9. Condiciones Subjetivas de Trabajo .....	124
5.10. Participación .....	133
5.11. Seguridad e Higiene .....	153

**CONDICIONES DE TRABAJO  
DE LOS JOVENES EN LA  
COMUNIDAD AUTONOMA ANDALUZA**





## 1. INTRODUCCION

La Dirección General de Trabajo de la Consejería de Trabajo y Seguridad Social de la Junta de Andalucía, a través de su Servicio de Condiciones de Trabajo estableció, dentro de su Programación de Actividades para 1985, el análisis de las condiciones de trabajo de determinados colectivos laborales como una vía, no sólo, de acercamiento al problema, fruto del conocimiento del mismo en sus justos términos sino, también, de obtención de una base de datos que permitieran el diseño de una política de actuación eficaz suficientemente documentada. En esta primera etapa se han evaluado las condiciones en la que realizan su actividad laboral dos colectivos interesantes desde diferentes perspectivas: la mujer y los jóvenes con edad inferior a 25 años; para sucesivos ejercicios y tras este primer paso se pretende extender este tipo de análisis a otros grupos más definidos laboralmente, dentro de los diferentes sectores económicos.

El presente trabajo tiene por objeto realizar un estudio de las condiciones de trabajo de los jóvenes trabajadores de ambos sexos con edades no superiores a los veinticinco años, en el ámbito de la Comunidad Autónoma Andaluza. Al ser un primer estudio, que comprende a todos los jóvenes empleados, no se ha profundizado indagando en las características específicas asociadas a cada uno de los sectores de actividad económica, sino en las que genéricamente se incluyen dentro del amplio concepto de Condiciones de Trabajo.

El método empleado para obtener la información de partida ha sido la realización de una encuesta entre una muestra amplia de los jóvenes trabajadores en Andalucía. Dicha encuesta recoge datos objetivos de tipo sociológico, que enmarcan la situación en que se desenvuelven los jóvenes trabajadores (características personales y familiares, formación), datos objetivos referidos al centro de trabajo en que desempeña su actividad y al propio puesto de trabajo (sector de actividad económica, plantilla, antigüedad, características de la jornada laboral, etc.) y, fundamentalmente, las opiniones de los jóvenes trabajadores sobre su actividad y el entorno de la misma. Este último aspecto es especialmente relevante ya que refleja la percepción de los jóvenes empleados sobre las condiciones en que se desarrolla su trabajo.

La información recogida se analiza de forma sistemática, explorando las posibles relaciones de dependencia que puedan existir entre los distintos conceptos que intervienen.

El estudio se inicia describiendo el ámbito en el que se ha realizado la investigación. Hemos considerado adecuado incluir el cuestionario así como su análisis y estructura. Tras el análisis técnico del sondeo realizado se presentan los resultados obtenidos y el análisis de los mismos, con lo que finaliza el documento.



## **2. AMBITO DE LA INVESTIGACION**

Sobre el ámbito abarcado por las presentes Encuestas consideramos las tres siguientes facetas:

### **2.1. Ambito poblacional**

La población analizada de "Jóvenes Trabajadores" es la integrada en el conjunto de las unidades productivas (empresas) ubicadas en la Comunidad Autónoma Andaluza. Se excluyen por tanto de tales encuestas, entre otros productores, aquéllos que pudieran prestar sus servicios en empresas clasificadas como de "economía sumergida" o bien aquellos productores cuyas características (edad, etc... ) fuesen irregulares desde el punto de vista del ordenamiento legal vigente.

En particular, es importante tener en cuenta que el colectivo analizado no coincide con el que habitualmente se conoce por "población activa". Como población activa se suele considerar habitualmente la definida como tal por la Oficina Internacional del Trabajo (O.I.T.) "Población activa es el conjunto de personas que suministran mano de obra disponible para la producción de bienes y servicios". En particular, por lo que se refiere a España, la población activa está constituida por aquellas personas de edad igual o superior a los 16 años que, o bien forman la población ocupada por tener empleo, o bien están desempleados (parados y por tanto desean tener un empleo).

Con independencia de cualquier otro grupo social sobre el que más adelante comentemos su exclusión nos anticipamos ya, desde ahora, a aclarar que el personal al servicio de las Fuerzas Armadas en ningún caso será objeto de nuestro estudio, así como tampoco lo serán las personas que han profesado en alguna orden religiosa, habitan en algún hogar colectivo de agrupaciones religiosas reconocidas como Institutos Seculares por el Derecho Canónico o pertenecen al clero secular.

Ya desde el principio queda en cierto modo condicionada que la unidad primaria de muestreo ha de ser el centro productivo pues, como se comenta habitualmente en la literatura especializada es el más adecuado desde el punto de vista de la eliminación de fenómenos tan distorsionantes como los de "no-respuesta", listados vacíos, etc...

### **2.2. Ambito geográfico**

El presente estudio se extiende geográficamente a todas las poblaciones que forman parte de la Comunidad Autónoma Andaluza.

### 2.3. Ambito temporal

En algunas de las preguntas del cuestionario en las que la indefinición de un período de referencia pudiera originar una excesiva heterogeneidad entre las respuestas se ha convenido en considerar como tal período de referencia la semana inmediatamente anterior a la de la entrevista.

Por otra parte, aunque este estudio ha sido abordado como exclusivamente referido al tiempo de su realización, la presente encuesta ha sido enfocada como estudio de partida de lo que podría llegar a ser una encuesta de carácter continuo (o más propiamente de realización periódica) como es habitual en estudios socio-laborales de este tipo, ya que es esta periodicidad la que permite analizar la evolución de las variables que son de interés en el presente estudio. En tal caso habría que proceder a lo que habitualmente se conoce como una "rotación parcial de la muestra" sobre la base de la infraestructura que el presente estudio establece.

### 3. DESCRIPCION Y ESTRUCTURA DEL CUESTIONARIO

Entre las técnicas de Investigación Social mediante las cuales se puede obtener información sobre los colectivos objeto de estudio parece el más adecuado el basado en una **ENCUESTA** y, dentro de las distintas modalidades que ésta puede tener, la más fiable en este caso es la de **ENTREVISTA PERSONAL** con las unidades elementales observables (en este caso Jóvenes Trabajadores) que resulten seleccionadas en el muestreo aleatorio. Sin duda alguna la entrevista personal es, con gran diferencia, el método de mayor coste económico, entre otras posibles alternativas consideradas, pero la calidad de los resultados que se obtienen, por una parte, y la mayor rapidez de disponibilidad de los mismos, por otra parte, han prevalecido, desde nuestro punto de vista, sobre cualquier otra consideración.

#### 3.1. Cuestiones Preliminares

Al plantearnos la realización de este trabajo tuvimos que considerar inicialmente dos cuestiones primordiales:

- a) Elección de un método para llegar a las unidades objeto de observación: Jóvenes Trabajadores.
- b) Selección de las variables a considerar en el estudio.

La primera de las cuestiones citadas está directamente relacionada con la existencia del elemento fundamental sobre el que ha de apoyarse cualquier estudio que tenga un carácter verdaderamente científico en su aspecto probabilístico: la existencia de un **MARCO** adecuado. Las principales dificultades encontradas en este aspecto han sido las derivadas de las limitaciones de los censos o ficheros estadísticos existentes razonablemente actualizados, no sólo a nivel de la Comunidad Autónoma Andaluza, sino también en lo que se refiere a fuentes a nivel nacional que teóricamente, podrían haber sido más completas, tales como el Seccionado del Instituto Nacional de Estadística.

La segunda de las cuestiones citadas –la selección de las variables a considerar en el estudio– viene determinada por la batería de preguntas que, sobre un esquema básico proporcionado por la Consejería de Trabajo y Seguridad Social de la Comunidad Autónoma Andaluza a la Asociación de Investigación y Cooperación Industrial de Andalucía (**A.I.C.I.A.**), fue finalmente redactado entre ambas partes, redacción final en la que se recogían ligeras modificaciones que la "experiencia de campo" (resultado de la realización de una encuesta piloto que se realizó con carácter experimental) sugirió a ambas partes incluir en la redacción definitiva del cuestionario.

### 3.2. Elaboración del cuestionario

Se denomina cuestionario al documento en el que se recogen los datos correspondientes a cada unidad elemental y es, de hecho, uno de los instrumentos más importantes del trabajo estadístico. En esta investigación se ha tenido muy en cuenta que un cuestionario defectuoso es una fuente potencial no sólo de errores y sesgos, sino lo que es más importante, de falta de colaboración por parte de los sujetos que han de proporcionar los datos básicos y que desde el principio condiciona el éxito o el fracaso de todo el trabajo posterior ya que es el instrumento que imprime orden y estructura a la recogida de datos.

En este trabajo se ha procurado que el cuestionario utilizado tenga las siguientes características:

1) Fácil manejo de modo que tanto su forma como su contenido faciliten la localización de las diversas variables que se desee valorar o medir.

2) Redacción correcta de las preguntas, evitando su ambigüedad de forma que todas ellas sean de fácil comprensión por la generalidad de los entrevistados, evitando palabras cuyo significado sea sólo comprendido por un reducido número de personas.

3) No demasiado extenso pues está demostrado que los cuestionarios excesivamente largos disminuyen la calidad de las respuestas provocando cansancio y falta de cooperación en los entrevistados.

4) Orden lógico de las preguntas de acuerdo no sólo con la importancia de los temas, sino tratando también de favorecer un clima de confianza en el entrevistado al responder inicialmente a las preguntas más sencillas.

5) Ordenación de las preguntas de mayor a menor amplitud.

6) Eliminación de preguntas indirectas de confusa interpretación. En este aspecto la muestra piloto que se ha realizado ha sido de gran utilidad eliminando fuentes potenciales de error.

7) No "contaminación" de las preguntas de forma que se evite que ciertas respuestas queden infundadas por las que se han dado previamente.

8) Absoluto predominio de preguntas cerradas.

En la siguiente sección se incluye una copia del cuestionario empleado.



### 3.3. Cuestionario

#### 1. Sexo

- 1. Varón \_\_\_\_\_
- 2. Hembra \_\_\_\_\_

#### 2. Edad actual

- 1. 16 a 17 años \_\_\_\_\_
- 2. 18 a 21 años \_\_\_\_\_
- 3. 22 a 25 años \_\_\_\_\_

#### 3. Edad a la que comenzó a trabajar

- 1. 16 a 17 años \_\_\_\_\_
- 2. 18 a 21 años \_\_\_\_\_
- 3. 22 a 25 años \_\_\_\_\_

#### 4. Estudios Realizados

- 1. Analfabeto/a \_\_\_\_\_
- 2. Sin Estudios \_\_\_\_\_
- 3. EGB/Graduado Escolar \_\_\_\_\_
- 4. BUP/COU \_\_\_\_\_
- 5. FP1 \_\_\_\_\_
- 6. FP2 \_\_\_\_\_
- 7. Titulado/a Medio \_\_\_\_\_
- 8. Titulado/a Superior \_\_\_\_\_
- 9. Otros \_\_\_\_\_

#### 5. ¿Continúa estudiando en la actualidad?

- 1. Sí \_\_\_\_\_
- 2. No \_\_\_\_\_

#### 6. En caso afirmativo ¿Qué estudios realiza?

- 1. E.G.B. \_\_\_\_\_
- 2. BUP/COU \_\_\_\_\_
- 3. FP1 \_\_\_\_\_
- 4. FP2 \_\_\_\_\_
- 5. Titulación Media \_\_\_\_\_
- 6. Titulación Superior \_\_\_\_\_
- 7. Otros \_\_\_\_\_

**7. Si ha realizado Formación Profesional ¿Cuál ha sido el tipo?**

- 1. Estatal \_\_\_\_\_
- 2. Privada \_\_\_\_\_
- 3. Empresa \_\_\_\_\_

**8. ¿Ha sido subvencionada?**

- 1. No \_\_\_\_\_
- 2. Parcialmente \_\_\_\_\_
- 3. Totalmente \_\_\_\_\_

**9. Estado civil**

- 1. Soltero/a \_\_\_\_\_
- 2. Casado/a \_\_\_\_\_
- 3. Viudo/a \_\_\_\_\_
- 4. Otros \_\_\_\_\_

**10. ¿Tiene Hijos?**

- 1. No \_\_\_\_\_
- 2. 1 \_\_\_\_\_
- 3. 2 \_\_\_\_\_
- 4. 3 \_\_\_\_\_
- 5. 4 o más \_\_\_\_\_

**11. En caso afirmativo ¿Cuál es su situación?**

- 1. En Guardería \_\_\_\_\_
- 2. En Colegio \_\_\_\_\_
- 3. Con familiares \_\_\_\_\_
- 4. Otros \_\_\_\_\_

**12. ¿Tiene familiares a su cargo?**

**(Pueden ser varias respuestas simultáneamente)**

- 1. No \_\_\_\_\_
- 2. Cónyuge \_\_\_\_\_
- 3. Hijos \_\_\_\_\_
- 4. Padre \_\_\_\_\_
- 5. Madre \_\_\_\_\_
- 6. Otros \_\_\_\_\_

**13. ¿Contribuye económicamente a atender las cargas familiares?**

- 1. Sí \_\_\_\_\_
- 2. No \_\_\_\_\_

**14. ¿Trabaja algún otro miembro de la unidad familiar?**

(Pueden ser varias respuestas simultáneamente)

- 1. No \_\_\_\_\_
- 2. Cónyuge \_\_\_\_\_
- 3. Padre \_\_\_\_\_
- 4. Madre \_\_\_\_\_
- 5. Otros \_\_\_\_\_

**15. ¿Recibe algún miembro de la unidad familiar seguro de desempleo?**

(Pueden ser varias respuestas simultáneamente)

- 1. No \_\_\_\_\_
- 2. Cónyuge \_\_\_\_\_
- 3. Padre \_\_\_\_\_
- 4. Madre \_\_\_\_\_
- 5. Otros \_\_\_\_\_

**16. ¿Actividad de la empresa en la que trabaja?**

---

---

**17. Plantilla total de la empresa en la actualidad**

- 1. Menos de 5 trabajadores \_\_\_\_\_
- 2. 6 a 10 \_\_\_\_\_
- 3. 11 a 20 \_\_\_\_\_
- 4. 21 a 50 \_\_\_\_\_
- 5. 51 a 100 \_\_\_\_\_
- 6. 101 a 200 \_\_\_\_\_
- 7. 201 a 500 \_\_\_\_\_
- 8. Más de 500 trabajadores \_\_\_\_\_

**18. La duración de su contrato es**

- 1. Indefinida \_\_\_\_\_
- 2. Limitada \_\_\_\_\_

**19. En caso de un tiempo indefinido, es del tipo**

- 1. Fijo discontinuo \_\_\_\_\_
- 2. Minusválido \_\_\_\_\_
- 3. Otros \_\_\_\_\_

**20. En caso de ser por tiempo limitado, es por una duración de**

- 1. 3 meses \_\_\_\_\_
- 2. 4 a 6 meses \_\_\_\_\_
- 3. Más de 6 meses \_\_\_\_\_

**21. En caso de ser por tiempo limitado ¿Le ha sido prorrogado?**

- 1. No \_\_\_\_\_
- 2. Una vez \_\_\_\_\_
- 3. Varias veces \_\_\_\_\_

**22. ¿El contrato es a tiempo parcial?**

- 1. Sí \_\_\_\_\_
- 2. No \_\_\_\_\_

**23. En caso afirmativo, su duración semanal es**

- 1. Menos de 6 horas \_\_\_\_\_
- 2. 6 a 12 \_\_\_\_\_
- 3. 13 a 20 \_\_\_\_\_
- 4. Más de 20 \_\_\_\_\_

**24. Tipo de contrato**

- 1. En prácticas \_\_\_\_\_
- 2. Formación \_\_\_\_\_
- 3. Obra o servicio determinado \_\_\_\_\_
- 4. Eventual \_\_\_\_\_
- 5. Interino \_\_\_\_\_
- 6. Relevo \_\_\_\_\_
- 7. Otro \_\_\_\_\_

**25. ¿Tiene su contrato algún tipo de subvención?**

- 1. Sí \_\_\_\_\_
- 2. No \_\_\_\_\_

**26. En caso afirmativo ¿Qué organismo se la ha otorgado?**

- 1. Ministerio de Trabajo y Seg. Social \_\_\_\_\_
- 2. INEM \_\_\_\_\_
- 3. Consejería de Trabajo y Seg. Social \_\_\_\_\_
- 4. Otros organismos \_\_\_\_\_

**27. Nombre del puesto de trabajo desempeñado en la actualidad**

---

---

**28. Tiempo en el puesto de trabajo actual**

- 1. Menos de 3 meses \_\_\_\_\_
- 2. 3 meses a 1 año \_\_\_\_\_
- 3. 1 año a 2 años \_\_\_\_\_
- 4. 3 a 5 años \_\_\_\_\_
- 5. Más de 6 años \_\_\_\_\_

**29. Cualificación del puesto de trabajo actual**

- 1. Profesionales y Técnicos \_\_\_\_\_
- 2. Funcionarios públicos superiores y directores de empresas \_\_\_\_\_
- 3. Personal administrativo \_\_\_\_\_
- 4. Comerciantes y vendedores \_\_\_\_\_
- 5. Trabajadores de los servicios \_\_\_\_\_
- 6. Trabajadores agrícolas y de pesca \_\_\_\_\_
- 7. Trabajadores no agrícolas, conductores de máquinas y vehículos \_\_\_\_\_
- 8. Otros \_\_\_\_\_

**30. Otros puestos de trabajo desempeñados en la misma empresa u otras**

**(Pueden ser varias respuestas simultáneamente)**

- 1. Profesionales y Técnicos \_\_\_\_\_
- 2. Funcionarios públicos superiores y directores de empresas \_\_\_\_\_
- 3. Personal administrativo \_\_\_\_\_
- 4. Comerciantes y vendedores \_\_\_\_\_
- 5. Trabajadores de los servicios \_\_\_\_\_
- 6. Trabajadores agrícolas y de pesca \_\_\_\_\_
- 7. Trabajadores no agrícolas, conductores de máquinas y vehículos \_\_\_\_\_
- 8. Otros \_\_\_\_\_
- 9. Ninguno \_\_\_\_\_

**31. Número de puestos de trabajo distintos, excluyendo el actual, desarrollados en la misma o diferente empresa**

- 1. Ninguno \_\_\_\_\_
- 2. 1 \_\_\_\_\_
- 3. 2 ó 3 \_\_\_\_\_
- 4. de 4 a 6 \_\_\_\_\_
- 5. Más de 6 \_\_\_\_\_

**32. En caso de haber desempeñado varios puestos de trabajo, tiempo en todos ellos (ya sea en la misma u otras empresas)**

- 1. Menos de 3 meses \_\_\_\_\_
- 2. 3 meses a 1 año \_\_\_\_\_
- 3. 1 año a 2 años \_\_\_\_\_
- 4. 3 años a 5 años \_\_\_\_\_
- 5. Más de 6 años \_\_\_\_\_

**33. ¿Ha cambiado de localidad de residencia a lo largo de su vida laboral?**

- 1. Sí \_\_\_\_\_
- 2. No \_\_\_\_\_

**34. ¿Ha recibido por parte de la empresa actual formación profesional para el puesto de trabajo que desempeña?**

- 1. Sí \_\_\_\_\_
- 2. No \_\_\_\_\_

**35. ¿Y fuera de la empresa?**

- 1. Sí \_\_\_\_\_
- 2. No \_\_\_\_\_

**36. En caso afirmativo ¿Cuál ha sido la duración?**

- 1. Menos de 8 horas \_\_\_\_\_
- 2. 8 a 16 horas \_\_\_\_\_
- 3. Más de 16 horas \_\_\_\_\_

**37. En caso de haber desempeñado otros puestos de trabajo, ¿Ha recibido formación profesional relacionada con los mismos?**

- 1. Sí \_\_\_\_\_
- 2. No \_\_\_\_\_



**38. En caso afirmativo ¿Cuál ha sido la duración de la formación?**

- 1. Menos de 8 horas \_\_\_\_\_
- 2. 8 a 16 horas \_\_\_\_\_
- 3. Más de 16 horas \_\_\_\_\_

**39. Cursos recibidos**

---

---

**40. Forma de pago actual**

- 1. Destajo \_\_\_\_\_
- 2. Prima \_\_\_\_\_
- 3. Sueldo fijo \_\_\_\_\_

**41. ¿Se siente satisfecho/a con la forma actual de pago?**

- 1. Sí \_\_\_\_\_
- 2. No \_\_\_\_\_

**42. En caso negativo ¿Cuál preferiría?**

- 1. Destajo \_\_\_\_\_
- 2. Prima \_\_\_\_\_
- 3. Sueldo fijo \_\_\_\_\_

**43. Horas normales de trabajo a la semana**

- 1. Menos de 35 \_\_\_\_\_
- 2. 35 a 38 \_\_\_\_\_
- 3. 38 a 40 \_\_\_\_\_

**44. Días normales de trabajo a la semana**

- 1. Menos de 5 días \_\_\_\_\_
- 2. 5 días \_\_\_\_\_
- 3. 6 días \_\_\_\_\_

**45. Horas extraordinarias/semana (valores medios)**

- 1. No hace horas extras \_\_\_\_\_
- 2. Menos de 5 horas \_\_\_\_\_
- 3. 5 a 8 horas \_\_\_\_\_
- 4. 9 y 10 horas \_\_\_\_\_

**60. ¿Participa activamente en la vida sindical de la empresa?**

- 1. Sí \_\_\_\_\_
- 2. No \_\_\_\_\_

**61. ¿Cree que en su trabajo se encuentra sometido/a a algún riesgo de seguridad?**

- 1. Sí \_\_\_\_\_
- 2. No \_\_\_\_\_

**62. En caso afirmativo ¿de qué tipo? (Pueden ser varias respuestas simultáneamente)**

- 1. Eléctrico (Por contacto) \_\_\_\_\_
- 2. Mecánico (Por atrapamiento, golpes, cortes) \_\_\_\_\_
- 3. Caídas \_\_\_\_\_
- 4. Incendios y explosiones \_\_\_\_\_
- 5. Otros \_\_\_\_\_

**63. ¿Cree que en su trabajo se encuentra sometido/a a algún riesgo de higiene?**

- 1. Sí \_\_\_\_\_
- 2. No \_\_\_\_\_

**64. En caso afirmativo ¿de qué tipo? (Pueden ser varias respuestas simultáneamente)**

- 1. Ruidos \_\_\_\_\_
- 2. Frío o Calor \_\_\_\_\_
- 3. Iluminación \_\_\_\_\_
- 4. Inhalaciones de polvo \_\_\_\_\_
- 5. Inhalaciones de gases o vapores \_\_\_\_\_
- 6. Otros \_\_\_\_\_

**65. ¿Le preocupan los problemas de Seguridad e Higiene en su empresa?**

- 1. Mucho \_\_\_\_\_
- 2. Bastante \_\_\_\_\_
- 3. Poco \_\_\_\_\_
- 4. Nada \_\_\_\_\_

**66. ¿Cómo valora la actuación del Comité u Organismo de Seguridad de su empresa?**

- 1. Buena \_\_\_\_\_
- 2. Regular \_\_\_\_\_
- 3. Mala \_\_\_\_\_

**67. ¿Cuál cree que es el grado de interés de su empresa en estos temas?**

- 1. Mucho \_\_\_\_\_
- 2. Bastante \_\_\_\_\_
- 3. Poco \_\_\_\_\_
- 4. Nada \_\_\_\_\_

**68. ¿Ha recibido algún curso sobre Seguridad e Higiene en su empresa?**

- 1. Sí \_\_\_\_\_
- 2. No \_\_\_\_\_

**69. ¿Cuál cree que es el grado de interés de los Sindicatos en estos temas?**

- 1. Mucho \_\_\_\_\_
- 2. Bastante \_\_\_\_\_
- 3. Poco \_\_\_\_\_
- 4. Nada \_\_\_\_\_

**70. ¿Y el de la Administración?**

- 1. Mucho \_\_\_\_\_
- 2. Bastante \_\_\_\_\_
- 3. Poco \_\_\_\_\_
- 4. Nada \_\_\_\_\_



### 3.4. Estructura del Cuestionario

El estudio de las condiciones de trabajo se realiza por conceptos que corresponden a grupos o bloques de preguntas.

#### *Características Personales y Formación*

Son las preguntas 0 a 8 que se analizan mediante el empleo de tablas simples. En ellas se muestra la distribución de la muestra obtenida de los jóvenes trabajadores empleados en los aspectos relacionados con su formación.

#### *Situación Familiar*

Son las preguntas 9 a 15, cuyos resultados se muestran mediante tablas simples. En ellas se recoge la información sobre el estado civil de los entrevistados, situación de los hijos, contribución económica a la unidad familiar, contribución de otros miembros de la misma y situaciones de desempleo en ella.

#### *Características de la Unidad de Trabajo*

Son las preguntas 16 y 17 en las que se recoge el CNAE con el que se codifica (primer dígito únicamente) la empresa en la que trabajan los encuestados y la plantilla de la misma.

#### *Situación Contractual*

Son las preguntas 18 a 26 en las que se investigan las características del contrato al que están sujetos los jóvenes. En particular, se estudia la presencia de contratos de duración indefinida y limitada (pregunta 18), los contratos a tiempo parcial o en jornada completa (pregunta 22) y la existencia de subvenciones a los mismos (pregunta 25). También se investiga la presencia de ciertas modalidades específicas, algunas de ellas recientes, de contratos:

- Fijo discontinuo
- Minusválidos
- En prácticas
- Formación
- Obra o servicio determinado
- Eventual
- Interino
- Relevo

Los resultados se presentan mediante tablas simples, siendo algunos conceptos investigados mediante el empleo de tablas dobles en los que se relacionan estos conceptos con otras variables consideradas como causales:

- Provincia
- Sexo
- Edad
- Estudios
- CNAE
- Plantilla
- Puesto de trabajo

Las tablas analizadas son:

18, (0, 18), (1, 18), (2, 18), (4, 18), (16,18), (17, 18), (29,18)  
19  
20  
21  
22, (0, 22), (1, 22), (2, 22), (4, 22), (16, 22), (17, 22), (29, 22)  
23  
24, (0, 24), (1, 24), (2, 24), (4, 24), (16, 24), (17, 24), (29, 24)  
25, (0, 25), (1, 25), (2, 25), (4, 25), (16, 25), (17, 25), (29, 25)  
26, (0, 26),(1, 26)

#### *Puesto de Trabajo*

En las preguntas 28 a la 33 se contempla la cualificación del puesto de trabajo desempeñado por los encuestados, la antigüedad en el mismo, otros puestos de trabajo que haya podido desempeñar anteriormente, el número de éstos, el tiempo acumulado en ellos y los posibles cambios de localidad a lo largo de su vida laboral. Los resultados se presentan mediante tablas simples.

#### *Formación en Relación al Puesto de Trabajo*

Las preguntas 34 a 39 recogen la posible formación que hayan recibido los entrevistados, tanto en la empresa como fuera de ella, en relación al trabajo que desempeña o a otros anteriores. Es la formación específica que haya recibido y que esté relacionada con el puesto de trabajo en el que está (o estuvo) empleado/a.

Los resultados se muestran mediante tablas simples, e investigando la relación causal que pueda establecerse con respecto a:

- Provincia
- Sexo
- CNAE
- Plantilla
- Puesto de trabajo

Las tablas que se muestran son:

34, (0, 34), (1, 34), (16, 34), (17, 34), (29, 34)  
35, (0, 35), (1, 35), (17, 35), (29, 35)  
36, (1, 36)  
37, 38  
39, (0, 39), (1, 39), (17, 39), (29, 39)

#### *Forma de Pago*

Son las preguntas 40, 41 y 42, en las que se reúne la información sobre la forma de pago a que están sujetos los jóvenes trabajadores empleados y su satisfacción con la misma. La forma de pago se investiga en relación a las variables causales, provincia, sexo y CNAE, ampliándose al tamaño de la empresa, características del contrato y puesto de trabajo desempeñado, en el aspecto de la satisfacción con respecto a la forma de pago.

Las tablas empleadas son:

40, (0,40), (1,40), (16, 40)  
41, (0, 41), (1, 41), (16, 41), (17, 41), (18, 41), (19, 41), (20,41)  
(21, 41), (22, 41), (23,41), (24, 41), (29, 41), (40, 41)  
42



### *Condiciones Objetivas de Trabajo*

En este grupo, que comprende desde la pregunta 43 a la 52, se indaga sobre la duración de la jornada semanal, diaria, horas extraordinarias, descanso en festivos, pausas de desayuno y comida, horarios de turnos variables, incluidos los nocturnos, ritmos y tablas de rendimiento. Se investigan estas variables con respecto al sexo del entrevistado, CNAE de la empresa, tamaño de la plantilla de la misma y puesto de trabajo desempeñado. Comprende las siguientes tablas que recogen la información pertinente:

43, (1, 43), (16, 43), (17, 43), (29, 43)  
44, (1, 44), (16, 44), (17, 44), (29, 44)  
45, (1, 45), (16, 45), (17, 45), (29, 45)  
46,  
47,  
48, (1, 48), (16, 48), (17, 48), (29, 48)  
49, (1, 49), (16, 49), (17, 49), (29, 49)  
50, (1, 50), (16, 50), (17, 50), (29, 50)  
51,  
52, (1, 52), (16, 52), (17, 52), (29, 52)

### *Condiciones Subjetivas de Trabajo*

La opinión de los jóvenes encuestados con respecto a su trabajo, tanto en cuanto al esfuerzo realizado para desempeñarlo como las características del mismo (monótono, requiere iniciativa, etc...), y la dificultad de cumplimentar las tablas de rendimiento, si las hubiera, se reúnen en este grupo. Son las preguntas 53 a 55. La opinión sobre la dificultad de atenerse a las tablas de rendimiento se investiga en relación al sexo del joven empleado, al CNAE de la empresa y el puesto de trabajo desempeñado. Las demás características se investigan con respecto a los estudios de los encuestados, CNAE, puesto de trabajo y antigüedad en el mismo.

Son las tablas:

53, (1, 53), (16, 53), (29, 53)  
54, (1, 54), (4, 54), (16, 54), (28, 54), (29, 54)  
55, (1, 55), (4, 55), (16, 55), (28, 55), (29, 55)

### *Participación*

En las preguntas 56 a 60 se analiza la participación de los jóvenes encuestados en distintos aspectos relacionados con su empleo: en la organización de su puesto de trabajo, en la organización de la empresa, su conocimiento sobre las actividades y administración de la misma, afiliación a Sindicatos y participación activa en la vida sindical de la empresa. Se investiga su relación con los estudios de los encuestados, CNAE de la empresa, plantilla, duración de su contrato, puesto de trabajo y antigüedad en el mismo.

Las tablas correspondientes son:

56, (1, 56), (4, 56), (16, 56), (17, 56), (18, 56), (28, 56), (29, 56)  
57, (1, 57), (4, 57), (16, 57), (17, 57), (18, 57), (28, 57), (29, 57)  
58, (1, 58), (4, 58), (16, 58), (17, 58), (18, 58), (28, 58), (29, 58)  
59, (1, 59), (4, 59), (16, 59), (17, 59), (18, 59), (28, 59), (29, 59)  
60, (1, 60), (4, 60), (16, 60), (17, 60), (18, 60), (28, 60), (29, 60)

### *Seguridad e Higiene*

Las diez preguntas que van de la 61 a la 70 están dedicadas a estos temas. Los entrevistados manifiestan su opinión sobre si se encuentran sometidos a riesgos de seguridad e higiene, cuáles son estos riesgos si los hubiera, su preocupación por estos temas y su opinión sobre el interés de otras entidades tales como el comité u organismo de seguridad de la empresa, la empresa misma, los Sindicatos y la Administración. También se recogen los cursos que sobre el tema haya recibido.

Estos conceptos son analizados con respecto a la provincia, sexo, estudios realizados, CNAE, plantilla, duración del contrato, puesto de trabajo desempeñado, antigüedad en el mismo, formación recibida en la empresa en relación a su puesto de trabajo, sujeción a tablas de rendimiento y afiliación a Sindicatos.

Las tablas en las que se ordena esta información son:

61, (0, 61), (1, 61), (4, 61), (16, 61), (17, 61), (18, 61), (28, 61), (29, 61), (34, 61), (52, 61), (59, 61), (68, 61)  
62, (1, 62), (4, 62), (16, 62), (17, 62), (28, 62), (29, 62), (34, 62), (68,62)  
63, (0, 63), (1, 63), (4, 63), (16, 63), (17, 63), (18, 63), (28, 63), (29, 63), (34, 63), (52, 63), (59, 63), (68,63)  
64, (1, 64), (4, 64), (16, 64), (17, 64), (28, 64), (29, 64), (34, 64), (68, 64)  
65, (0, 65), (1, 65), (4, 65), (16, 65), (17, 65), (28, 65), (29, 65)  
66, (0, 66), (1, 66), (4, 66), (16, 66), (17, 66), (28, 66), (29, 66)  
67, (0, 67), (1, 67), (4, 67), (16, 67), (17, 67), (28, 67), (29, 67)  
68, (0, 68), (1, 68), (4, 68), (16, 68), (17, 68), (28, 68), (29, 68)  
69, (0, 69), (1, 69), (4, 69), (16, 69), (17, 69), (28, 69), (29, 69)  
70, (0, 70), (1, 70), (4, 70), (16, 70), (17, 70), (28, 70), (29, 70)

### 3.5. Observaciones sobre el Marco

Otro de los elementos de toda encuesta socio-laboral es el marco o lista de unidades a muestrear de forma que en nuestro caso el marco ha determinado el muestreo bietápico por conglomerados que ha sido diseñado.

En general, es difícil que un marco se encuentre libre, en mayor o menor grado de al menos uno de sus defectos más habituales: inexactitud, incompletitud, duplicación inadecuación y obsolescencia. No podíamos esperar que nuestro marco de trabajo fuese a ser una excepción a estos defectos tan frecuentes. Pero con sentido realista se han procurado paliar con medidas suplementarias algunos de los defectos anteriores en vez de esperar inútilmente la consecución de un marco perfecto, cuya obtención no parecía viable, dado el carácter esencialmente dinámico de la población investigada. En este sentido, la realización de la encuesta piloto también ha resultado ser un valioso elemento de aproximación a la realidad.

Puesto que en esta investigación se ha partido de un marco de empresas ubicadas en la Comunidad Autónoma Andaluza se procuró que en la muestra piloto estuviesen representadas un número adecuado de unidades de "primera etapa" puesto que el componente de variabilidad que rige el error de muestreo para toda la población es la variabilidad de las unidades de la primera etapa.

### 3.6. Encuesta piloto

Una vez finalizada lo que razonablemente parecía que podría ser una versión cuasi-definitiva del cuestionario, éste se sometió a su cumplimentación experimental en una encuesta piloto cuyos principales objetivos eran los siguientes:

- Observar posibles defectos en la formulación de las preguntas a fin de que éstas quedasen redactadas en su versión definitiva en forma absolutamente inequívoca y comprensible para los entrevistados.
- Evaluar el tiempo medio para su cumplimentación.
- Comprobar la forma y orden de las preguntas.
- Detectar la necesidad de desglosar una pregunta en varias o, por el contrario, proceder a la integración de varias de ellas.
- Estimar el porcentaje de "no-respuestas".
- Observar la reacción de los entrevistados a ciertas preguntas a fin de que éstas no parecieran "invadir" la intimidad del entrevistado.
- Servir como ensayo general del trabajo de campo.

### 3.7. Entrevistadores

Debido a las características de este trabajo y a la necesidad de ganarse la confianza del entrevistado se pensó en un perfil de entrevistador que básicamente cumpliera las siguientes condiciones:

Edad entre 20 y 30 años, dada la dureza del trabajo que al mismo tiempo habría de ser compatible con una deseable madurez.

Formación universitaria (requisito que prácticamente cumplen todos los entrevistadores que han colaborado en este trabajo) pues ciertas preguntas pueden requerir una explicación complementaria, la cual hay que realizar con un tacto imprescindible.

Imparciales (no influyentes en las contestaciones) y con la necesaria tenacidad para repetir la visita en caso de "no-respuesta".

Identificados con las normas complementarias que de forma unificada se proporcionó a todos los entrevistadores a fin de eliminar cualquier interpretación personal de las preguntas por parte de los entrevistadores o los entrevistados.

En cuanto al número de entrevistadores se trató desde el principio de lograr un compromiso entre un número excesivo de ellos, por una parte, que, pese a todas las precauciones anteriores, pudiera afectar a la comparabilidad de las contestaciones y, por otra parte, un número excesivamente exíguo de ellos que pudieran magnificar el sesgo de los errores sistemáticos. Teniendo en cuenta lo anterior, como criterio general, se adoptó el de dos a cuatro entrevistadores por cada cien encuestas.



## 4. ANALISIS TÉCNICO

### 4.1. Ficha Técnica del Sondeo

**Proyecto y Dirección Técnica:** A.I.C.I.A. (Asociación de Investigación y Cooperación Industrial de Andalucía, Escuela Técnica Superior de Ingenieros Industriales de Sevilla).

**Universo:** Jóvenes Trabajadores empleados de 16 a 25 años.

**Ambito:** Comunidad Autónoma Andaluza.

**Tamaño muestral:** 1.040 entrevistas.

**Método:** Encuesta mediante entrevista personal.

**Tipo de Muestreo:** Aleatorio polietápico por conglomerados con probabilidad proporcional al tamaño (PPT).

**Límite máximo de error:**  $\pm 2,6\%$  ( $P = Q = 50\%$ ) Nivel de confianza 95%, según las tablas de Arkin y Colton.

**Fecha de realización del trabajo de campo:** Diciembre de 1985.

**Supervisión:** Un 10% del total de las entrevistas realizadas que abarcó la totalidad de los entrevistadores.

**Equipo de trabajo de campo:** 40 entrevistadores y 5 jefes de equipo.

**Cuestionario:** 72 preguntas precodificadas.

**Tratamientos estadísticos:** Tabulación cruzada simple, realizada por el Departamento de Organización de la Escuela Técnica Superior de Ingenieros Industriales de Sevilla.

### 4.2. Especificaciones Técnicas de la Encuesta

La elección de la encuesta por muestreo como herramienta de investigación social surge de la lógica limitación de recursos existentes (tanto humanos, como materiales y temporales) en este tipo de estudios. Es por tanto necesario establecer un compromiso o punto de equilibrio entre la precisión y el grado de confianza de los resultados por un lado y los recursos disponibles por otro.

Es este punto de equilibrio el que fijará el tamaño muestral.

#### 4.2.1. Error Muestral Admitido

Aunque su cuantía depende de la variable investigada, no suele ser aconsejable sobrepasar el 5%. Como valor de referencia en este estudio adoptaremos, para mayor precisión, un valor del 1.55% para cualquier proporción investigada en la encuesta.

#### 4.2.2. Grado de Confianza

Con este término expresamos, en términos frecuentistas, la garantía de no sobrepasar el anterior error de muestreo. Como grado de confianza en este trabajo adoptaremos el 95%, o lo que es lo mismo los resultados obtenidos serán válidos, salvo un riesgo o nivel de significación, que no sobrepasará el 5%.

#### 4.2.3. Error Absoluto

De acuerdo con los valores anteriormente establecidos para el error muestral (error standard) y el grado de confianza puede garantizarse que para cualquier proporción calculada en la encuesta el error absoluto en ningún caso sobrepasará el 0,031.

#### 4.2.4. Tamaño de la Muestra

De acuerdo con los valores anteriormente especificados resulta un tamaño muestral de referencia de 1.040 productores entrevistados para cada una de las dos encuestas objeto del presente contrato.

Al anterior valor lo hemos denominado "valor de referencia" pues, en rigor, sólo bajo condiciones ideales de "no-respuesta" nula, listados no vacíos, etc... puede en teoría lograrse un tamaño a posteriori de la muestra que coincida exactamente con el inicialmente diseñado.

Precisamente como una garantía adicional del control del tamaño de la muestra (para suplir problemas de listados vacíos, etc...) es por lo que hemos elegido un muestreo por conglomerados con probabilidades proporcionales al tamaño (PPT).

No obstante, existe una garantía adicional de que el tamaño muestral diseñado a priori va a ser muy próximo al real si se tiene en cuenta que si nuestro objetivo inicial (teniendo en cuenta las especificaciones anteriores) hubiese sido conseguir una muestra no menor de 1.000 y no mayor de 1.100, con una modelización del tamaño real de la muestra de la forma  $n(1 + t_p C_x)$ , donde  $C_x$  es el coeficiente de variación permitido, para satisfacer ambos requisitos con un grado de confianza del 99%, deberíamos trabajar sobre una muestra de 1.050 con  $C_x \approx 0.02$  para obtener una muestra real que se encuentre en el intervalo  $1.050 (1 \pm 2.5 \times 0.02) = 1.050 \pm 50$ , que cubre perfectamente el anterior valor muestral.

Evidentemente en el cálculo anterior no se ha considerado (por irrelevante en nuestro caso) la denominada "corrección para poblaciones finitas" dadas las magnitudes relativas del tamaño muestral y del colectivo objeto de estudio.

#### 4.2.5. Número de Conglomerados y Tamaño de los mismos

La determinación del tamaño óptimo de cada conglomerado se obtiene minimizando el coeficiente de variación

$$C_x^2 = \frac{C^2}{n \bar{m}} [1 + (\bar{m} - 1) \sigma]$$

Sujeto a la siguiente restricción que expresa el coste total:

$$T = t_1 n + t_2 n \bar{m}$$

siendo:

- $\sigma$  = coeficiente de correlación intraclásico.
- $t_1$  = el coste unitario por conglomerado.
- $t_2$  = coste por unidad secundaria (productor).
- $\bar{m}$  = número medio de unidades secundarias por conglomerado en la muestra.
- $n$  = número de conglomerados en la muestra.

La utilización de los multiplicadores de Lagrange nos proporciona como valor óptimo para el número de elementos de un conglomerado

$$m = \sqrt{\frac{t_1}{t_2} \cdot \frac{1 - \sigma}{\sigma}}$$

Adoptando como valor aproximado  $\sigma = 0,05$  y teniendo en cuenta que estimamos  $t_1 = 21 t_2$ , resulta un valor aproximado óptimo de unidades incluidas en un conglomerado de la muestra

$$\bar{m}_{opt} \simeq 20$$

lo que implica que deben seleccionarse en la muestra:

$$n = \frac{1040}{20} = 52 \text{ conglomerados}$$

#### 4.2.6. Número de Conglomerados por Provincia

Un parámetro imprescindible en un muestreo bietápico por conglomerados con Probabilidades Proporcionales al Tamaño (PPT) y que constituye la base para la determinación de los restantes parámetros es el Número de Conglomerados por Provincia. En nuestro estudio, atendiendo tanto a razones de proximidad geográfica como de población investigada, el número de conglomerados correspondientes a las provincias de la Comunidad Autónoma Andaluza fue el siguiente:

ALMERIA .....	18
CADIZ .....	37
CORDOBA .....	28
GRANADA .....	26
HUELVA .....	16
JAEN .....	28
MALAGA .....	41
SEVILLA .....	56
<b>TOTAL ANDALUCIA .....</b>	<b>250</b>

#### 4.2.7. Fundamentos Técnicos del Método Utilizado

El objeto del presente apartado es el de demostrar que el plan de muestreo elegido en nuestro trabajo –Muestreo por Conglomerados Bietápico con Selección de Unidades con Probabilidades Proporcionales al Tamaño (PPT)– es el óptimo para tratar la situación ante la que nos encontramos en las que el tamaño de las empresas muestra una excesiva heterogeneidad, ya que de hecho se presentan en nuestra Comunidad Autónoma Andaluza unidades productivas que van desde un solo productor hasta una plantilla que ampliamente rebasa los 1.000 productores. El mencionado tipo de muestreo proporciona, no obstante, un número esperado de unidades seleccionadas que es independiente del tamaño del conglomerado.

En efecto: supongamos que sea:  $f = 1/F = P_T = \frac{n}{m}$

La fracción global de muestreo que deseamos mantener constante en un muestreo bietápico en el que se consideran  $m$  conglomerados, siendo  $n$  el tamaño total de la muestra que garantiza el nivel de fiabilidad elegido cuando se ha prefijado un determinado error de muestreo. Cada uno de dichos  $m$  conglomerados primarios tiene en general un tamaño distinto  $N_i$  (tan heterogéneos entre sí como el mundo real proporcione).

Si la población total consta de  $N$  unidades el número esperado de ellas incluida en cada conglomerado es  $N/m = s = Fb^*$ , siendo  $b^*$  el número "esperado" de unidades de la muestra que forman parte de un conglomerado genérico. Por tanto la probabilidad de que un determinado conglomerado de tamaño  $N_i$  resulte elegido en el muestreo sistemático con arranque aleatorio (en el que se basa el método) es:

$$P_{N_i} = \frac{N_i}{s}$$

Por tanto la probabilidad de selección  $P_W$  de un elemento genérico del conglomerado de tamaño  $N_i$  (dado que dicho conglomerado ha resultado ya elegido en la primera etapa) ha de satisfacer a la ecuación fundamental

$$P_{N_i} \times P_W = P_T$$

con lo que resulta para la probabilidad de selección en la segunda etapa del muestreo (o probabilidad de selección "interna" de los elementos del conglomerado seleccionado).

$$P_W = \frac{P_T}{P_{N_i}} = \frac{n}{N} \frac{N}{m N_i} = \frac{n}{m} \frac{1}{N_i}$$

Por consiguiente el número "esperado" de elementos seleccionados en cada conglomerado es:

$$b^* = N_i \times \frac{n}{m} \frac{1}{N_i} = \frac{n}{m}$$

En resumen, podemos decir que el plan de selección de la muestra se basa en un muestreo sin reemplazo de unidades primarias en las que éstas se seleccionan con Probabilidad Proporcional al Tamaño (PPT) en el que los conglomerados se ordenan o estratifican, no por tamaño (lo cual sería innecesario puesto que con el método mencionado esto se va a lograr necesariamente como subproducto del método utilizado) sino de acuerdo con el CNAE (Código Nacional de Actividades Económicas, lo cual es un reflejo de la rama de actividad productiva a que se dedica la empresa, fin de lograr una mayor representatividad de la muestra). Las medidas de tamaño de cada conglomerado se acumulan progresivamente, determinándose  $s$ , el intervalo de muestreos, como cociente entre la suma total acumulada anterior y la cantidad  $m$ , número de conglomerados deseados. Seguidamente se procede a un muestreo sistemático con arranque aleatorio en el que si es  $r$  el número inicial obtenido de la Tabla de Números Aleatorios, los sucesivos números aleatorios son  $r, r + s, r + 2s, r + 3s, \dots, r + (m-1)s$ .

De acuerdo con lo expuesto anteriormente se selecciona un conglomerado si el número de selección se encuentra en el intervalo determinado por su sucesión de números: es decir, cuando el número de selección es mayor que la suma acumulada de todos los conglomerados anteriores pero menor o igual que la suma acumulada que incluye al conglomerado en cuestión.

#### *Medidas de tamaño*

Dadas las peculiaridades del marco utilizado en esta investigación, se han utilizado medidas de tamaño  $Mt_\alpha$  en lugar de los tamaños exactos (desconocidos)  $N_\alpha$ . Por tanto, las probabilidades de selección para muestreo con Probabilidades Proporcionales al Tamaño (PPT) se definen como

$$\frac{Mt_\alpha}{Fb^*} \cdot \frac{b^*}{Mt_\alpha} = \frac{b^*}{Fb^*} = f$$



Las  $Mt_{\alpha}$  utilizadas en este estudio han sido las plantillas de las empresas que figuran en el marco de trabajo y, como es obvio, se ha utilizado el mismo valor  $Mt_{\alpha}$  para la selección en ambas etapas del muestreo.

#### 4.2.8. Observación técnica sobre el tipo de muestreo utilizado

Al principio de este estudio nos hemos planteado la posibilidad de utilizar uno u otro de los dos tipos de muestreo que figuran en el encabezamiento de este apartado, pues ambos parecen en principio adecuados cuando se trata de muestrear organizaciones o colectivos, sean por ejemplo, ciudades o empresas. Sin embargo, el elemento clave de decisión entre uno u otro tipo de muestreo estriba en la unidad última del universo analizado que en nuestro caso son los trabajadores, no las organizaciones en que prestan sus servicios, razón por la que el muestreo por conglomerados con Probabilidades Proporcionales al Tamaño resulta ser la más adecuada, teniendo en cuenta que, como repetidamente comentamos en este estudio, dicho tipo de muestreo estratifica por tamaño automáticamente dada la selección aleatoria tanto de los conglomerados que constituyen las unidades primarias de Muestreo como el submuestreo que posteriormente realizamos.

Pero al margen de las consideraciones generales anteriores existen otras motivaciones específicas de nuestro estudio que, sin duda alguna, son las primordiales en el caso que nos ocupa:

a) La imposibilidad de disponer de un marco "centralizado" sobre los productores de cada empresa que abarque toda la Comunidad Autónoma Andaluza. En cambio es mucho más accesible realizar una selección de empresas en la primera etapa del muestreo para posteriormente conseguir un listado de la plantilla de la empresa.

b) Tanto un muestreo irrestrictamente aleatorio como un muestreo estratificado darán lugar a una muestra de unidades elementales observables (trabajadores) cuyos elementos se encontrarán excesivamente dispersos, razón por la que el trabajo de campo no sólo será excesivamente penoso y costoso, sino lo que en nuestro caso es más importante, imprimirá una lentitud excesiva a la recogida de datos, factor éste muy a tener en cuenta.

#### 4.2.9. Solución al problema estadístico de las empresas de plantilla muy reducida

Dadas las características peculiares del marco de que disponemos para la realización del presente estudio y teniendo en cuenta el excesivo recorrido (amplitud) de las unidades Primarias de Muestreo (empresas) que con frecuencia origina que el tamaño de una unidad sea menor que el tamaño de la submuestra planeada ( $Mt_{\alpha} > b^*$ ) con lo que la tasa de submuestreo dentro de dicha unidad  $b^*/Mt$  puede ser superior a la unidad (lo cual a su vez causa considerables dificultades en el orden práctico de realización del muestreo) nos vemos obligados a seguir la técnica de "fusión de conglomerados". A tal fin definimos  $cb^*$  como "tamaño suficiente mínimo" con lo cual se garantiza una tasa de submuestreo que no excede a  $1/c$ , ya que  $b^*/cb^* = 1/c$ .

En lo que sigue, los elementos de las unidades de tamaño menor que el supuesto, se seleccionan con la fracción común general de muestreo  $f$ , lo cual tiene la ventaja adicional de la autoponderación de la muestra.

En nuestro caso un primer método a considerar —a fin de que todas las unidades elegibles tuviesen igual probabilidad de ser incluidas en la muestra— consiste en la estratificación por tamaño de los conglomerados de modo que los conglomerados pequeños formasen un estrato propio o separado. Este posible método de solución fue descartado por las siguientes razones:

a) El muestreo con probabilidad proporcional al tamaño (PPT) hace innecesaria la estratificación por tamaño, pues la realización de un muestreo sistemático con arranque aleatorio realizado sobre los tamaños acumulados de los conglomerados ya incluye implícitamente como caso particular al muestreo estratificado por tamaño, por lo que debe evitarse una redundancia innecesaria.

b) La excesiva laboriosidad de la estratificación separada por tamaño, pues (aun cuando obviamente se haría con ordenador) ello nos exigiría previamente conocer qué conglomerados de los relacionados en el marco están vacíos "respecto a la población objeto de estudio" dadas las especiales características del marco con el que trabajamos.

Las dificultades expuestas anteriormente se pueden evitar:

a) Mediante el procedimiento de unir las unidades de tamaño menor del esperado a otras unidades antes de la selección (creando unidades de tamaño suficiente) con lo que la mencionada unión crea una nueva unidad de tamaño, suma de las unidades que se unieron de forma que, tanto en la selección como en la submuestra los conglomerados unidos se tratan como uno solo: este procedimiento resulta atractivo, en principio, toda vez que la unión de conglomerados próximos en el espacio permite ahorrar costes en el trabajo de campo (máxime si se unen conglomerados de tamaño menor del esperado con conglomerados de tamaño mayor produciendo una deseable heterogeneidad). El inconveniente de este procedimiento radica en que la unión ha de abarcar a todos los conglomerados que forman parte del marco en razón de su proximidad geográfica, lo que teniendo en cuenta la dispersión de la población objeto de estudio (la totalidad de la Comunidad Autónoma Andaluza) plantea, entre otros, serios problemas de tiempo de respuesta, teniendo en cuenta el período de tiempo asignado para la realización del presente estudio.

b) Mediante el siguiente procedimiento (por el que finalmente hemos optado) que permite llegar a resultados equivalentes al anteriormente expuesto pero que presenta sobre él la gran ventaja de que implica solamente a las unidades seleccionadas y a sus vecinas, produciendo no obstante, un sistema estricto de unión entre conglomerados de tamaño desigual que equivale a hacerlo antes de la unión. El procedimiento elegido básicamente consta de las siguientes etapas.

1) Se seleccionan los conglomerados con Probabilidad Proporcional al Tamaño (PPT) lo que, como ya hemos apuntado anteriormente, hace innecesaria la estratificación explícita por tamaño, puesto que incluye a este método como caso particular, la selección de las unidades se hace en base a sus medidas de tamaño  $M_t$ .

2) Observamos si la unidad seleccionada con (PPT) y la que le sigue son ambas de tamaño suficiente, en cuyo caso no es necesario realizar ninguna unión: este caso se presenta con frecuencia por lo que de los conglomerados de tamaño  $M_{t\alpha} < cb^*$  se suele decir que "entran en la muestra por sí solos".

3) Si la unidad seleccionada, o la que le sigue, es de tamaño menor que el suficiente, se requiere realizar una unión por lo que se continúa con la relación proporcionada por el marco de trabajo hasta que se alcanza (sin sobrepasarla) el primer conglomerado de tamaño suficiente mínimo, regresando posteriormente sobre la relación y formando unidades de tamaño suficiente, acumulando hacia atrás sólo aquellas medidas de tamaño que nos permiten alcanzar el tamaño suficiente, pudiendo resultar necesario regresar más allá del conglomerado seleccionado: el conjunto de conglomerados que incluye al conglomerado seleccionado se toma entonces en la muestra como unidad adicionada.

4) Una observación parece necesaria en este momento.

Aunque sería más fácil unir sólo en aquellos casos en que el conglomerado seleccionado fuese de tamaño menor que el suficiente, existe una razón técnica para descartar este procedimiento de ejecución más simple: produciríamos un sesgo de selección en contra de los conglomerados pequeños y a favor de los conglomerados grandes.

5) En el procedimiento descrito, los conglomerados de tamaño cero (vacíos) reciben el mismo tratamiento que cualquier otro conglomerado de tamaño inferior al "tamaño suficiente mínimo" siempre y, cuando formen parte del marco de selección.

#### 4.2.10. Tratamiento de la no- respuesta

Un problema al que en el presente estudio hemos procurado prestar la máxima atención es al que habitualmente se le denomina "no-respuesta", bien se refiera la misma a la totalidad del cuestionario o a una parte del mismo, ya que un porcentaje importante de "no-respuesta" puede originar que lo que originalmente se diseñó como un muestreo probabilístico deje, en la práctica, de serlo, si las personas que se niegan a contestar tienen características diferentes (o hubiesen respondido en forma muy distinta) a las que realmente contestan.

Afortunadamente, la encuesta piloto reveló que los problemas de "no-respuesta" debido a falta de colaboración de los entrevistados no sólo eran ya irrelevantes en número, sino que prácticamente se podían considerar inexistentes.

A pesar de lo anterior se había tomado la precaución de no sustituir las "no-respuestas" por respuestas de productores "de características similares" a los omitidos, elegidos por los propios entrevistadores, pues evidentemente ello hubiese producido un desequilibrio (una mayor asignación de probabilidad de resultar elegidos) en favor de los sustitutos. En cambio se había recomendado insistir sobre aquellos productores

que en un primer intento hubieran podido aparecer como "no-respuestas", o si esta medida no hubiese resultado muy efectiva se hubiese preferido el método de la "muestra suplementaria aleatoria" a fin de preservar en todo momento la mayor objetividad en la selección de los productores encuestados.

Otra de las medidas que a priori se contempló (en caso de que la "no-respuesta" hubiese sido de considerable importancia en la muestra piloto) estaba basado en el submuestreo de los productores que se hubiesen negado a responder, extrapolando los resultados al resto de las no-respuestas o procediendo a una imputación automática en la fase de proceso de datos. Aunque éstas son las medidas que se consideran óptimas (o más propiamente, menos sesgadas para paliar el efecto de "no-respuesta" en la reputada Current Population Survey (C.P.S.) del Bureau of Census de los Estados Unidos), lo cierto es que como se afirma en la propia C.P.S. "es imposible conocer la cuantía exacta del sesgo que se produce en cualquier proceso de imputación automática de la no-respuesta". Afortunadamente, repetimos, el problema de no-respuesta ha sido prácticamente inexistente en la muestra piloto, en cuanto se refiere a causas de rechazo por falta de colaboración de los entrevistados.

Un problema relacionado con el anterior (pero que más propiamente cabría tipificar como "problema de marco") se debe a que algunas "faltas de respuesta" tenían su verdadera motivación en la falta de actualización (en algunos casos) del marco de trabajo o relación de empresas.

En este caso, como ya hemos apuntado anteriormente, tampoco se contempló la sustitución subjetiva por parte del entrevistador, sino que se procedió al método más objetivo de la "muestra suplementaria aleatoria".

### 4.3. Control de Calidad de los Datos

#### 4.3.1. Introducción

Al evaluar la calidad de los resultados de una encuesta se persiguen, dos objetivos fundamentales:

- 1) La detección de los errores producidos en las distintas etapas de su elaboración.
- 2) Proporcionar a los usuarios una información que les permita juzgar con suficiente detalle sobre la calidad de los datos que manejan.

El objetivo fundamental de la detección de los errores no es la mera exposición numérica o descriptiva de éstos, sino un análisis profundo que nos permita indagar en las verdaderas causas de su aparición, lo cual es especialmente importante en encuestas de carácter socio-laboral que alcanzan su mayor utilidad cuando su carácter es periódico, pues es entonces cuando es posible analizar las series cronológicas de las distintas variables analizadas.

Los errores que pueden afectar a toda encuesta pueden agruparse genéricamente en dos grandes clases:

a) **Errores de muestreo** que se originan por la obtención de resultados (referentes a las características de una población) a partir de la información recogida en una muestra de la misma. Para el estimador insesgado procedente de una muestra aleatoria el "error de muestreo" es la raíz cuadrada de su varianza.

b) **Errores ajenos al muestreo**, que son comunes a toda investigación estadística (independiente de que se trate de censos o de Muestreos). Así pues, estos errores pueden presentarse en cualquier fase del proceso estadístico:

- **Antes** de la toma de datos por deficiencias del marco e insuficiencias en las definiciones y cuestionarios.
- **Durante** la toma de datos, por defectos en la labor de los entrevistadores y/o respuestas incorrectas por parte de los informantes.
- **Después** de la toma de datos por posibles errores de codificación, verificación o edición de los datos.

El error de muestreo se debe a la extrapolación de los resultados muestrales a la totalidad del colectivo objeto de estudio. En general es inevitable que muestras distintas (obtenidas por un mismo procedimiento de muestreo) produzcan estimaciones diferentes. Aparece pues, como un primer estudio de una buena encuesta el conseguir que las estimaciones procedentes de distintas muestras proporcionen estimaciones poco dispersas, es decir, suficientemente concentradas alrededor del verdadero valor del parámetro que se trata de estimar.

### 4.3.2. Errores de Muestreo

Especial importancia debe prestarse al control del error de los estimadores, ya que su conocimiento permite, por una parte, establecer los límites de confianza del verdadero valor de un parámetro y, por otra, cuantificar la eficiencia del diseño en cuanto a la estimación puntual del mencionado parámetro: en definitiva, el análisis del control del error de los estimadores nos permite elegir entre diversas alternativas de diseño, seleccionando aquélla que, siendo compatible con los recursos disponibles, resulte la más eficiente.

Aunque la precisión aumenta lógicamente con el tamaño muestral no deben menospreciarse otras características del diseño tales como la estratificación, la jerarquía de las unidades de muestreo, el método de selección y la naturaleza de las variables investigadas, ya que en definitiva el tamaño muestral está limitado por los recursos disponibles, así como el diseño lo está por las disponibilidades de información estructural básica y en cuanto a la naturaleza de las variables poco control podemos tener sobre ellas.

El error de muestreo, lo que nos proporciona en definitiva, es un intervalo numérico que cuantifica el grado de confianza (medida en términos de probabilidad) de abarcar el verdadero valor del parámetro que tratamos de estimar. Según la teoría del muestreo, en el intervalo comprendido entre la estimación menos dos veces el error de muestreo y la estimación más dos veces el error de muestreo, existe una confianza del 95% de que se encuentre el valor verdadero del parámetro que se pretende estimar, razón por lo que a este intervalo se le denomina intervalo de confianza del 95%, el cual puede tener la interpretación de que, en promedio, de cada 100 muestras obtenidas mediante el mismo diseño tales intervalos de confianza obtenidos a partir de cada muestra contendrían el verdadero valor del parámetro en 95 casos de los 100.

Lo que hemos expuesto sobre el grado de confianza del 95% es a título ilustrativo ya que otros intervalos de confianza tienen análoga interpretación. Así por ejemplo, si  $\hat{\delta}$  representa el error de muestreo tenemos:

- a) Estimación  $\pm 1\hat{\delta}$ : Intervalo de confianza del 68%.
- b) Estimación  $\pm 2,5\hat{\delta}$ : Intervalo de confianza del 99%.
- c) Estimación  $\pm 3\hat{\delta}$ : Intervalo de confianza del 99,7%.

### 4.3.3. Errores Ajenos al Muestreo

Para garantizar una mayor fiabilidad en los resultados de una encuesta ésta debe complementarse con una encuesta posterior independiente de tamaño mucho más reducido que permita conocer la realidad de los datos obtenidos en la encuesta principal, lo cual nos lleva a la consideración de dos aspectos fundamentales: la **COBERTURA** (posibles omisiones y duplicaciones) y el **CONTENIDO** (errores de observación).

Podemos decir, en definitiva, que los Errores Ajenos al Muestreo que debemos tratar de evitar son los siguientes:

- 1) **Sesgos de estimación** o debidos al estimador empleado.
- 2) **Sesgos de selección**, sea ésta intencional, circunstancial o errática.
- 3) **Errores de observación** o de medida.
- 4) **Errores por omisión** (falta de respuesta, inaccesibilidad de los encuestados, pérdida de datos, etc...)
- e) **Equivocaciones**.

En nuestro trabajo vamos a distinguir, por consiguiente, los dos principales tipos de errores ajenos al muestreo:

- **Errores de cobertura**, es decir, la inclusión u omisión errónea de empresas y/o productores.
- **Errores de contenido**, producidos por la clasificación incorrecta de una persona respecto de una característica de interés.

Uno de los procedimientos que seguiremos para evaluar la calidad de los datos del presente estudio consiste en la realización de encuestas "in situ" referentes a las características que se están verificando, utilizando (al igual que en la Encuesta Original) métodos de muestreo y realizadas en una época próxima al de realización de dicha Encuesta Original. A esta segunda encuesta cuyo objeto es el cotejo de los datos recogidos en la Encuesta Original- le denominaremos Encuesta de Evaluación o Encuesta Repeti-

da, lo cual nos permite por una parte estimar la calidad de los datos y por otra proporcionar al usuario de la encuesta unos índices numéricos referentes a dicha calidad. Este procedimiento es, en esencia, el modelo propuesto por Hansen, Hurwitz y Bershad que es el habitualmente utilizado por el Bureau of Census de Estados Unidos.

Una condición imprescindible para que la Encuesta de Evaluación alcance su máxima efectividad consiste en que sea independiente de la Encuesta Original, por lo que no pueden tomarse los resultados de ésta como base de aquélla y en consecuencia resulta especialmente adecuada para esta segunda encuesta el Muestreo por Areas.

#### *4.3.3.1. Errores de Cobertura*

##### *Cobertura de Empresas*

Tiene por objeto contrastar la coherencia de la información proporcionada por la Encuesta de Evaluación con los datos que anteriormente habían sido proporcionados por los entrevistadores de la Encuesta Original, siendo uno de sus objetivos la verificación de que una empresa asignada al entrevistado de la Encuesta Original fue realmente visitada por éste.

##### *Cobertura de Productores*

En las empresas relacionadas en la Encuesta Original y en la Encuesta de Evaluación se contrastan las concordancias y discrepancias en los productores pertenecientes al colectivo estudiado.

#### *4.3.3.2. Errores de Contenido*

Básicamente se tratan de evitar tanto los componentes de carácter aleatorio como los de carácter sistemático. En este aspecto han de tomarse como valores de referencia los datos de la Encuesta Repetida, los cuales lógicamente han de ser de mejor calidad que los de la Encuesta Original, tanto por ser realizada por entrevistadores de elite, como porque su ámbito abarca alrededor de un 10% de la Encuesta Original. En este sentido entendemos por "error de contenido" la clasificación de un productor en la Entrevista Original en forma distinta a como la clasifica la Encuesta de Evaluación o Encuesta Repetida.

##### *4.3.3.2.1. Indicadores de Calidad*

A fin de cuantificar la magnitud de los errores de contenido se construye una matriz cuyo elemento  $a_{ij}$  representa el número de productores clasificados en la modalidad "i" en la Encuesta Repetida que habían sido clasificados en la modalidad "j" en la Encuesta Original, lo cual implica que en la diagonal principal de dicha matriz o tabla de concordancia figura el número de trabajadores que fueron clasificados de la misma forma en ambas encuestas.

Según lo anterior, la suma marginal de los elementos de la fila i-sima de dicha matriz, representa el número total de productores clasificados en la modalidad "i" en la Encuesta Repetida, así como la suma marginal de los elementos de la columna j-sima de dicha matriz, representa el número total de productores que en la Encuesta Original fueron clasificados en la modalidad "j".

La matriz mencionada de clasificación nos permite elaborar para cada característica una "matriz integrada" como la que sigue que nos permite cuantificar diversos Índices de Calidad de la Encuesta.

<i>Encuesta Original</i>			
<i>Encuesta Repetida</i>	<i>Modalidad estudiada</i>	<i>Restantes modalidades</i>	<i>Total marginal</i>
<i>Modalidad estudiada</i>	a	b	a + b
<i>Restantes modalidades</i>	c	d	c + d
<i>Total marginal</i>	a + c	b + d	n = a + b + c + d

La significación de los elementos de esta "matriz integrada" es la siguiente:

n = a + b + c + d = Número total de productores clasificados en la Encuesta Original y en la Encuesta Repetida respecto de la característica de interés.

a = Número de productores clasificados en ambas entrevistas en la modalidad de interés.

b = Número de personas clasificadas en la Encuesta Repetida en la modalidad de interés pero que en la Encuesta Original aparecían clasificadas en otra modalidad distinta.

c = Número de productores que habiendo sido clasificados en la Encuesta Original en la modalidad de interés, fueron clasificadas en la Encuesta Repetida en otra modalidad distinta.

d = Número de personas que en ambas entrevistas fueron clasificadas en una modalidad distinta a la de interés.

Utilizando la nomenclatura expuesta podemos calcular los siguientes **INDICADORES DE CALIDAD**:

**1º) Porcentaje de Idénticamente Clasificados (P.I.C.)**

$$P.I.C. = \frac{a}{a+b} \times 100$$

Este índice mide la estabilidad de la respuesta y su valor máximo (que es también el óptimo) tiene lugar cuando todos los productores clasificados según la Encuesta Original como pertenecientes a la modalidad de interés, fueron también clasificados en esta modalidad en la Encuesta Repetida.

**2º) Tasa de Diferencia Neta (T.D.N.)**

$$T.D.N. = \frac{c-b}{n} \times 100$$

Este parámetro cuantifica el sesgo de respuesta de la Encuesta Original que afecta al porcentaje de productores incluidos en la modalidad de interés.

**3º) Índice de Cambio Neto (I.C.N.)**

$$I.C.N. = \frac{c-b}{a+b} \times 100$$

Este parámetro cuantifica el sesgo relativo de respuesta de la Encuesta Original expresado en porcentaje del número de productores pertenecientes (según la Encuesta Repetida) a la modalidad de interés.

#### 4º) Tasa de Diferencia Bruta (T.D.B.)

$$T.D.B. = \frac{c+b}{n} \times 100$$

Es un indicador (no un estimador) de la varianza de la respuesta.

#### 5º) Índice de Cambio Bruto (I.C.B.)

$$I.C.B. = \frac{c+b}{a+b} \times 100$$

Al igual que el T.D.B. es un indicador (no un estimador) de la varianza relativa de respuesta respecto a la magnitud de la modalidad estudiada.

#### 6º) Índice de Consistencia Global (I.C.G.)

$$I.C.G. = \frac{\sum a_i}{n} \times 100$$

Siendo  $a_i$  el número de productores clasificados idénticamente en ambas entrevistas por lo que se refiere a la modalidad  $i$ . El sumatorio se considera extendido a todas las modalidades consideradas en una característica determinada.

Por ser los más eficientes y evitar innecesarias redundancias en esta investigación nos limitaremos al cálculo del I.P.C., I.C.B. e I.C.N.

### 4.4. Resultados Obtenidos en el Control de Calidad

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Resultados del control de calidad a la pregunta 1: "Sexo"

	Porcentaje de Idénticamente Clasificados	Índice de Cambio Bruto	Índice de Cambio Neto
Varón	100,0	0,0	0,0
Hembra	100,0	0,0	0,0

Como puede observarse el PIC (Porcentaje de Idénticamente Clasificados) alcanza el 100%.

*Encuesta: Jóvenes Trabajadores*

*Resultados del control de calidad a la pregunta 2: "Edad Actual"*

	<i>Porcentaje de Idénticamente Clasificados</i>	<i>Indice de Cambio Bruto</i>	<i>Indice de Cambio Neto</i>
De 16 a 17 años	100,0	11,1	11,1
De 18 a 21 años	92,1	7,9	-7,9
De 22 a 25 años	98,2	10,9	7,3

Como puede observarse el PIC (Porcentaje de Idénticamente Clasificados) alcanza valores muy altos en los tres estratos de edad considerados. El ICB (Indice de Cambio Bruto) alcanza su valor superior en el estrato de 16 a 17 años, mientras que el ICN (Porcentaje de Cambio Neto) alcanza también valores muy bajos en todos los estratos.

*Encuesta: Jóvenes Trabajadores*

*Resultados del control de calidad a la pregunta 4: "Estudios Realizados"*

	<i>Porcentaje de Idénticamente Clasificados</i>	<i>Indice de Cambio Bruto</i>	<i>Indice de Cambio Neto</i>
Analfabeto/a	100,0	0,0	0,0
Sin Estudios	100,0	0,0	0,0
EGB/GE	94,4	8,3	-2,8
FP1	90,9	13,6	-4,5
FP2	100,0	12,5	12,5
Tit. Medio	100,0	0,0	0,0
Tit. Superior	100,0	37,5	37,5
Otros	80,0	20,0	20,0

El PIC es muy alto en todos los estratos alcanzando su valor más bajo 80% en el estrato de Titulados Superiores, no siendo ajeno a ello, posiblemente, una tendencia a autoasignarse por parte de algunos entrevistados una mayor formación de la que realmente tienen (no excluimos tampoco posibles errores del entrevistador). Análogos comentarios merecen los máximos valores ( 37, 5%) obtenidos en el ICB e ICN.



*Encuesta: Jóvenes Trabajadores*  
*Resultados del control de calidad a la pregunta 9: "Estado Civil"*

	<i>Porcentaje de Idénticamente Clasificados</i>	<i>Indice de Cambio Bruto</i>	<i>Indice de Cambio Neto</i>
Soltero/a	100,0	7,7	7,7
Casado/a	90,5	9,5	-9,5
Viudo/a	33,3	66,7	-66,7

El PIC alcanza valores muy altos en los estratos "Soltero/a" y "Casado/a" siendo este índice considerablemente más bajo, en los estratos "Viudo/a". También es en este último estrato donde se produce el mayor valor absoluto (66,7%) tanto en el ICB como en el ICN al existir en la E.O. (Encuesta Original) 1 sólo entrevistado en este grupo, mientras que en la E.R. (Entrevista Repetida) aparecían 3: es lógico que pequeñas variaciones absolutas produzcan grandes variaciones porcentuales cuando la base de comparación es tan baja.

*Encuesta: Jóvenes Trabajadores*  
*Resultados del control de calidad a la pregunta 24: "Tipo de Contrato"*

	<i>Porcentaje de Idénticamente Clasificados</i>	<i>Indice de Cambio Bruto</i>	<i>Indice de Cambio Neto</i>
Prácticas	76,9	23,1	-23,1
Formación	60,0	40,0	-40,0
Serv. Determ.	88,9	33,3	11,1
Eventual	100,0	3,8	3,8
Interino	50,0	50,0	-50,0
Relevo	100,0	0,0	0,0
Otro	100,0	11,4	11,4

Respecto a la pregunta del cuestionario "Tipo de Contrato" el valor más bajo se encuentra en el estrato "Interino": en la E.O. (Encuesta Original) aparecía 1, mientras que en la E.R. (Encuesta Repetida) aparecían 2. Este estrato también tiene los valores máximos absolutos (50%) del ICB y del ICN debido al ya comentado efecto que producen pequeñas variaciones absolutas en las variaciones porcentuales.

*Encuesta: Jóvenes Trabajadores*

*Resultados del control de calidad a la pregunta 29: "Cualificación del puesto de trabajo actual"*

	<i>Porcentaje de Idénticamente Clasificados</i>	<i>Indice de Cambio Bruto</i>	<i>Indice de Cambio Neto</i>
Prof. y Técnicos	100,0	20,0	20,0
Func. Superiores	0,0	100,0	-
Pnal. Administrativo	100,0	7,1	7,1
Comerc. y Vend.	100,0	10,5	10,5
Trabaj. de los Servicios	94,4	11,1	0,0
Trabaj. Agrícolas	93,8	6,3	-6,3
Trabaj. No Agrícolas	100,0	5,3	5,3
Otros	81,8	18,2	-18,2

Respecto a la pregunta del cuestionario "Cualificación del Puesto de Trabajo Actual" el valor cero obtenido para el PIC en el estrato "Funcionarios Públicos Superiores y Directores de Empresas" se debe a que en las 104 entrevistas seleccionadas en la E.O. no había ningún entrevistado en este apartado mientras que en la E.R. existía sólo uno: es de aplicación lo ya comentado anteriormente que pequeñas variaciones absolutas producen grandes variaciones porcentuales cuando la base de comparación es muy baja.

*Encuesta: Jóvenes Trabajadores*

*Resultados del control de calidad a la pregunta 59: "¿Está afiliado/a a sindicatos?"*

	<i>Porcentajes de Idénticamente Clasificado</i>	<i>Indice de Cambio Bruto</i>	<i>Indice de Cambio Neto</i>
Sí	71,4	42,9	-14,3
No	100,0	4,3	4,3

Respecto a la pregunta del cuestionario "¿Está afiliado/a a Sindicatos?" el PIC encuentra su valor más bajo (y más alto en el ICB e ICN) en la respuesta positiva que en la negativa. Cabe la posibilidad de que algunos entrevistados/as consideren (aun hoy en día) esta pregunta perteneciente a la "esfera íntima".

## **5. ANALISIS DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA INVESTIGACION**

### **5.1. Características Personales y Formación**

Provincia: El 53,6% de los jóvenes trabajadores andaluces se encuentran en Andalucía Occidental y el resto en Andalucía Oriental. Existe pues un relativo equilibrio entre ambas zonas de Andalucía.

Sexo: Los varones representan el 60,3% de los jóvenes trabajadores andaluces.

Edad Actual: El 60,7% de los jóvenes trabajadores entrevistados tienen entre 22 y 25 años, mientras que aproximadamente un tercio de tal población tiene entre 18 y 21 años.

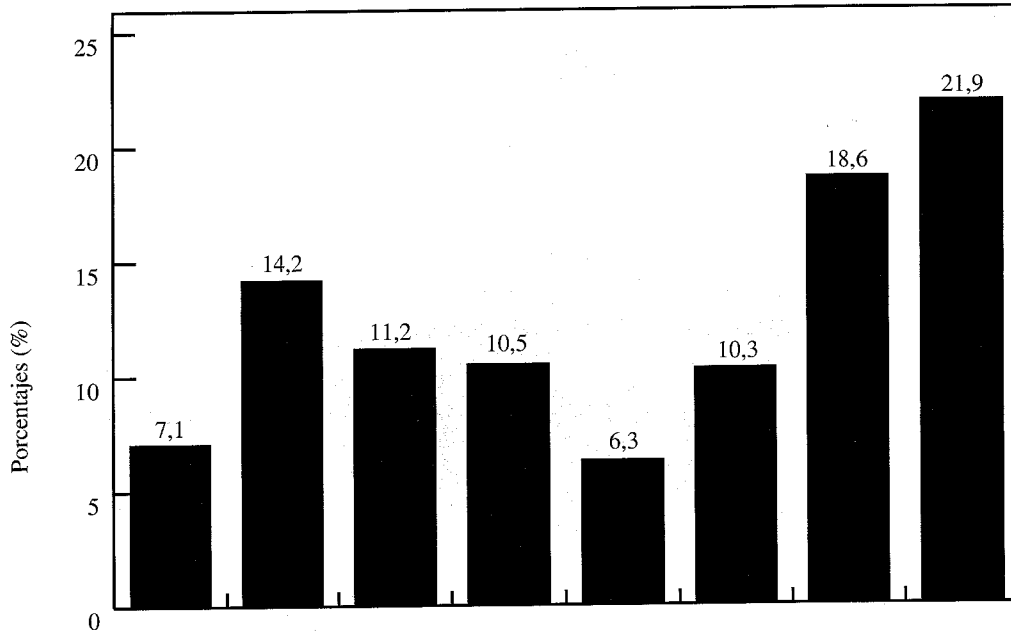
Edad en que comenzó a trabajar: La edad más frecuente a la que comenzaron a trabajar los jóvenes entrevistados es la de 16 a 17 años.

Estudios realizados: El colectivo más numeroso (aproximadamente un 40%) han realizado estudios de E.G.B./Graduado Escolar.

Continúa estudiando: Aproximadamente una cuarta parte de los jóvenes trabajadores andaluces continúa trabajando en la actualidad, representando el mayor porcentaje de ellos los que realizan estudios clasificados como "otros".

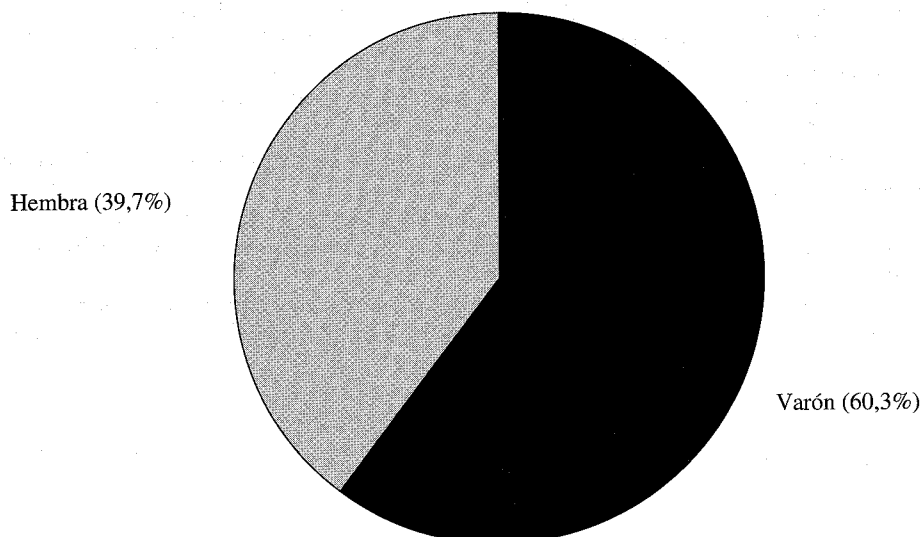
Tipo de Formación Profesional y Subvención: Aproximadamente las tres cuartas partes de los jóvenes trabajadores andaluces han recibido enseñanza estatal y casi en la mitad de los casos tal enseñanza ha sido subvencionada totalmente.

**"Provincia"**  
**Jóvenes Trabajadores**



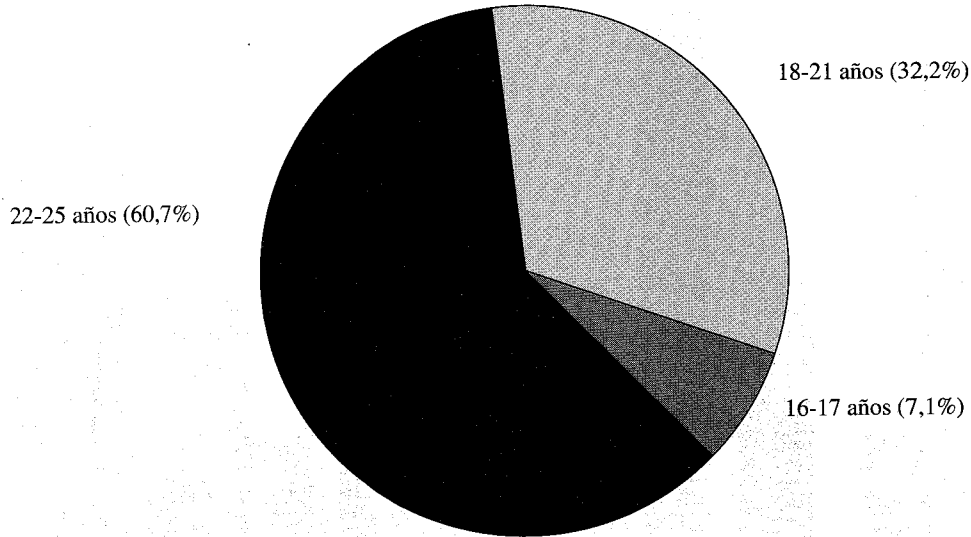
El mayor porcentaje (21,9%) de los jóvenes trabajadores encuestados en la Comunidad Autónoma Andaluza prestan sus servicios en Sevilla. Siguen en orden decreciente los que trabajan en Málaga (18,6), Cádiz (14,2%) y Córdoba (11,2).

**"Sexo"**  
**Jóvenes Trabajadores**



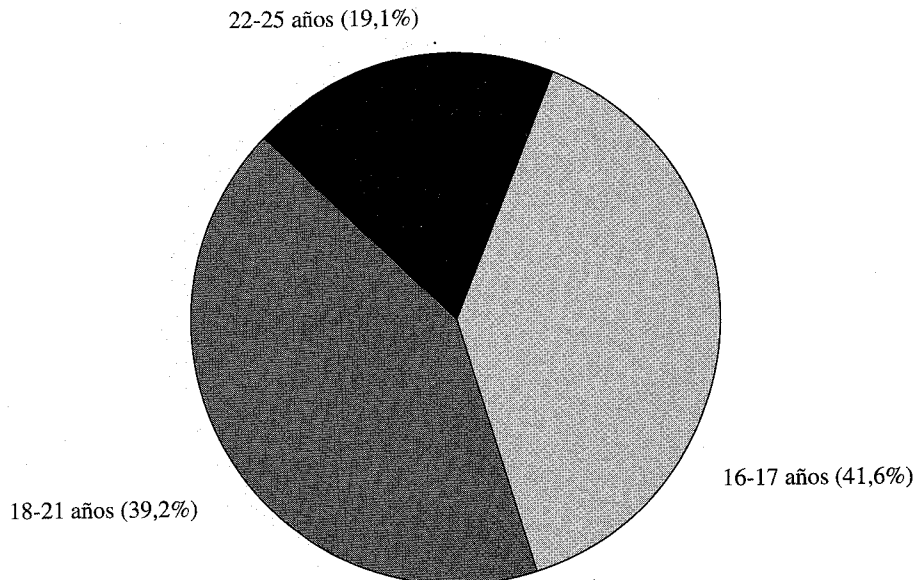
El 60,3% de los jóvenes trabajadores encuestados en la Comunidad Autónoma Andaluza son varones mientras que el 39,7% son mujeres.

**"Edad actual"  
Jóvenes Trabajadores**



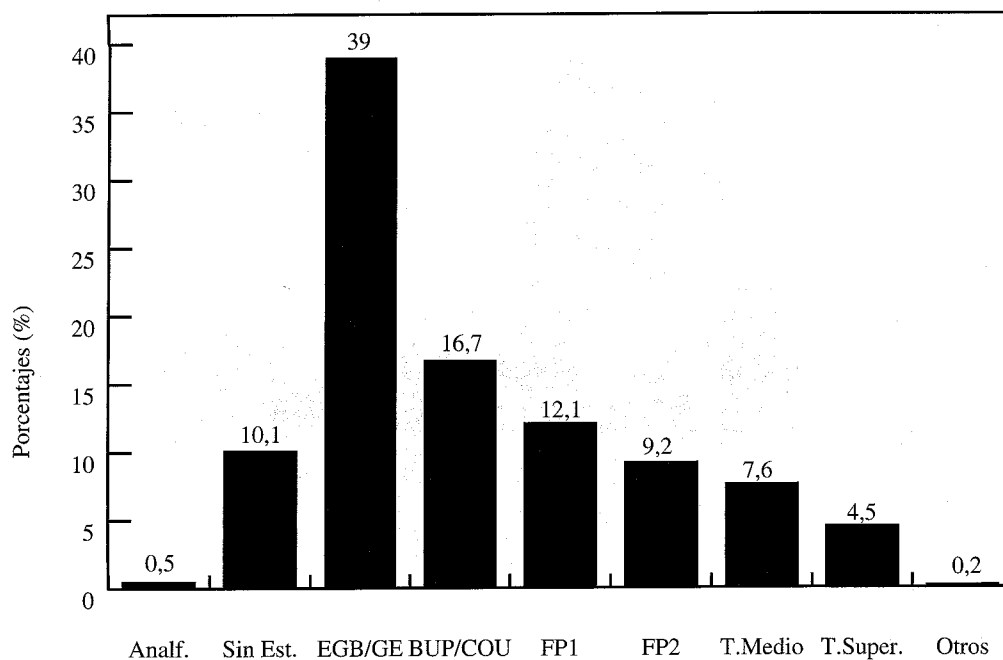
El mayor porcentaje (60,7%) de los jóvenes trabajadores entrevistados tienen entre 22 y 25 años, seguidos del 32,2% de 18 a 21 años y del 7,1 % que tienen 16 a 17 años.

**"Edad en que comenzó a trabajar"  
Jóvenes Trabajadores**



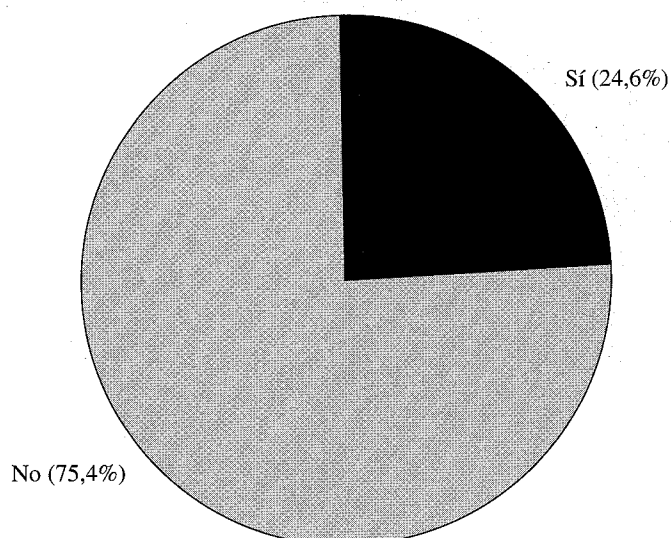
La edad más frecuente a la que comenzaron a trabajar los jóvenes entrevistados es la de 16 a 17 años (41,6%) seguida de la de 18 a 21 años (39,2%) y de la de 22 a 25 años (19,1%).

**"¿Qué estudios ha realizado?"  
Jóvenes Trabajadores**



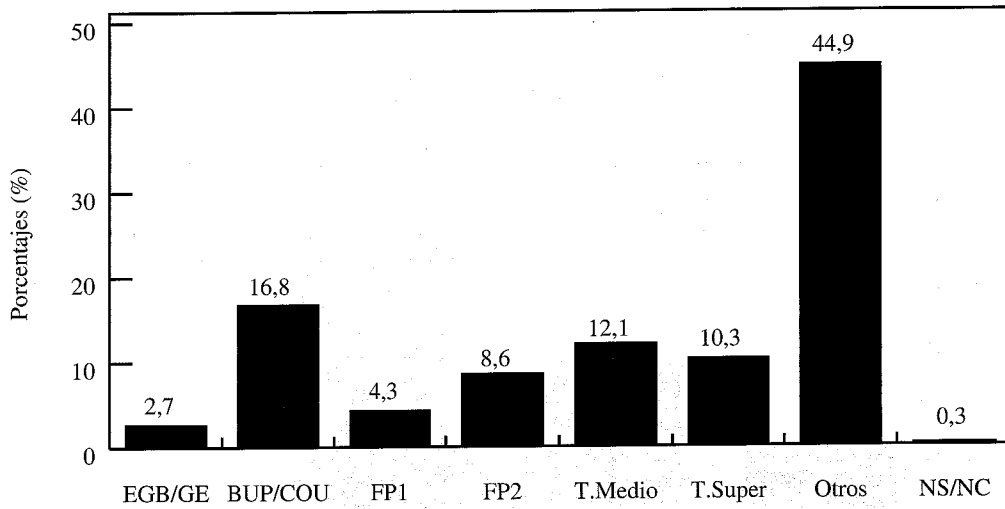
El mayor porcentaje (39%) de los jóvenes trabajadores entrevistados han realizado estudios de EGB/Graduado Escolar, seguidos en orden decreciente de BUP/COU (16,7%), FP1 (12,1%), Sin Estudios (10,1%), FP2 (9,2%), Titulados Medios (7,6%), Titulados Superiores (4,5%), Analfabetos (0,5%) y Otros (0,2%).

**"¿Continúa estudiando?"  
Jóvenes Trabajadores**



El 24,6% de los jóvenes trabajadores encuestados continúa trabajando en la actualidad, mientras que el 75,4% no estudian actualmente.

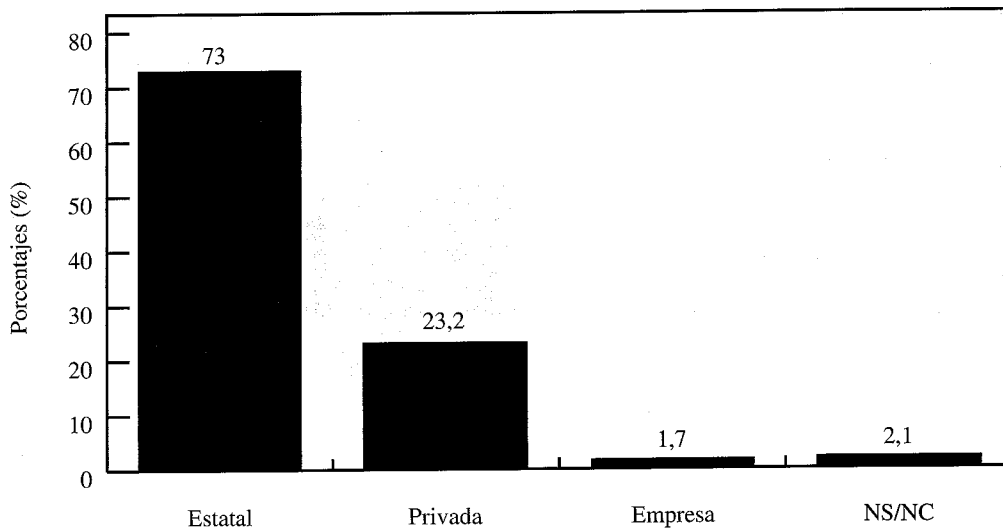
**"¿Qué estudios realiza?"  
Jóvenes Trabajadores**



Sobre un total de 256 jóvenes

De entre los jóvenes trabajadores entrevistados que continúan estudiando actualmente el mayor porcentaje (44,9%) corresponde al grupo de estudios denominado "otros", seguidos en orden decreciente por los de BUP/COU (16,8%), Titulación Media (12,1%), Titulación Superior (10,3%), FP2 (8,6%), FP1 (4,3%) y EGB (2,7%).

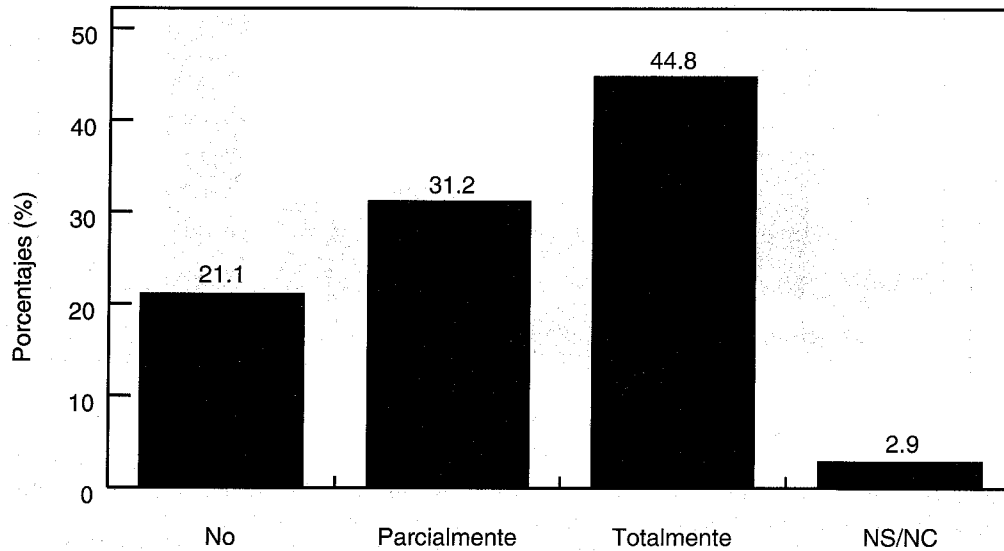
**"Tipo de formación profesional"  
Jóvenes Trabajadores**



Sobre un total de 237 jóvenes

De entre los jóvenes trabajadores entrevistados que han realizado Formación Profesional el mayor porcentaje (73%) corresponde a la enseñanza estatal, el 23,2% a enseñanza privada, el 1,7% al tipo "Empresa" y el 2,1% No sabe-No contesta.

**"Ha sido subvencionada la F.P."  
Jóvenes Trabajadores**



Sobre un total de 237 jóvenes

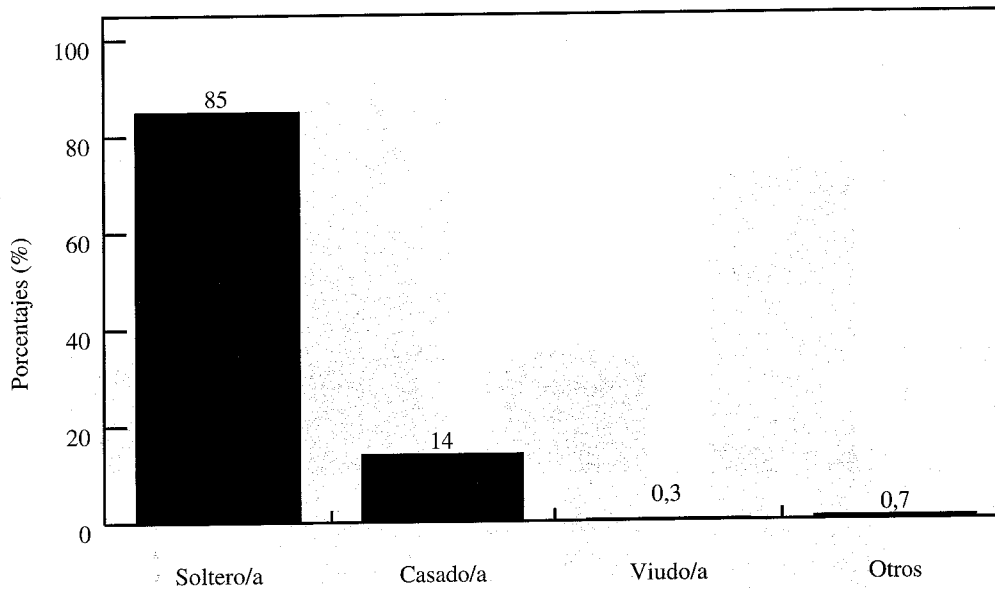
De entre los jóvenes trabajadores entrevistados que sí han realizado Formación Profesional el 21,1% no ha sido subvencionado, el 31,2% ha recibido subvención parcial el 44,8% ha recibido subvención total y el 2,9% No sabe-No contesta.

## 5.2. Situación Familiar

La gran mayoría (85%) de los jóvenes trabajadores andaluces están solteros y declaran no tener (81%) familiares a su cargo. Aproximadamente los tres cuartos de la población entrevistada contribuyen económicamente a las cargas familiares, mientras un 60,2% de los jóvenes trabajadores manifiesta que su padre trabaja y un 86% declara que ningún miembro de la unidad familiar recibe seguro de desempleo.

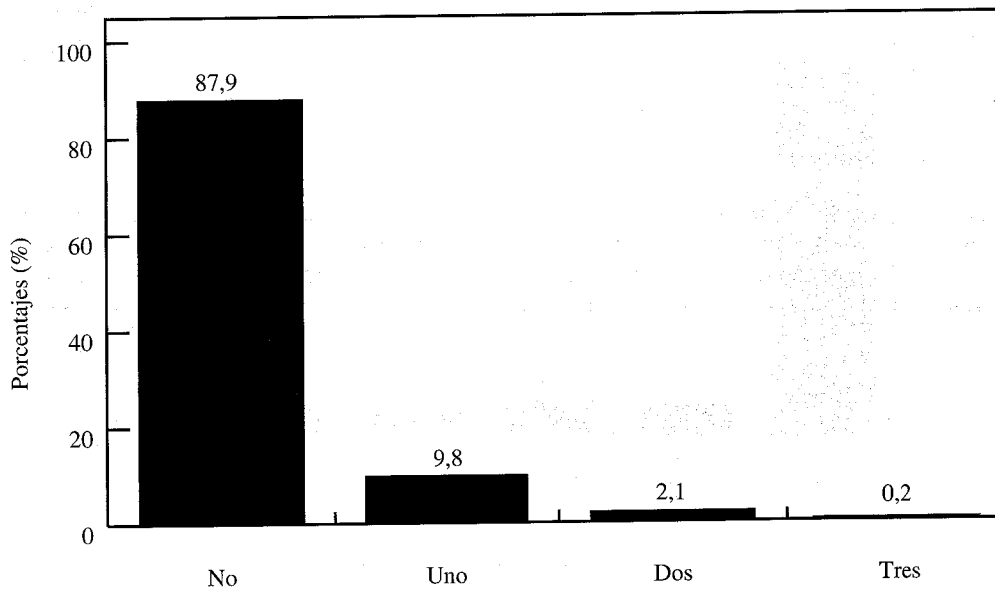


**"Estado civil"  
Jóvenes Trabajadores**



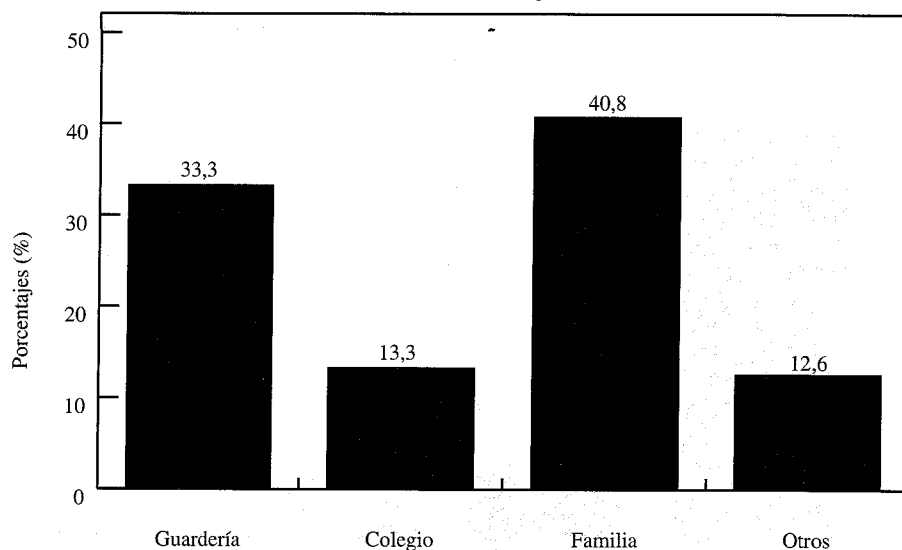
De acuerdo con el cuadro anterior el 85% de los jóvenes trabajadores entrevistados son solteros, el 14%, son casados el 0,3% son viudos y el 0,7% restante pertenecen a la categoría "Otros" (divorciados, separados, etc...)

**"¿Tiene hijos?"  
Jóvenes Trabajadores**



Una gran mayoría (87,9%) de los jóvenes trabajadores entrevistados no tiene hijos, mientras que el 9,8% tiene un hijo, el 2,1% tiene dos hijos, mientras que el 0,2% restante tiene 3 hijos y ningún joven trabajador entrevistado tiene cuatro o más hijos.

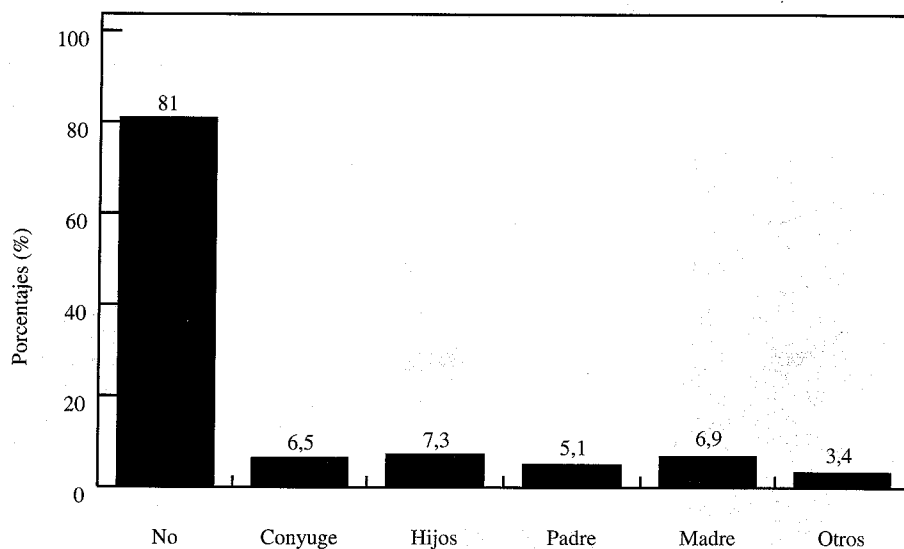
**"Situación de los hijos"  
Jóvenes Trabajadores**



Sobre un total de 135 situaciones

La mayoría de las situaciones declaradas con respecto a los hijos corresponden a "con familiares". seguida en orden decreciente de "en Guardería", "en Colegio" y "Otros".

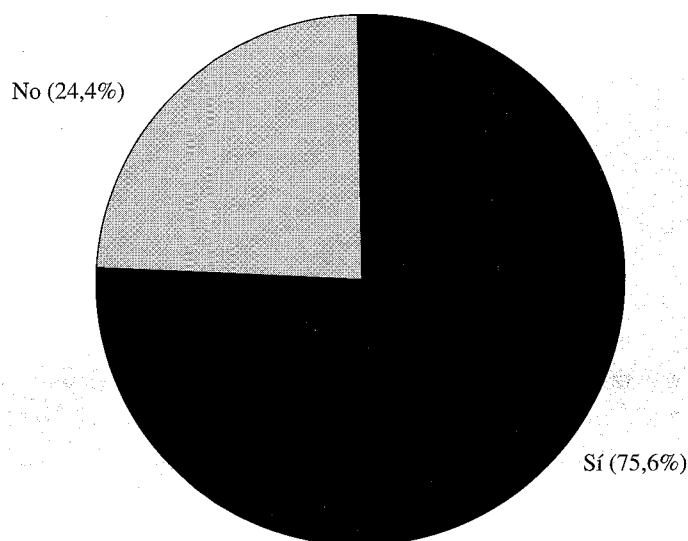
**"Tiene familiares a su cargo"  
Jóvenes Trabajadores**



(Pueden ser respuestas simultáneas)

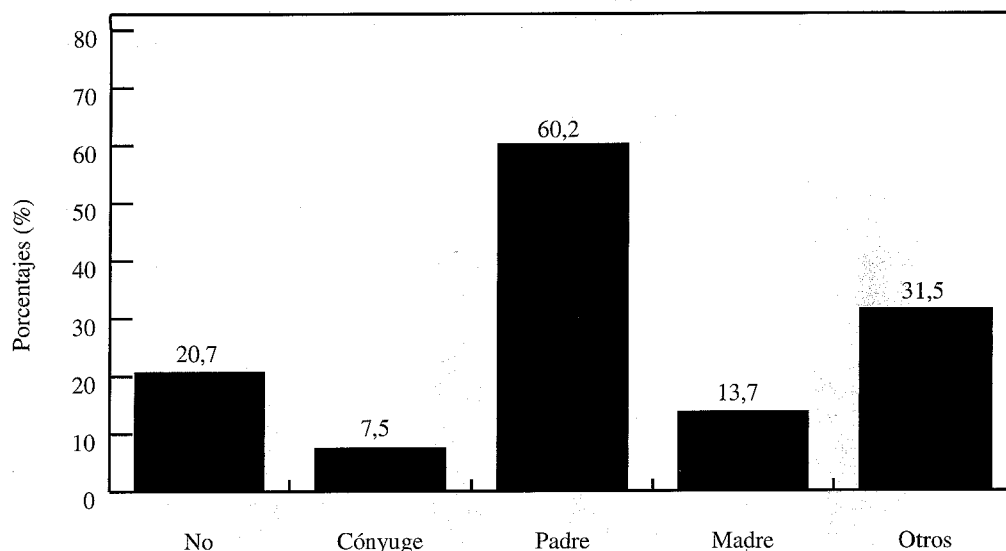
Una gran mayoría (81%) de los jóvenes trabajadores entrevistados declara no tener familiares a su cargo, el 6,5% declara que tiene el cónyuge a su cargo, el 7,3% a los hijos, el 5,1% al padre, el 6,9% a la madre y el 3,4% a otros familiares. Hay que tener en cuenta que en esta pregunta puede haber varias respuestas simultáneas.

**"Contribuye a las cargas familiares"  
Jóvenes Trabajadores**



Una gran mayoría (75,6%) de los jóvenes trabajadores entrevistados contribuye económicamente a atender las cargas familiares, mientras el 24,4% restante declara no hacerlo.

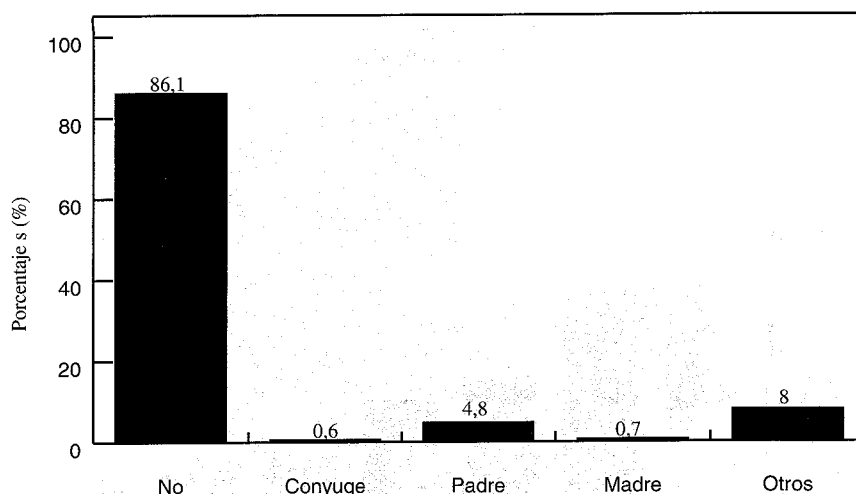
**"¿Trabaja algún otro familiar?"  
Jóvenes Trabajadores**



(Pueden ser respuestas simultáneas)

El mayor porcentaje (60,2%) de las respuestas obtenidas (puede haber varias simultáneas a esta pregunta) ponen de relieve que además del joven entrevistado trabaja en su unidad familiar su padre, en el 31,5% "otros" miembros de la unidad familiar, en el 20,7% de los casos no trabaja ningún otro miembro de la unidad familiar, en el 13,7% de las respuestas trabaja la madre y en el 7,5% de las respuestas es el cónyuge el que adicionalmente trabaja.

**"¿Recibe algún familiar el desempleo?"  
Jóvenes Trabajadores**



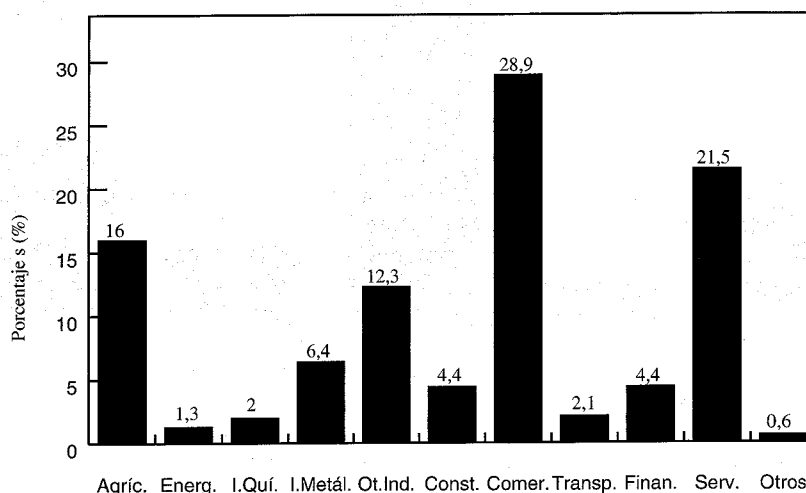
(Pueden ser respuestas simultáneas)

La respuesta más frecuente (86,1%) a esta pregunta (en la que puede haber más de una respuesta simultáneamente) es la de que ningún miembro de la unidad familiar recibe seguro de desempleo, en el 8% de los casos tal ayuda la recibe la categoría "otros", en el 4,8% es el padre quien la recibe, en el 0,7% de las respuestas es la madre y en el 0,6% es el cónyuge.

**5.3. Características de la Unidad de Trabajo**

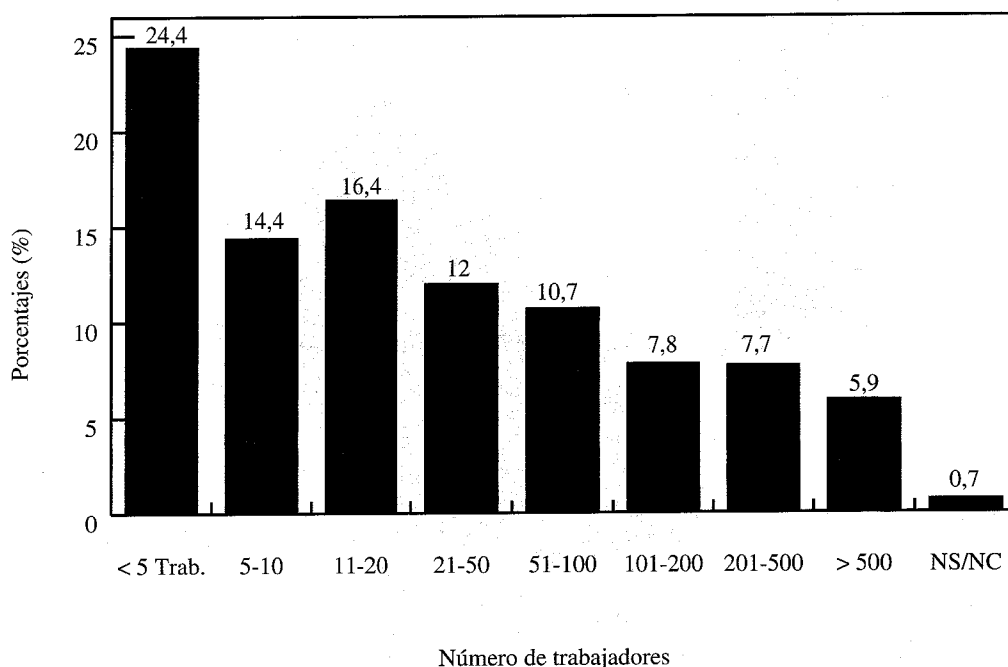
Los mayores porcentajes de jóvenes entrevistados se dan en el sector de Comercio (28,9%) y en el de Servicios (21,5%) y en empresas cuya plantilla tiene menos de cinco trabajadores (24,4%).

**"Sector económico (C.N.A.E.)"  
Jóvenes Trabajadores**



El mayor porcentaje (28,9%) de los jóvenes entrevistados presta servicios en el sector de Comercio, Hostelería y Reparaciones, seguido en orden decreciente del 21,5% que lo hace en el sector Servicios, el 16% en Agricultura, el 12,3% en Otras Industrias, el 6,4% en Industrias Metálicas, el 4,4% en Finanzas, Seguros y Alquileres, también el 4,4% en Construcción, el 2,1% en Transportes y Comunicaciones, el 2% en Extracción y Transformación de Minerales y el 0,6% en otros.

### "Plantilla de la empresa" Jóvenes Trabajadores



El mayor porcentaje (24,4%) de los jóvenes entrevistados pertenecen a empresas de menos de 5 trabajadores, seguidos en orden decreciente del 16,4% que trabajan en empresas cuya plantilla es de 11 a 20 trabajadores, el 14,4% en empresas de 6 a 10 trabajadores, el 12% en las de 21 a 50 trabajadores, el 10,7% en las de 51 a 100 trabajadores, el 7,8% en las de 101 a 200 trabajadores, el 7,7% en las de 201 a 500 trabajadores, el 5,9% en las de más 500 trabajadores y el 0,7% no sabe no contesta. Estos datos ponen de relieve la excesiva atomización de la empresa andaluza.

#### 5.4. Situación Contractual

Son mayoría los jóvenes cuyo contrato laboral es de duración limitada siendo los porcentajes (alrededor del 52%) muy similares en los varones y en las mujeres.

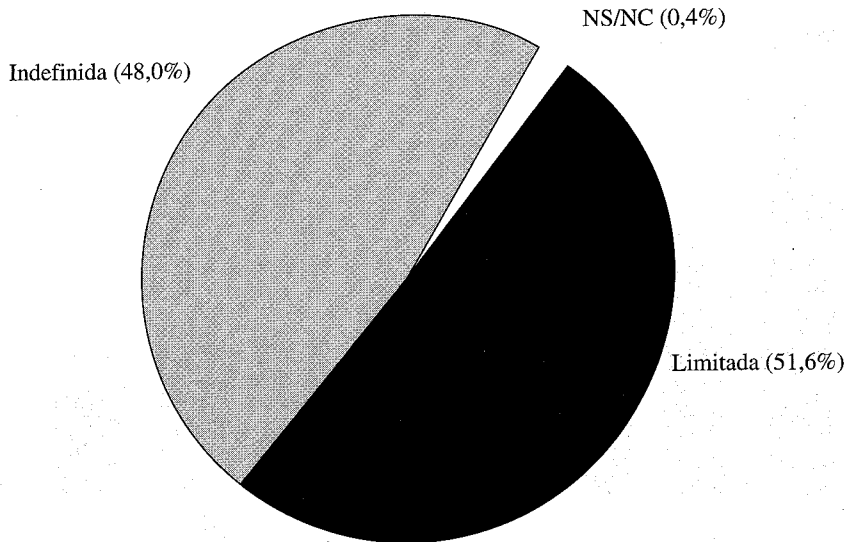
Dicho porcentaje se incrementa hasta el 70% aproximadamente en jóvenes de 16-17 años y también se incrementa en los analfabetos y jóvenes sin estudios, así como en el sector agrícola y en las empresas cuya plantilla es de 11 a 20 trabajadores.

Los mayores porcentajes (aproximadamente una tercera parte de los jóvenes entrevistados) se dan tanto para contratos de 4 a 6 meses de duración como en los de más de 6 meses.

Aproximadamente sólo un 11% de los jóvenes trabajadores tienen contrato a tiempo parcial, aunque este porcentaje aumenta sensiblemente en Huelva y Almería, no existiendo mucha diferencia en este aspecto por razón del sexo, aunque el encontrarse en el sector de edad 16-17 años y en el Sector Agrícola o en los Servicios incrementa tal porcentaje. La mayoría de los contratos a tiempo parcial suponen más de 20 horas de duración semanal.

En el resto de la Sección se presentan los detalles de los resultados obtenidos al investigar la situación contractual con respecto a varios conceptos.

**"Duración del contrato"  
Jóvenes Trabajadores**



La duración de los contratos se reparte casi igualitariamente entre los de duración indefinida (48%) y duración limitada (51,6%) en el caso de los jóvenes trabajadores, con ligera ventaja para este último tipo.

*Encuesta: Jóvenes Trabajadores*  
*Grupo de preguntas: Situación Contractual*  
*Pregunta número 18: "Duración del Contrato"*

*Según: Provincia*

	<i>Almería</i>	<i>Cádiz</i>	<i>Córdoba</i>	<i>Granada</i>	<i>Huelva</i>	<i>Jaén</i>	<i>Málaga</i>	<i>Sevilla</i>
Indefinida	58,1	48,6	44,0	44,0	40,0	33,6	48,7	56,6
Limitada	41,9	50,7	56,0	56,0	58,5	64,5	51,3	43,4
NS/NC	0,0	0,7	0,0	0,0	1,5	1,9	0,0	0,0
<b>Total</b>	<b>74</b>	<b>148</b>	<b>116</b>	<b>109</b>	<b>65</b>	<b>107</b>	<b>193</b>	<b>228</b>

La repartición según las provincias es bastante uniforme. Los valores más discrepantes se observan en Jaén, con un 33,6% de contratos indefinidos y un 64,5% de limitados. En sentido inverso, en Almería se han recogido en la muestra 58,1% de contratos de duración indefinida por un 41,9% de duración limitada. El coeficiente de contingencia resultante es sólo 0,173, insuficiente para concluir dependencia entre ambos conceptos.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores  
 Grupo de preguntas: Situación Contractual  
 Pregunta número 18: "Duración del Contrato"

	<i>Según: Sexo</i>	
	<i>Varón</i>	<i>Hembra</i>
Indefinida	48,0	47,9
Limitada	51,5	51,8
NS/NC	0,5	0,2
<b>Total</b>	<b>627</b>	<b>413</b>

Es obvia la independencia entre el sexo y la duración del contrato al que están sujetos los encuestados.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores  
 Grupo de preguntas: Situación Contractual  
 Pregunta número 18: "Duración del Contrato"

	<i>Según: Edad</i>		
	<i>16-17 años</i>	<i>18-21 años</i>	<i>22-25 años</i>
Indefinida	28,4	31,3	59,1
Limitada	70,3	68,4	40,6
NS/NC	1,4	0,3	0,3
<b>Total</b>	<b>74</b>	<b>335</b>	<b>631</b>

Existe una fuerte dependencia entre la edad y la duración del contrato. Con el aumento de la edad se incrementa la frecuencia de los contratos de duración indefinida, sobre todo al pasar del segundo grupo de edades al tercero.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores  
 Grupo de preguntas: Situación Contractual  
 Pregunta número 18: "Duración del Contrato"

	Según: Estudios realizados								
	Analf.	Sin Estud.	EGB/GE	BUP/COU	FP1	FP2	Tít. Medio	Tít. Super.	Otros
Indefinida	40,0	19,0	47,5	60,9	47,6	54,2	49,4	53,2	100,0
Limitada	60,0	81,0	52,2	37,9	51,6	45,8	50,6	46,8	0,0
NS/NC	0,0	0,0	0,2	1,1	0,8	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>105</b>	<b>406</b>	<b>174</b>	<b>126</b>	<b>96</b>	<b>79</b>	<b>47</b>	<b>2</b>

Los jóvenes con bachiller son los que dan lugar a la mayor frecuencia de contratos de tipo indefinido (60,9%) –y simétricamente, menor porcentaje de contratos de duración limitada (37,9%)–. En general, sólo el grupo sin estudios –19% de contratos indefinidos por 81% de contratos de duración limitada– da lugar a valores muy desviados de los valores medios.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores  
 Grupo de preguntas: Situación Contractual  
 Pregunta número 18: "Duración del Contrato"

	Según: C.N.A.E.										
	Agríc.	Energía	Ind. Químic.	Ind. Metal.	Otras Indust.	Const.	Comer. Hostel.	Trans. Comunic.	Financ. Segur.	Otros Servic.	Otros
Indefinida	27,7	84,6	47,6	71,6	57,8	34,8	45,2	50,0	63,0	52,2	16,7
Limitada	71,1	15,4	52,4	28,4	42,2	65,2	54,2	50,0	37,0	47,8	83,3
NS/NC	1,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,7	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Total</b>	<b>166</b>	<b>13</b>	<b>21</b>	<b>67</b>	<b>128</b>	<b>46</b>	<b>301</b>	<b>22</b>	<b>46</b>	<b>224</b>	<b>6</b>

Entre los sectores con mayor número de respuestas destaca el sector de industrias metálicas por su amplio número de contratos indefinidos (71,6%) seguido del financiero y asegurador (63%), así como el sector agrícola por el elevado porcentaje de contratos de tiempo limitado (71,1%).



Encuesta: Jóvenes Trabajadores  
 Grupo de preguntas: Situación Contractual  
 Pregunta número 18: "Duración del Contrato"

	Según: Plantilla de la empresa								
	Menos de 5 trab.	5-10 trab.	11-20 trab.	21-50 trab.	51-100 trab.	101-200 trab.	201-500 trab.	Más de 500 tr.	NS/NC
Indefinida	46,1	47,3	34,5	47,2	64,9	58,0	51,3	52,5	14,3
Limitada	53,9	52,7	64,9	50,4	35,1	42,0	48,8	47,5	85,7
NS/NC	0,0	0,0	0,6	2,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Total</b>	<b>254</b>	<b>150</b>	<b>171</b>	<b>125</b>	<b>111</b>	<b>81</b>	<b>80</b>	<b>61</b>	<b>7</b>

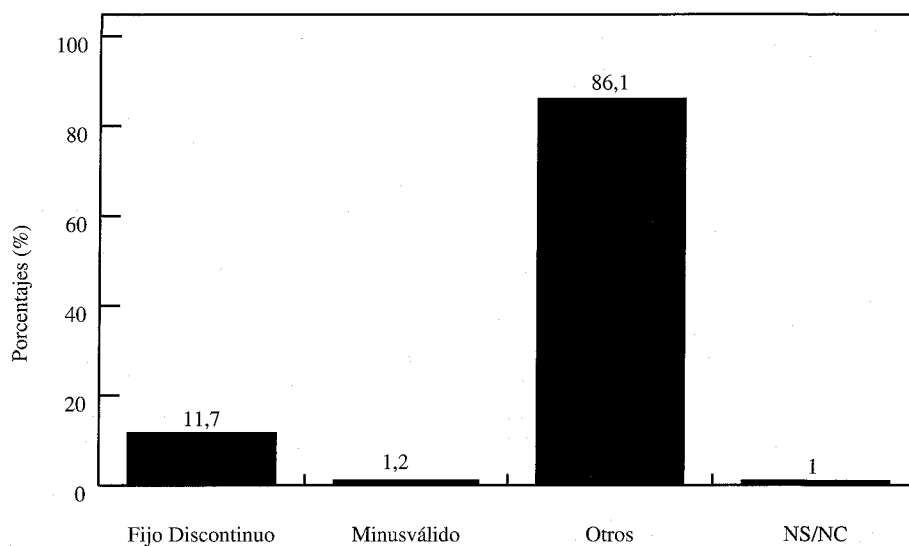
Se aprecia una tendencia hacia mayor presencia de contratos de tipo indefinido en las empresas de mayores plantillas. Así, en todas las empresas con plantillas de más de cincuenta trabajadores se recogen porcentajes de contratos de tipo indefinido superiores a los alcanzados en las empresas de menor plantilla. Sin embargo, las diferencias no son extremadas.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores  
 Grupo de preguntas: Situación Contractual  
 Pregunta número 18: "Duración del Contrato"

	Según: Cualificación del puesto de trabajo							
	Prof. Técnico.	Func. Super.	Pnal. Admto.	Comerc. Vended.	Trab. Servic.	Trab. Agríc.	Trab. No Ag.	Otros
Indefinida	47,6	100,0	62,9	49,2	42,9	21,3	55,7	55,1
Limitada	52,4	0,0	37,1	49,7	57,1	77,3	44,3	44,9
NS/NC	0,0	0,0	0,0	1,1	0,0	1,4	0,0	0,0
<b>Total</b>	<b>84</b>	<b>2</b>	<b>151</b>	<b>183</b>	<b>191</b>	<b>141</b>	<b>210</b>	<b>78</b>

Los valores más elevados de contratos de tipo indefinido se observan en el personal administrativo (62,9%) y los trabajadores no agrícolas, conductores de máquinas y vehículos (55,7%), mientras que los más reducidos se han obtenido entre los trabajadores agrícolas (21,3%).

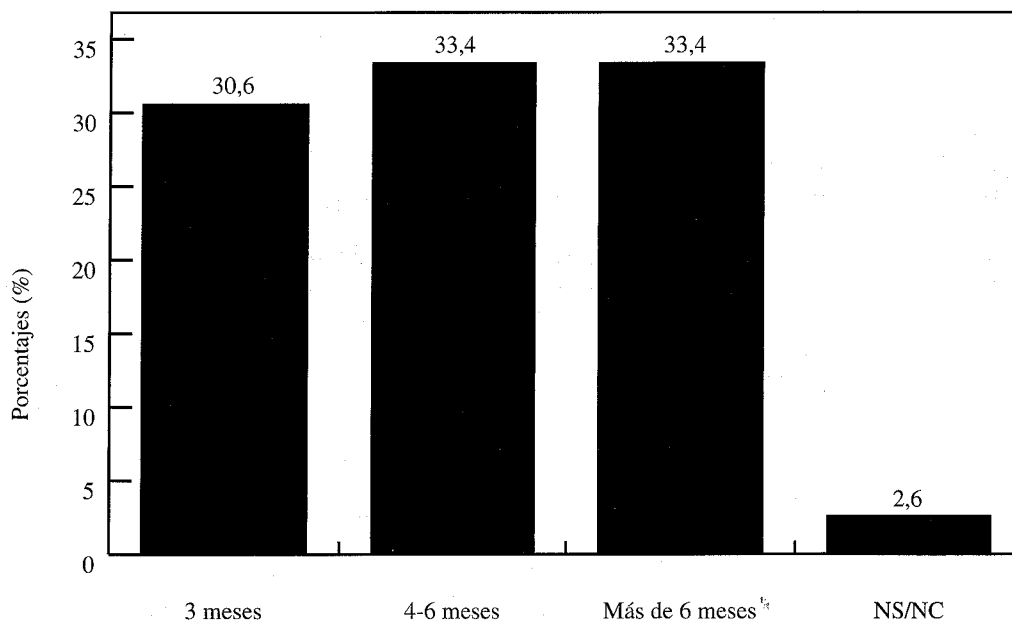
### "Contratos duración indefinida" Jóvenes Trabajadores



Sobre un total de 503 Jóvenes

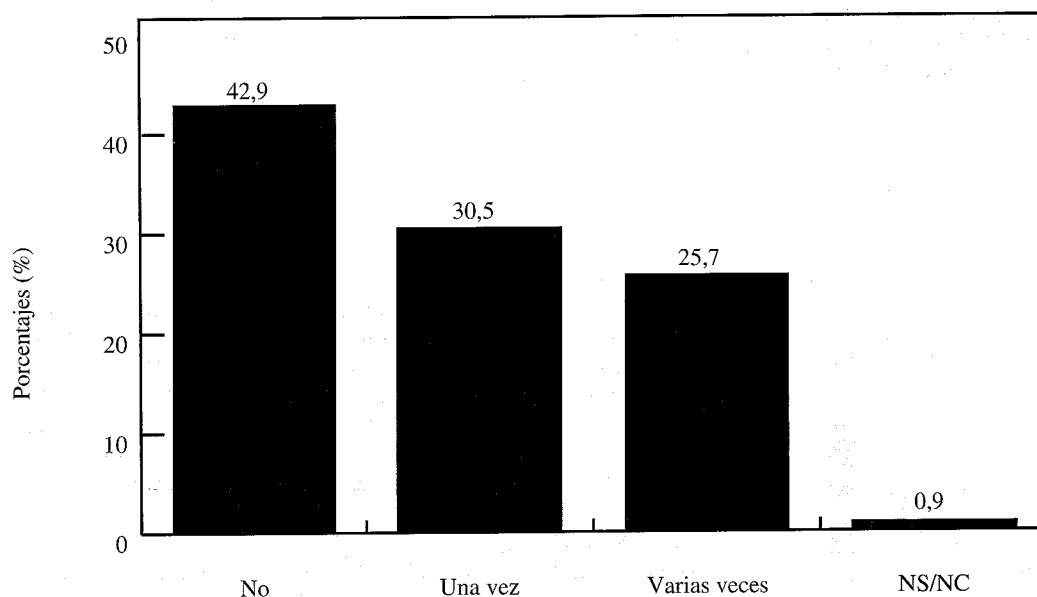
La presencia de los contratos específicos de duración indefinida es claramente minoritaria, obteniéndose un porcentaje del 11,7% contratos tipo fijo discontinuo y presencia mínima (1,2%) de los de minusválidos.

### "Duración contratos T. limitado" Jóvenes Trabajadores



La distribución temporal de los contratos de tiempo limitado es casi uniforme entre las tres categorías contempladas.

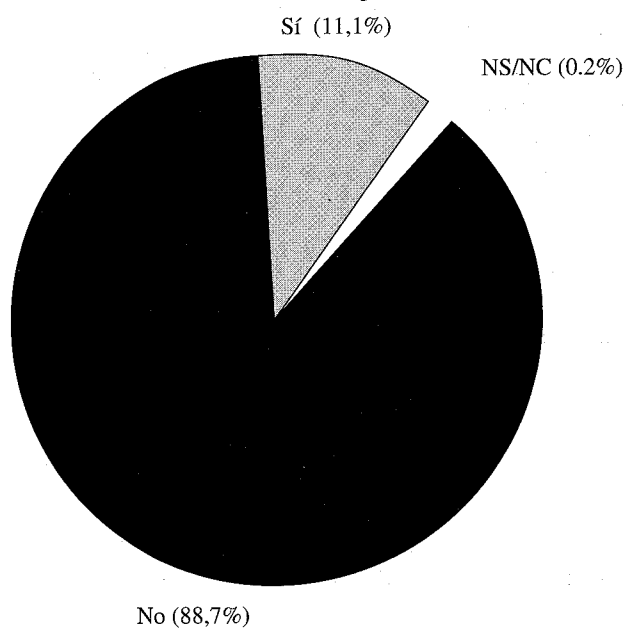
**"Prórrogas contratos T. limitado"  
Jóvenes Trabajadores**



Sobre un total de 541 Jóvenes

Al estar los encuestados empleados en el momento de la realización de la encuesta, no se recoge a aquellos jóvenes trabajadores a las que no se les haya renovado el contrato. El grupo mayor es el de aquéllos a los que no se les ha renovado el contrato (42,9%), disminuyendo los porcentajes obtenidos al aumentar el número de renovaciones.

**"¿El contrato es a tiempo parcial?"  
Jóvenes Trabajadore**



Los contratos a tiempo parcial son claramente minoritarios con respecto a los de jornada laboral normal (88,4%).

Encuesta: Jóvenes Trabajadores  
 Grupo de preguntas: Situación Contractual  
 Pregunta número 22: "¿El contrato es a tiempo parcial?"

	<i>Según: Provincia</i>							
	<i>Almería</i>	<i>Cádiz</i>	<i>Córdoba</i>	<i>Granada</i>	<i>Huelva</i>	<i>Jaén</i>	<i>Málaga</i>	<i>Sevilla</i>
Sí	16,2	4,1	3,4	11,0	18,5	12,1	10,9	15,4
No	83,8	95,9	96,6	89,0	81,5	86,0	89,1	84,6
NS/NC	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,9	0,0	0,0
<b>Total</b>	<b>74</b>	<b>148</b>	<b>116</b>	<b>109</b>	<b>65</b>	<b>107</b>	<b>193</b>	<b>228</b>

Debido al reducido número de respuesta con contrato parcial, la distribución provincial de los mismos no parece muy significativa. Obteniéndose un coeficiente de contingencia de valor 0,19.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores  
 Grupo de preguntas: Situación Contractual  
 Pregunta número 22: "¿El contrato es a tiempo parcial?"

	<i>Según: Sexo</i>	
	<i>Varón</i>	<i>Hembra</i>
Sí	8,9	4,3
No	90,7	85,7
NS/NC	0,3	0,0
<b>Total</b>	<b>627</b>	<b>413</b>

Los varones obtienen valores (8,9%) más reducidos que las mujeres (14,3%).

Encuesta: Jóvenes Trabajadores  
 Grupo de preguntas: Situación Contractual  
 Pregunta número 22: "¿El Contrato es a tiempo parcial?"

	<i>Según: Edad</i>		
	<i>16-17 años</i>	<i>18-21 años</i>	<i>22-25 años</i>
Sí	20,3	9,9	10,6
No	79,7	90,1	89,1
NS/NC	0,0	0,0	0,3
<b>Total</b>	<b>74</b>	<b>335</b>	<b>631</b>

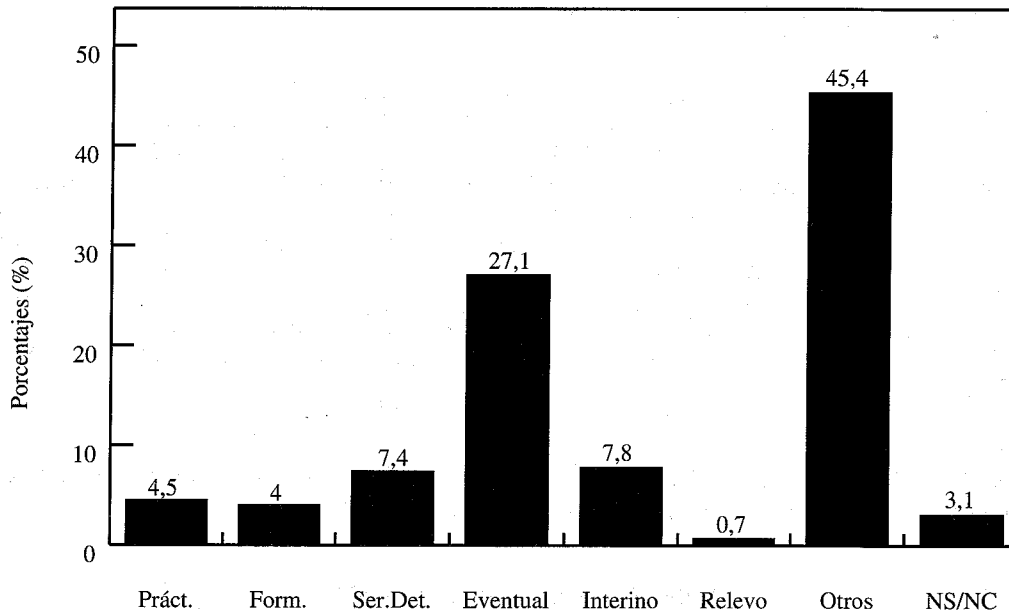
Los menores de 18 años obtienen porcentajes de contratos a tiempo parcial que doblan a los de mayor edad.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores  
 Grupo de preguntas: Situación Contractual  
 Pregunta número 22: "¿El Contrato es a tiempo parcial?"

	<i>Según: Estudios Realizados</i>			
	<i>Analfab. Sin Estudios</i>	<i>EGB/GE BUP/COU</i>	<i>T. Medios T. Superiores</i>	<i>Otros</i>
Sí	9,0	10,3	17,5	0,0
No	91,0	89,5	82,5	100,0
NS/NC	0,0	0,2	0,0	0,0
<b>Total</b>	<b>110</b>	<b>802</b>	<b>126</b>	<b>2</b>

Se observan frecuencias más elevadas (17,5%) entre los que tienen estudios medios y superiores.

**"Tipo de contrato"  
Jóvenes Trabajadores**



Estudiando la difusión de los contratos específicos reseñados en la tabla, se observa que el más frecuente es el de eventual (27,1%) mientras que el resto tiene una incidencia mucho menor: 7,8% de interinos; 7,4% de contratos de obra o servicio determinado; y porcentajes más reducidos para las demás formas de contratos especificados.

*Encuesta: Jóvenes Trabajadores  
Grupo de preguntas: Situación Contractual  
Pregunta número 24: "Tipo de Contrato"*

*Según: Provincia*

	<i>Almería</i>	<i>Cádiz</i>	<i>Córdoba</i>	<i>Granada</i>	<i>Huelva</i>	<i>Jaén</i>	<i>Málaga</i>	<i>Sevilla</i>
Prácticas	1,4	8,8	5,2	2,8	0,0	8,4	3,1	3,9
Formación	2,7	4,7	1,7	11,9	3,1	4,7	3,6	1,8
Ser. Deter.	4,1	4,7	6,0	2,8	4,6	21,5	9,3	5,7
Eventual	16,2	18,2	34,5	25,7	52,3	15,0	30,6	28,9
Interino	9,5	12,2	4,3	4,6	4,6	1,9	9,8	9,6
Relevo	0,0	1,4	0,0	1,8	0,0	0,9	0,5	0,4
Otros	66,2	43,9	40,5	49,5	32,3	43,9	42,0	47,4
NS/NC	0,0	6,1	7,8	0,9	3,1	3,7	1,0	2,2
<b>Total</b>	<b>74</b>	<b>148</b>	<b>116</b>	<b>109</b>	<b>65</b>	<b>107</b>	<b>193</b>	<b>228</b>

En la distribución de los contratos por provincias destaca el elevado porcentaje de eventuales en la provincia de Jaén (52,3%) así como los de obra o servicio determinado en Málaga (21,5%).

Encuesta: Jóvenes Trabajadores  
 Grupo de preguntas: Situación Contractual  
 Pregunta número 24: "Tipo de Contrato"

	<i>Según: Sexo</i>	
	<i>Varón</i>	<i>Hembra</i>
Prácticas	4,5	4,6
Formación	3,3	5,1
Ser. Deter.	8,3	6,1
Eventual	26,6	27,8
Interino	9,9	4,6
Relevo	0,6	0,7
Otros	43,4	48,4
NS/NC	3,3	2,7
<b>Total</b>	<b>627</b>	<b>413</b>

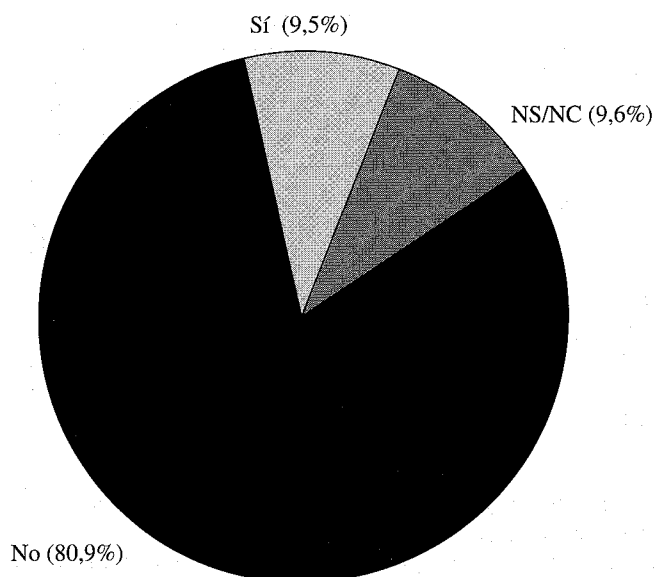
Si bien hay algunas diferencias según el sexo de los jóvenes encuestados, la máxima diferencia observada es de sólo cinco puntos en el caso de los interinos (9, 9% de varones y 4, 6% de mujeres).

Encuesta: Jóvenes Trabajadores  
 Grupo de preguntas: Situación Contractual  
 Pregunta número 24: "Tipo de Contrato"

	<i>Según: Edad</i>		
	<i>16-17 años</i>	<i>18-21 años</i>	<i>22-25 años</i>
Prácticas	16,2	5,7	2,5
Formación	9,5	6,3	2,2
Ser. Deter.	5,4	7,8	7,4
Eventual	28,4	36,4	22,0
Interino	13,5	6,3	7,9
Relevo	0,0	1,2	0,5
Otros	25,7	32,8	54,4
NS/NC	1,4	3,6	3,0
<b>Total</b>	<b>74</b>	<b>335</b>	<b>631</b>

Los porcentajes más elevados de contratos en prácticas (16,2%), Formación (9,5%) e interinos (13,5%) se encuentran entre los trabajadores más jóvenes.

**"¿Tiene subvención su contrato?"  
Jóvenes Trabajadores**



El número de encuestados que afirman tener contratos subvencionados es muy limitado. Obsérvese que el desconocimiento sobre el tema da lugar a un número de contestaciones NS/NC superior al obtenido en la mayoría de respuestas en este estudio. Y en particular, análogo al número de respuestas afirmativas. Debido a ello, la investigación de los contratos subvencionados en relación a otros conceptos es muy poco concluyente.

*Encuesta: Jóvenes Trabajadores*

*Grupo de preguntas: Situación Contractual*

*Pregunta número 25: "¿Tiene su contrato algún tipo de subvención?"*

	<i>Según: Provincia</i>								
	<i>Almería</i>	<i>Cádiz</i>	<i>Córdoba</i>	<i>Granada</i>	<i>Huelva</i>	<i>Jaén</i>	<i>Málaga</i>	<i>Sevilla</i>	
Sí	5,4	16,9	7,8	5,5	16,9	17,8	3,1	8,3	
No	94,6	58,1	55,2	89,0	81,5	77,6	93,8	90,8	
NS/NC	0,0	25,0	37,1	5,5	1,5	4,7	3,1	0,9	
<b>Total</b>	<b>74</b>	<b>148</b>	<b>116</b>	<b>109</b>	<b>65</b>	<b>107</b>	<b>193</b>	<b>228</b>	

En Málaga y Almería es donde aparecen los grupos con menor presencia de subvenciones (3,1% y 5,4%, respectivamente).



Encuesta: Jóvenes Trabajadores  
 Grupo de preguntas: Situación Contractual  
 Pregunta número 25: "¿Tiene su contrato algún tipo de subvención?"

	<i>Según: Sexo</i>	
	<i>Varón</i>	<i>Hembra</i>
Sí	9,9	9,0
No	80,1	82,1
NS/NC	10,0	9,0
<b>Total</b>	<b>627</b>	<b>413</b>

No se observa dependencia entre el sexo de los jóvenes trabajadores encuestados y las subvenciones a sus contratos.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores  
 Grupo de preguntas: Situación Contractual  
 Pregunta número 25: "¿Tiene su contrato algún tipo de subvención?"

	<i>Según: Edad</i>		
	<i>16-17 años</i>	<i>18-21 años</i>	<i>22-25 años</i>
Sí	18,9	11,0	7,6
No	66,2	76,7	84,8
NS/NC	14,9	12,2	7,6
<b>Total</b>	<b>74</b>	<b>335</b>	<b>631</b>

Los más jóvenes de los encuestados son los que presentan mayor porcentaje de subvenciones a sus contratos ( 18,9%).

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Situación Contractual

Pregunta número 25: "¿Tiene su contrato algún tipo de subvención?"

	<i>Según: Estudios Realizados</i>			
	<i>Analfab. Sin Estudios</i>	<i>EGB/GE BUP/COU</i>	<i>T. Medios T. Superiores</i>	<i>Otros</i>
Sí	9,0	9,7	8,7	0,0
No	64,6	82,1	87,3	100,0
NS/NC	26,4	8,2	4,0	0,0
<b>Total</b>	<b>110</b>	<b>802</b>	<b>126</b>	<b>2</b>

Destaca el descenso en el desconocimiento sobre las subvenciones a los contratos según el nivel de los estudios finalizados por los encuestados. Por lo demás, no se desprende dependencia entre ambos conceptos.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Situación Contractual

Pregunta número 25: "¿Tiene su contrato algún tipo de subvención?"

	<i>Según: C.N.A.E</i>				
	<i>Agricultura</i>	<i>Industria</i>	<i>Construcción</i>	<i>Servicios</i>	<i>Otros</i>
Sí	5,4	10,0	19,6	9,8	0,0
No	69,3	84,3	65,2	83,8	100,0
NS/NC	25,3	5,7	15,2	6,4	0,0
<b>Total</b>	<b>166</b>	<b>229</b>	<b>46</b>	<b>593</b>	<b>6</b>

En la agricultura es mayor el porcentaje que desconoce la posible subvención a su contrato. En la construcción se observa el mayor peso en las subvenciones (19,6%), mientras que en la industria y servicios –que son los grupos más grandes– toma valores semejantes entre sí, cercanos al 10%.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Situación Contractual

Pregunta número 25: "¿Tiene su contrato algún tipo de subvención?"

	<i>Según: Plantilla de la empresa</i>				
	<i>Menos de 5 trab.</i>	<i>5-50 trab.</i>	<i>51-200 trab.</i>	<i>Más de 200 trab.</i>	<i>NS/NC</i>
Sí	6,7	13,0	8,9	5,0	0,0
No	86,2	75,8	85,9	79,4	100,0
NS/NC	7,1	11,2	5,2	15,6	0,0
<b>Total</b>	<b>254</b>	<b>446</b>	<b>192</b>	<b>141</b>	<b>7</b>

Ni las empresas más pequeñas ni las más grandes parecen beneficiarse de las subvenciones a los contratos que ofrecen diferentes organismos.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

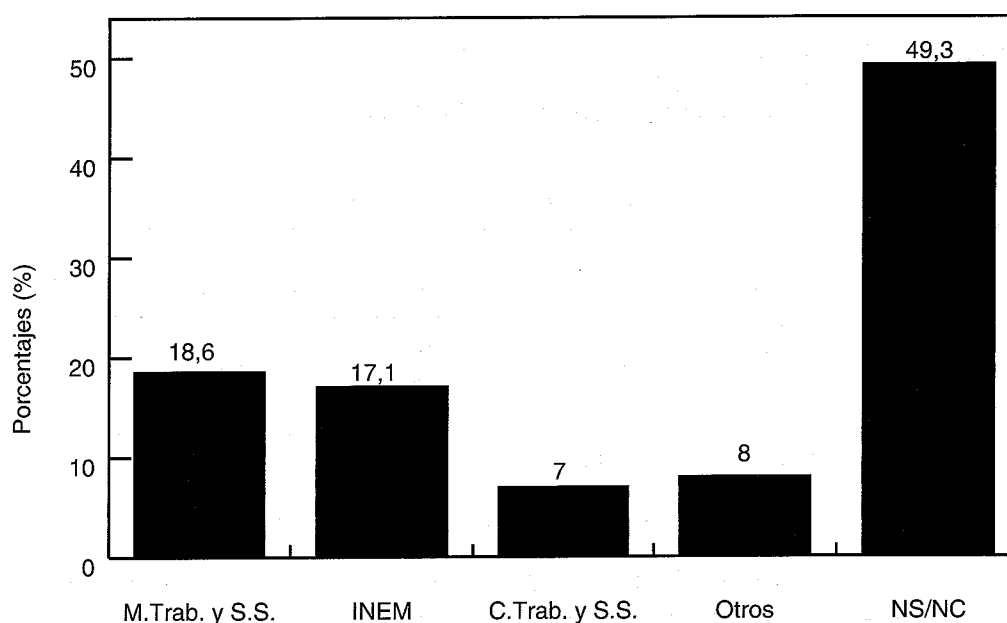
Grupo de preguntas: Situación Contractual

Pregunta número 25: "¿Tiene su contrato algún tipo de subvención?"

	<i>Según: Cualificación del puesto de trabajo</i>							
	<i>Prof. Técnc.</i>	<i>Fun. Super.</i>	<i>Pnal. Admto.</i>	<i>Comerc. Vended.</i>	<i>Trab. Servic.</i>	<i>Trab. Agríc.</i>	<i>Trab. No Ag.</i>	<i>Otros</i>
Sí	17,9	50,0	9,3	7,1	6,3	5,7	10,5	17,9
No	78,6	50,0	86,8	84,7	86,9	66,0	78,6	82,1
NS/NC	3,6	0,0	4,0	8,2	6,8	28,4	11,0	0,0
<b>Total</b>	<b>84</b>	<b>2</b>	<b>151</b>	<b>183</b>	<b>191</b>	<b>141</b>	<b>210</b>	<b>78</b>

Dentro de su reducido número, las subvenciones a contratos tienen su mayor presencia entre los profesionales y técnicos (17,9%), trabajadores no agrícolas, conductores de máquinas y vehículos (10,5%).

**"Organismo que subvenciona el contrato"  
Jóvenes Trabajadores**



Sobre un total de 199 Jóvenes

Como hemos visto anteriormente, los contratos con subvención aparecen en la muestra con poca frecuencia. Y entre éstos, los que desconocen qué organismo se le concede, es muy amplio (49,3%). El reducido número de respuestas afirmativas sobre la subvención se reparte entre las opciones presentadas, dominando las proporcionadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (18,6%) e I.N.E.M. (17,1%) sobre las demás.

*Encuesta: Jóvenes Trabajadores*

*Grupo de preguntas: Situación Contractual*

*Pregunta número 26: "¿Qué organismo ha otorgado la subvención?"*

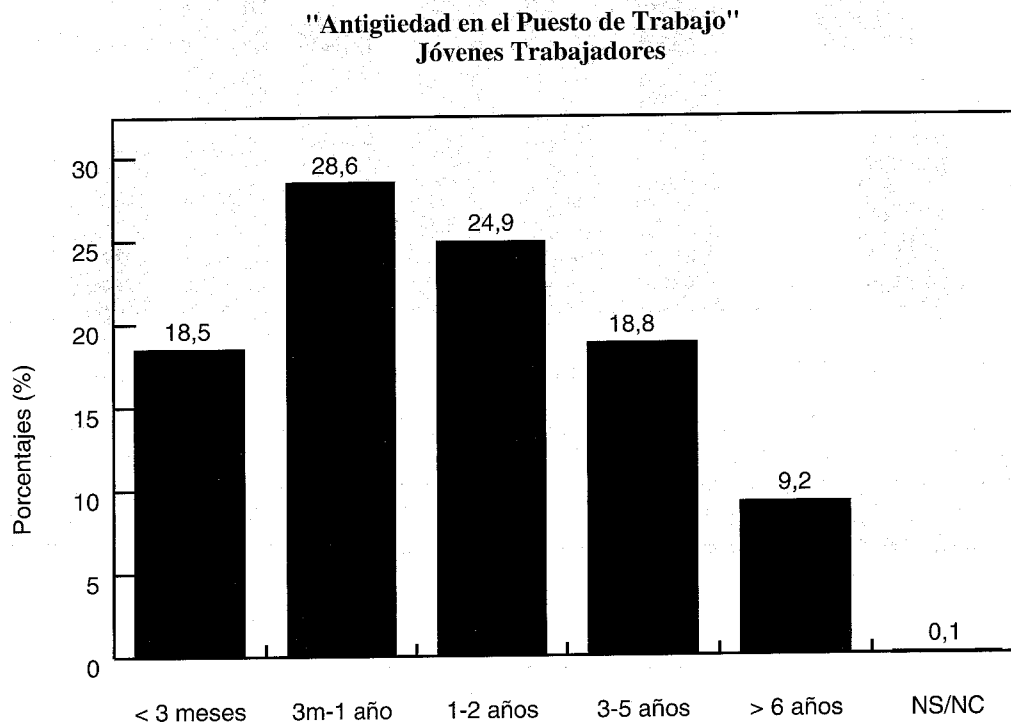
	<i>Según: Sexo</i>	
	<i>Varón</i>	<i>Hembra</i>
M.T. y S.S.	16,8	21,6
INEM	15,2	20,3
C.T. y S.S.	6,4	8,1
Otros	9,6	5,4
NS/NC	52,0	44,6
<b>Total</b>	<b>125</b>	<b>74</b>

No existe dependencia entre el sexo y el organismo que concede las subvenciones.

El hecho de la poca presencia del grupo de subvenciones desaconseja investigar su distribución de acuerdo con otras variables causales, pues no sería posible inferir conclusiones de ningún tipo.

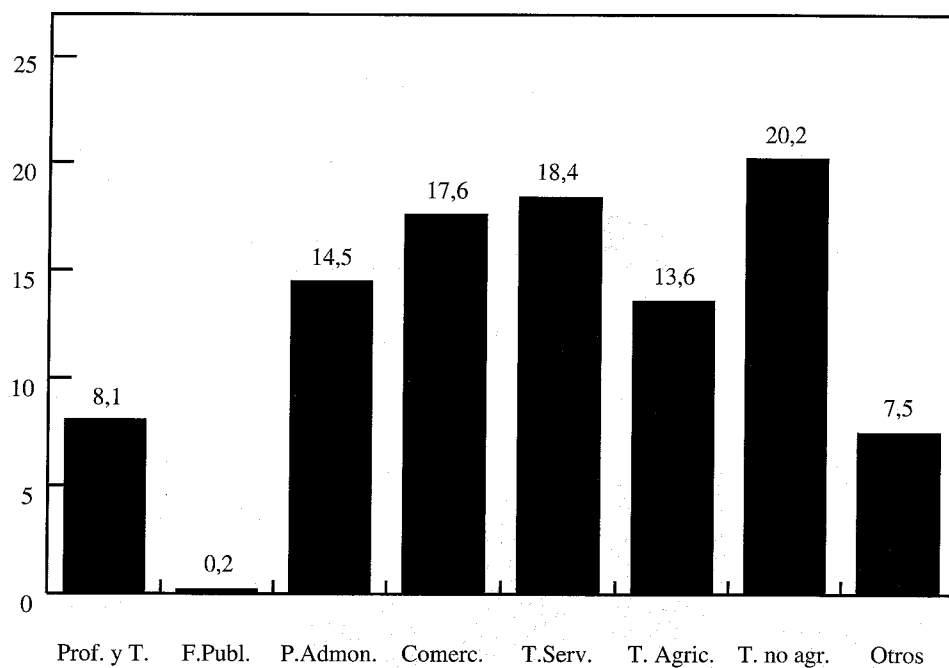
### 5.5. Puesto de Trabajo

Los mayores porcentajes (aproximadamente una cuarta parte) de antigüedad en el puesto de trabajo se presentan tanto en duraciones de 3 meses a 1 año, como de 1 a 2 años. Dos terceras partes de jóvenes entrevistados no han desempeñado otros puestos de trabajo distintos del actual y para aquéllos que sí lo han tenido son muy similares (alrededor del 30%) los porcentajes de los que los han desempeñado tanto de 3 meses a 1 año como de 1 a 2 años. Una gran mayoría (84%) de los jóvenes entrevistados no han variado de localidad de residencia.



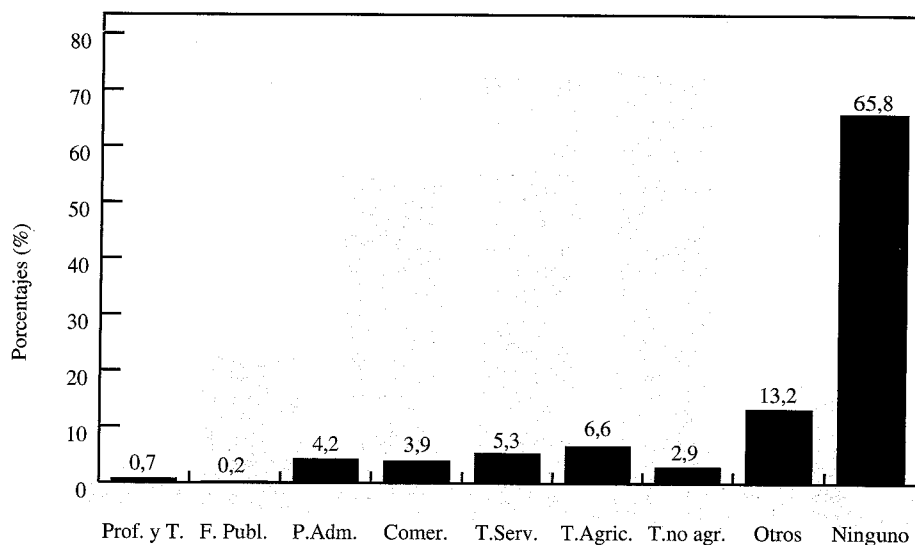
El mayor porcentaje de antigüedad en el puesto de trabajo actual de los jóvenes trabajadores andaluces es la de 3 meses a 1 año (28,6%), seguidos en orden decreciente por la de 1 año a 2 años (24,9%), de 3 a 5 años (18,8%), menos de 3 meses (18,5%), más de 6 años (9,2%), correspondiendo al grupo de No sabe-No contesta el (0, 1%) de los entrevistados.

**"Puesto de Trabajo Actual"  
Jóvenes Trabajadores**



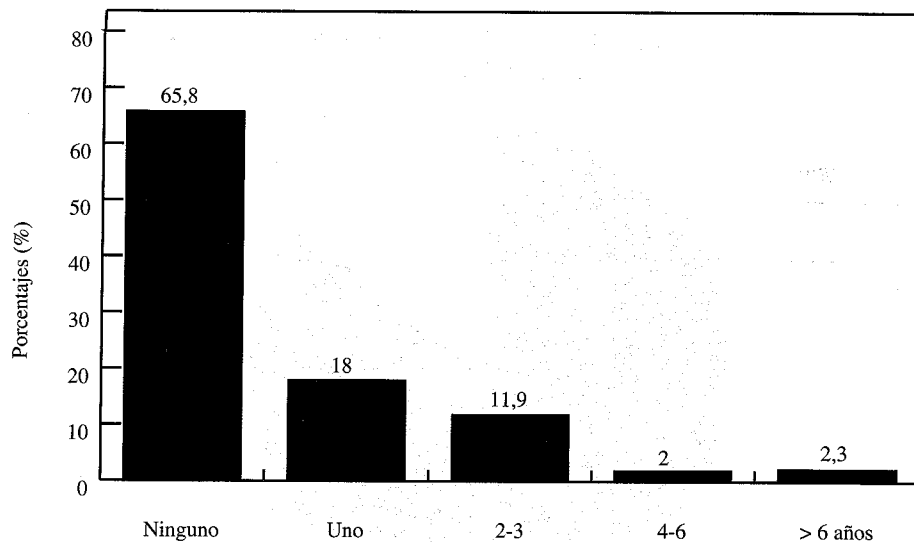
El mayor porcentaje (20,2%) de los jóvenes trabajadores andaluces entrevistados pertenecen al grupo de trabajadores no agrícolas, conductores de máquinas y vehículos, seguidos en orden decreciente de porcentajes por los trabajadores de los servicios (18,4%), comerciantes y vendedores (17,6%), personal administrativo (14,5%), trabajadores agrícolas y de pesca (13,6%), profesionales y técnicos (8,1%), "otros" (7,5%) correspondiendo el menor porcentaje (0,2%) a los funcionarios públicos superiores y directores de empresas.

### "Otros Puestos de Trabajo" Jóvenes Trabajadores



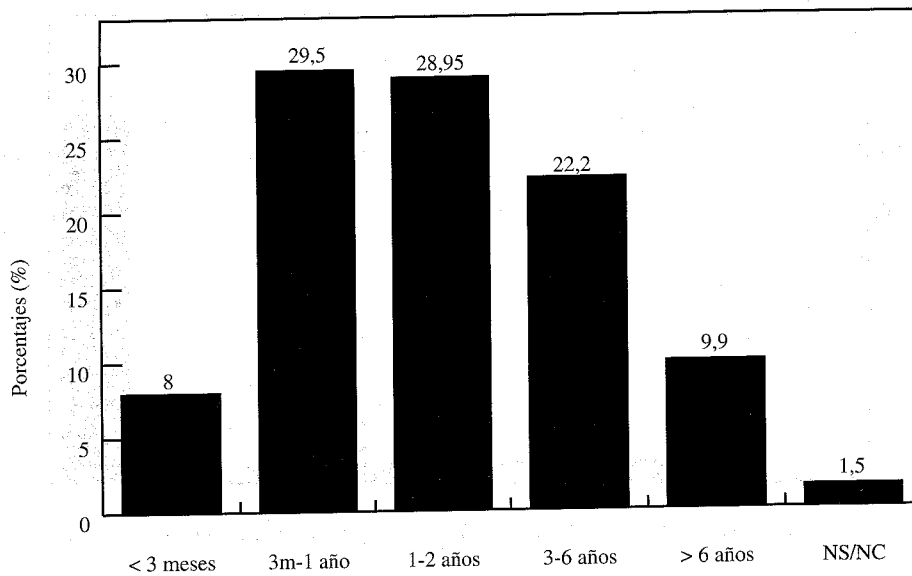
La mayoría (65,8%) de los jóvenes andaluces entrevistados no ha desempeñado ningún puesto de trabajo con anterioridad al que desempeñan actualmente, seguidos en orden decreciente de porcentaje por los que han ocupado puestos calificados como "otros" (13,2%), los que anteriormente han sido trabajadores agrícolas y de pesca (6,6%), trabajadores de los servicios (5,3%), personal administrativo (4,2%), comerciantes y vendedores (3,9%) trabajadores no agrícolas, conductores de máquinas y vehículos (2,9%), profesionales y técnicos (0,7%), correspondiendo el menor porcentaje (0,2%) a los que con anterioridad al puesto de trabajo actual han sido funcionarios públicos superiores y directores de empresas.

### "¿Cuántos otros Puestos de Trabajo?" Jóvenes Trabajadores



La mayoría (65,8%) de los jóvenes trabajadores no ha desempeñado ningún puesto de trabajo con anterioridad al que ocupan actualmente, seguidos en orden decreciente de porcentajes por los que sólo han ocupado un puesto de trabajo con anterioridad al actual (18%), los que han ocupado 2 ó 3 puestos (11,9%), los que han ocupado más de 6 puestos (2,3%) y los que han ocupado entre 4 y 6 puestos de trabajo (2%).

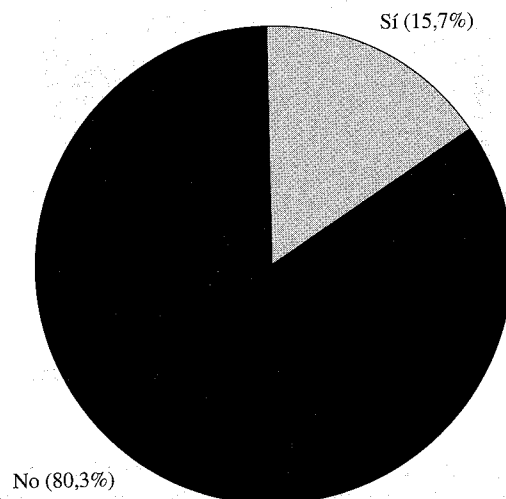
**"Antigüedad en otros puestos"  
Jóvenes Trabajadores**



Sobre un total de 356 Jóvenes

De entre los jóvenes trabajadores andaluces que han desempeñado al menos un puesto de trabajo con anterioridad al que actualmente desempeñan, el mayor porcentaje se da entre los que han trabajado de 3 meses a 1 año (29,5%), seguidos en orden decreciente de porcentajes por los que han trabajado de 1 a 2 años (28,9%), los que han trabajado de 3 a 5 años (22,2%), los que han trabajado más de 6 años (9,9%) representando el menor porcentaje (8%) los que han trabajado menos de 3 meses en algún puesto de trabajo distinto del actual.

**"¿Ha variado de localidad de residencia?"  
Jóvenes Trabajadores**



Una gran mayoría (84,3%) de los jóvenes trabajadores entrevistados no ha cambiado de residencia a lo largo de su vida laboral, mientras que sólo un 15,7% sí lo ha hecho.



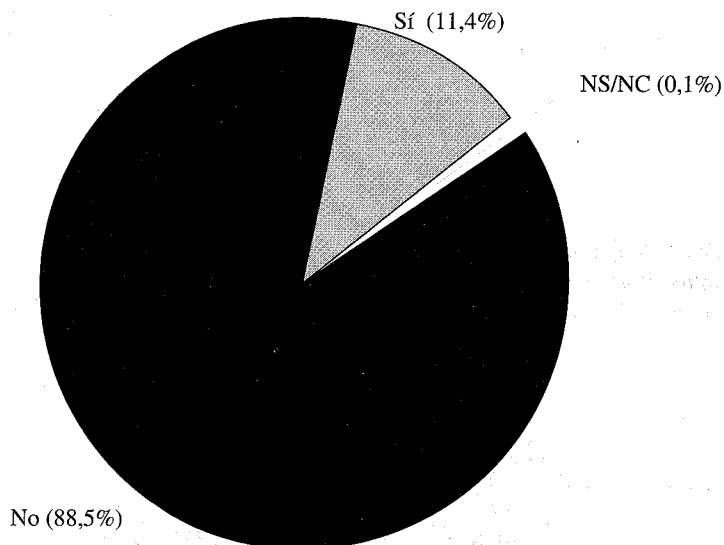
## 5.6. Formación Relacionada con el puesto de Trabajo

Aproximadamente sólo uno de cada diez jóvenes trabajadores andaluces (tanto en varones como en mujeres) han recibido formación en su empresa relacionada con su puesto de trabajo, aunque en Huelva y Córdoba esta proporción es considerablemente mayor, así como también lo es en el sector de Energía, Industrias Químicas e Industrias Metálicas y en general se puede decir que dicha proporción aumenta al hacerlo la plantilla de la empresa.

Un porcentaje similar (algo superior) existe entre los jóvenes que han recibido cursos de formación fuera de su empresa relacionados con su actual puesto de trabajo, no difiriendo tal proporción en razón a su sexo y también en este aspecto destacan los tres sectores económicos anteriormente mencionados.

En aquellos casos en que los jóvenes trabajadores sí han recibido cursos de formación el porcentaje mayor se refiere al de los que (bien en su empresa o fuera de la misma) han recibido un solo curso y la duración del mismo es superior a las 16 horas.

**"¿Ha recibido Formación en la Empresa?"  
Jóvenes Trabajadores**



El grupo que ha recibido en la empresa en que desempeña su puesto de trabajo, formación relacionada con el mismo es del 11,4%.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Formación Relacionada con el Puesto de Trabajo

Pregunta número 34: "¿Ha recibido por parte de la empresa formación para el puesto de trabajo?"

	<i>Según: Provincia</i>							
	<i>Almería</i>	<i>Cádiz</i>	<i>Córdoba</i>	<i>Granada</i>	<i>Huelva</i>	<i>Jaén</i>	<i>Málaga</i>	<i>Sevilla</i>
Sí	8,1	12,8	17,2	13,8	20,0	10,3	7,3	9,2
No	91,9	87,2	82,8	86,2	78,5	89,7	92,7	90,8
NS/NC	0,0	0,0	0,0	0,0	1,5	0,0	0,0	0,0
<b>Total</b>	<b>74</b>	<b>148</b>	<b>116</b>	<b>109</b>	<b>65</b>	<b>107</b>	<b>193</b>	<b>228</b>

Investigando la distribución de este grupo según las provincias, no parece existir dependencia entre ambos conceptos, apareciendo un mínimo de 7,3% en Málaga.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Formación Relacionada con el Puesto de Trabajo

Pregunta número 34: "¿Ha recibido por parte de la empresa formación para el puesto de trabajo?"

	<i>Según: Sexo</i>	
	<i>Varón</i>	<i>Hembra</i>
Sí	11,5	11,4
No	88,5	88,4
NS/NC	0,0	0,2
<b>Total</b>	<b>627</b>	<b>413</b>

Es obvia la independencia entre la formación recibida en la empresa y el sexo.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Formación Relacionada con el Puesto de Trabajo

Pregunta número 34: "¿Ha recibido por parte de la empresa formación para el puesto de trabajo?"

*Según: C.N.A.E.*

	Agríc.	Energía	Ind. Químic.	Ind. Metal.	Otras Indus.	Const.	Comer. Hostel.	Trans. Comunic.	Financ. Secur.	Otros Servic.	Otros
Sí	1,8	84,6	28,6	23,9	14,8	2,2	8,6	0,0	15,2	12,9	16,7
No	98,2	15,4	71,4	76,1	85,2	97,8	91,0	100,0	84,8	87,1	83,3
NS/NC	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Total</b>	<b>166</b>	<b>13</b>	<b>21</b>	<b>67</b>	<b>28</b>	<b>46</b>	<b>301</b>	<b>22</b>	<b>46</b>	<b>224</b>	<b>6</b>

En los sectores económicos de tipo industrial se observan mayores porcentajes que en los relacionados con los servicios. Destacan la agricultura (1,8%) y la construcción (2,2%) por los reducidos porcentajes que se han recogido.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Formación Relacionada con el Puesto de Trabajo

Pregunta número 34: "¿Ha recibido por parte de la empresa formación para el puesto de trabajo?"

*Según: Plantilla de la empresa*

	Menos de 5 trab.	5-10 trab.	11-20 trab.	21-50 trab.	51-100 trab.	101-200 trab.	201-500 trab.	Más de 500 tr.	NS/NC
Sí	9,4	4,0	14,6	12,0	14,4	9,9	17,5	16,4	14,3
No	90,2	96,0	85,4	88,0	85,6	90,1	82,5	83,6	85,7
NS/NC	0,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Total</b>	<b>254</b>	<b>150</b>	<b>171</b>	<b>125</b>	<b>111</b>	<b>81</b>	<b>80</b>	<b>61</b>	<b>7</b>

Las empresas más pequeñas, hasta diez trabajadores, dan lugar a los porcentajes más reducidos. Por lo demás, no parece existir dependencia entre el tamaño de las empresas y la formación en ellas impartida.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

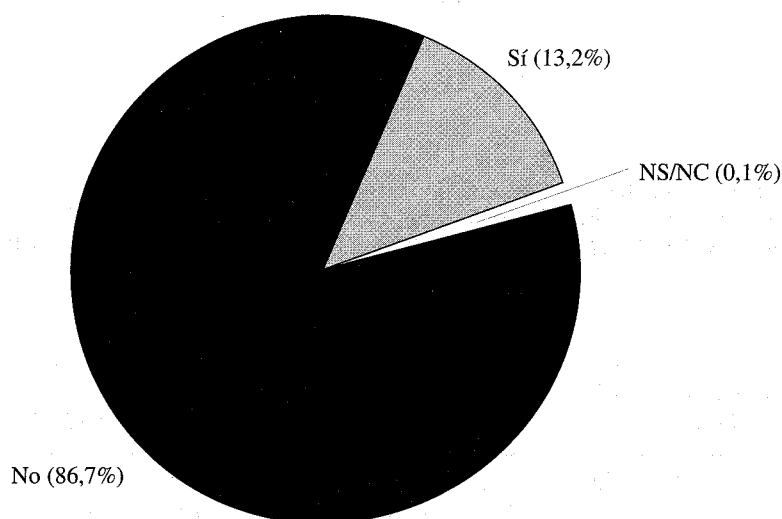
Grupo de preguntas: Formación Relacionada con el Puesto de Trabajo

Pregunta número 34: "¿Ha recibido por parte de la empresa formación para el puesto de trabajo?"

	Según: Cualificación del puesto de trabajo							
	Prof. Técnico	Func. Super.	Pnal. Admto.	Comerc. Vended.	Trab. Servic.	Trab. Agríc.	Trab. No Ag.	Otros
Sí	28,6	0,0	7,9	8,7	9,9	2,8	17,6	9,0
No	71,4	100,0	92,1	91,3	89,5	97,2	82,4	91,0
NS/NC	0,0	0,0	0,0	0,0	0,5	0,0	0,0	0,0
<b>Total</b>	<b>84</b>	<b>2</b>	<b>151</b>	<b>183</b>	<b>191</b>	<b>141</b>	<b>210</b>	<b>78</b>

Entre los puestos de trabajo cualificados, es el de profesionales y técnicos el que más frecuentemente ha recibido cursos en la empresa (28,6%), obteniéndose los valores significativos más reducidos para los trabajadores agrícolas (2,8%).

**"¿Ha tenido cursos fuera de la empresa?"  
Jóvenes Trabajadores**



El grupo que ha recibido cursos relacionados con su puesto de trabajo fuera de la empresa donde lo desempeña es del 13,2% (muy semejante al de los que los han recibido en la empresa, según hemos visto).

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Formación Relacionada con el Puesto de Trabajo

Pregunta número 35: "¿Ha recibido fuera de la empresa formación para el puesto de trabajo?"

	<i>Según: Provincia</i>							
	<i>Almería</i>	<i>Cádiz</i>	<i>Córdoba</i>	<i>Granada</i>	<i>Huelva</i>	<i>Jaén</i>	<i>Málaga</i>	<i>Sevilla</i>
Sí	18,9	8,8	7,8	12,8	15,4	14,0	14,5	14,9
No	81,1	91,2	92,2	87,2	83,1	86,0	85,5	85,1
NS/NC	0,0	0,0	0,0	0,0	1,5	0,0	0,0	0,0
<b>Total</b>	<b>74</b>	<b>148</b>	<b>116</b>	<b>109</b>	<b>65</b>	<b>107</b>	<b>193</b>	<b>228</b>

No parece existir una dependencia definida entre las provincias y la formación recibida por los jóvenes trabajadores fuera de la empresa en la que desempeñan su puesto de trabajo.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Formación Relacionada con el Puesto de Trabajo

Pregunta número 35: "¿Ha recibido fuera de la empresa formación para el puesto de trabajo?"

	<i>Según: Sexo</i>	
	<i>Varón</i>	<i>Hembra</i>
Sí	12,9	13,6
No	87,1	86,2
NS/NC	0,0	0,2
<b>Total</b>	<b>627</b>	<b>413</b>

No hay dependencia del sexo de los jóvenes trabajadores con la formación fuera de la empresa.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Formación Relacionada con el Puesto de Trabajo

Pregunta número 35: "¿Ha recibido fuera de la empresa formación para el puesto de trabajo?"

*Según: C.N.A.E.*

	<i>Según: C.N.A.E.</i>										
	<i>Agríc.</i>	<i>Energía</i>	<i>Ind. Químic.</i>	<i>Ind. Metal</i>	<i>Otras Indust.</i>	<i>Const.</i>	<i>Comer. Hostel.</i>	<i>Trans. Comunic.</i>	<i>Financ. Segur.</i>	<i>Otros Servic.</i>	<i>Otros</i>
Sí	10,2	84,6	14,3	20,9	11,7	6,5	5,3	4,5	15,2	21,9	16,7
No	89,8	15,4	85,7	79,1	88,3	93,5	94,4	95,5	84,8	78,1	83,3
NS/NC	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Total</b>	<b>166</b>	<b>13</b>	<b>21</b>	<b>67</b>	<b>128</b>	<b>46</b>	<b>301</b>	<b>22</b>	<b>46</b>	<b>224</b>	<b>6</b>

Por sectores de actividad económica, en Otros Servicios (C.N.A.E. 9) con el 21,9% e Industrias del Metal (C.N.A.E. 3) con un porcentaje del 20,9% se recoge un importante número de jóvenes trabajadores que han recibido cursos fuera de la empresa. Sorprende el porcentaje recogido en la agricultura (10,2%), mucho más elevado que al indagar sobre la formación recibida dentro de la empresa.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Formación Relacionada con el Puesto de Trabajo

Pregunta número 35: "¿Ha recibido fuera de la empresa formación para el puesto de trabajo?"

*Según: Plantilla de la empresa*

	<i>Según: Plantilla de la empresa</i>								
	<i>Menos de 5 trab.</i>	<i>5-10 trab.</i>	<i>11-20 trab.</i>	<i>21-50 trab.</i>	<i>51-100 trab.</i>	<i>101-200 trab.</i>	<i>201-500 trab.</i>	<i>Más de 500 trab.</i>	<i>NS/NC</i>
Sí	8,7	12,7	11,7	13,6	17,1	14,8	16,3	23,0	14,3
No	90,9	87,3	88,3	86,4	82,9	85,2	83,8	77,0	85,7
NS/NC	0,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Total</b>	<b>254</b>	<b>150</b>	<b>171</b>	<b>125</b>	<b>111</b>	<b>81</b>	<b>80</b>	<b>61</b>	<b>7</b>

No parece existir relación entre el tamaño de las empresas y el interés de los jóvenes empleados por tomar cursos en relación a su puesto de trabajo, si bien de nuevo es en las más pequeñas donde el porcentaje es menor (8,7%).

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

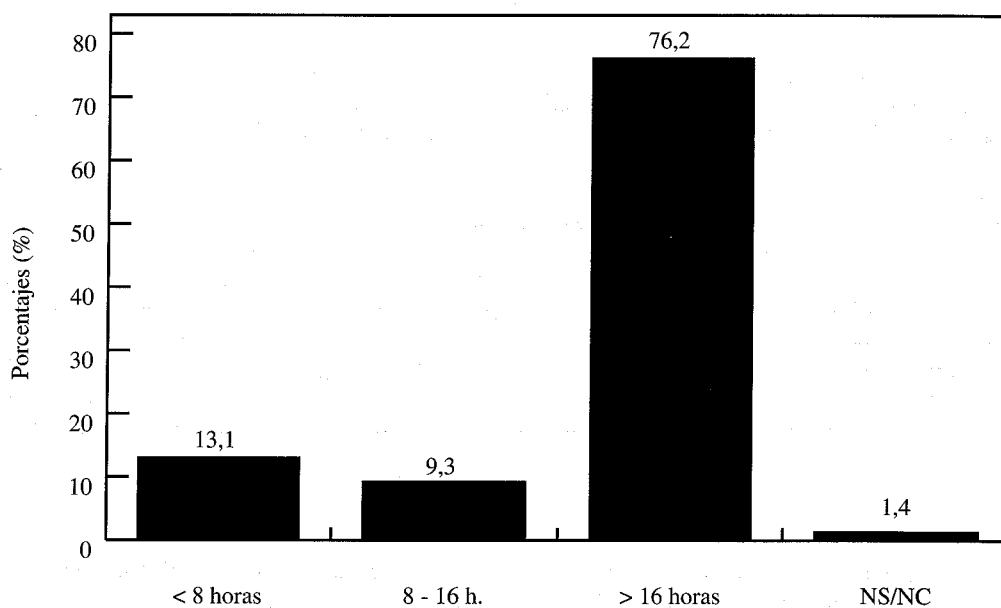
Grupo de preguntas: Formación Relacionada con el Puesto de Trabajo

Pregunta número 35: "¿Ha recibido fuera de la empresa formación para el puesto de trabajo?"

	Según: Cualificación del puesto de trabajo							
	Prof. Técnico.	Func. Super	Pnal. Admto.	Comerc. Vended.	Trab. Servic.	Trab. Agríc.	Trab. No Ag.	Otros
Sí	25,0	50,0	25,2	5,5	11,0	7,8	11,9	12,8
No	75,0	50,0	74,8	94,5	88,5	92,2	88,1	87,2
NS/NC	0,0	0,0	0,0	0,0	0,5	0,0	0,0	0,0
<b>Total</b>	<b>84</b>	<b>2</b>	<b>151</b>	<b>183</b>	<b>191</b>	<b>141</b>	<b>210</b>	<b>78</b>

También en cuanto a los cursos recibidos fuera de la empresa son los profesionales y técnicos (25%), acompañados del personal administrativo (25,2%) los que aparecen con mayores frecuencias entre los significativos, siendo los más infrecuentes los comerciantes y vendedores (5,5%).

**"Duración de los cursos"  
Jóvenes Trabajadores**



(Sobre un total de 214 jóvenes)

El grupo que ha recibido algún curso, ya sea dentro o fuera de la empresa, en relación a su puesto de trabajo (20,6%) se distribuye en relación a los mismos según se indica en la tabla: la mayoría (76,2%) ha recibido cursos de larga duración, seguidos del grupo que ha recibido cursos cortos (13,1%).

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Formación Relacionada con el Puesto de Trabajo

Pregunta número 36: "¿Cuál ha sido la duración de la formación recibida para el puesto de trabajo?"

	Según: Sexo	
	Varón	Hembra
Menos de 8 horas	4,2	24,5
De 8 a 16 horas	9,2	9,6
Más de 16 horas	86,6	62,7
NS/NC	0,0	3,2
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>94</b>

Sí parece existir dependencia del sexo de los jóvenes trabajadores encuestados. Si bien son mayoritarios los cursos de mayor duración para ambos sexos, la frecuencia de éstos alcanza el 86,6% en los varones por sólo el 62,7% en las mujeres. Además, los cursos breves tienen mucha mayor implantación entre las mujeres 24,5% que entre los varones 4,2%.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Formación Relacionada con el Puesto de Trabajo

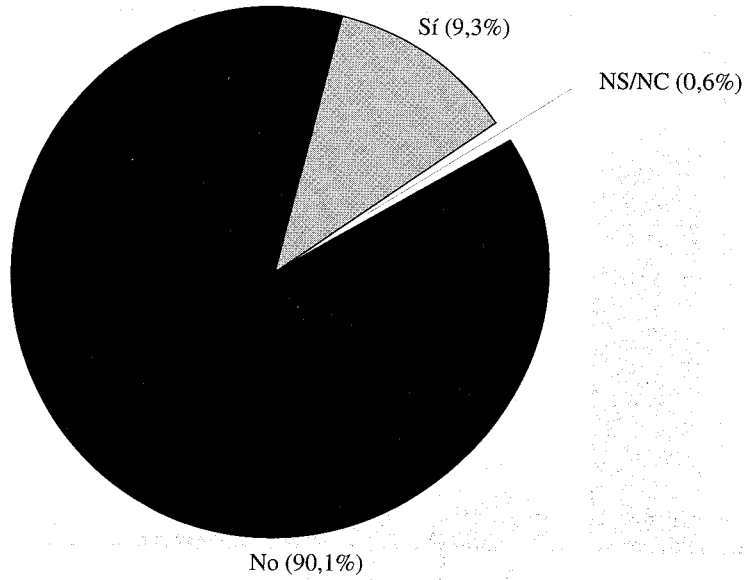
Pregunta número 38: "¿Dónde ha recibido la formación para el puesto de trabajo?"

	Según: Duración de la misma			
	Menos de 8	De 8-16 h.	Más de 16 h.	NS/NC
Dentro de la empresa	25,0	70,0	32,5	66,0
Fuera de la empresa	67,9	15,0	44,2	0,0
Dentro y fuera	7,1	15,0	23,3	0,0
NS/NC	0,0	0,0	0,0	33,0
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>20</b>	<b>163</b>	<b>3</b>

En la muestra no ha resultado incluido ningún joven trabajador que haya realizado cursos breves (menos de 8 horas) dentro y fuera de la empresa. El grupo de cursos breves fuera de la empresa (67,9%) más que dobla a los de misma duración dentro de la empresa (25%). En cuanto a los cursos de larga duración, el 44,2% los han realizado sólo fuera de la empresa, el 32,5% sólo dentro de la empresa mientras que el 23,3% en ambos. Los cursos de duración media aparecen mucho más frecuentemente realizados sólo dentro de la empresa (70%) que sólo fuera de ella (15%).

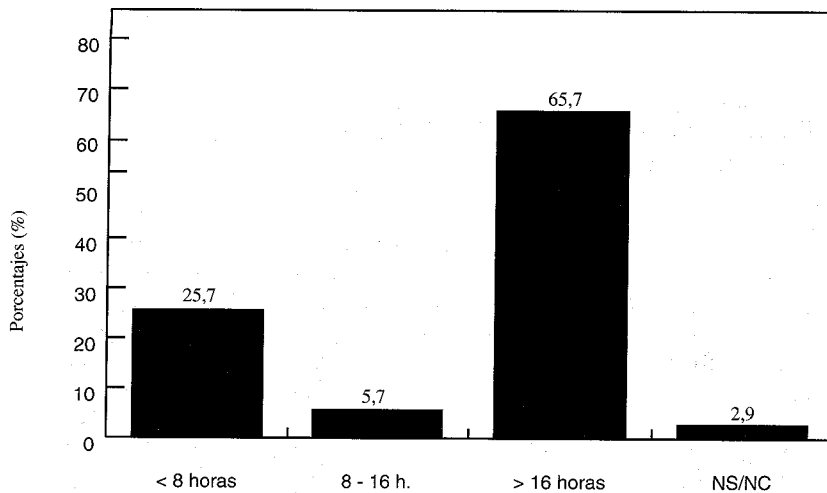


**"¿Ha recibido cursos en otros puestos?"  
Jóvenes Trabajadores**



Entre los jóvenes trabajadores que han desempeñado otros puestos de trabajo además del actual (34,2%), solamente el 9,3% del mismo han recibido cursos en relación a éstos.

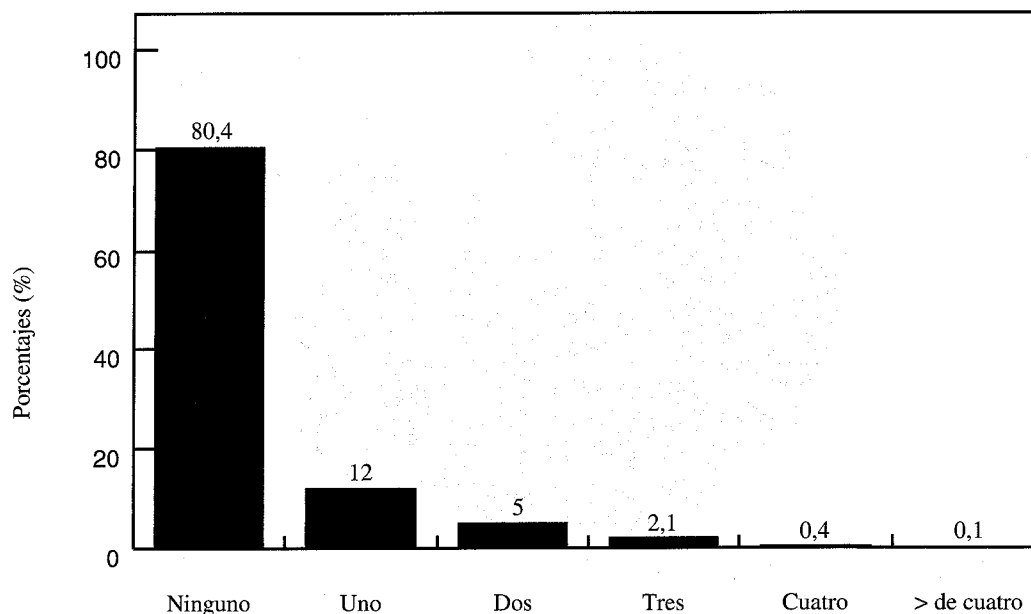
**"Duración de cursos en otros puestos"  
Jóvenes Trabajadores**



Sobre un total de 35 jóvenes

Entre los jóvenes trabajadores que han desempeñado otros puestos de trabajo y han recibido formación en relación a los mismos –o su respuesta haya sido NS/NC–, la mayoría (65,7%) ha asistido a cursos de larga duración.

**"Número de cursos"  
Jóvenes Trabajadores**



La gran mayoría de los jóvenes trabajadores encuestados (80,4%) no han recibido cursos relacionados con su trabajo, tanto en el puesto actual como en otros que haya podido desempeñar. Entre las que los han recibido, el número de éstos decrece marcadamente desde un 12% que han recibido un curso, un 5% dos cursos y porcentajes muy reducidos para más de dos cursos (2,6%).

*Encuesta: Jóvenes Trabajadores*

*Grupo de preguntas: Formación Relacionada con el Puesto de Trabajo*

*Pregunta número 39: "Número de cursos recibidos"*

	<i>Según: Provincia</i>							
	<i>Almería</i>	<i>Cádiz</i>	<i>Córdoba</i>	<i>Granada</i>	<i>Huelva</i>	<i>Jaén</i>	<i>Málaga</i>	<i>Sevilla</i>
Ninguno	71,6	81,8	77,6	81,7	76,9	75,7	82,9	84,2
Uno	18,9	8,8	19,8	10,1	15,4	15,9	9,8	7,9
Dos	4,1	6,8	0,9	6,4	6,2	7,5	5,7	3,5
Tres	4,1	2,0	1,7	0,9	1,5	0,9	1,0	3,9
Cuatro	1,4	0,0	0,0	0,9	0,0	0,0	0,5	0,4
Más de 4	0,0	0,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Total</b>	<b>74</b>	<b>148</b>	<b>116</b>	<b>109</b>	<b>65</b>	<b>107</b>	<b>193</b>	<b>228</b>

No parece existir dependencia entre el número de cursos recibidos y la provincia de residencia de los jóvenes trabajadores.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Formación Relacionada con el Puesto de Trabajo

Pregunta número 39: "Número de cursos recibidos"

	Según: Sexo	
	Varón	Hembra
Ninguno	81,8	78,2
Uno	10,5	14,3
Dos	5,3	4,6
Tres	2,1	2,2
Cuatro	0,3	0,5
Más de 4	0,0	0,2
<b>Total</b>	<b>627</b>	<b>413</b>

Tampoco parece existir dependencia entre el sexo y el número de cursos recibidos por los jóvenes trabajadores.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Formación Relacionada con el Puesto de Trabajo

Pregunta número 39: "Número de cursos recibidos"

	Según: C.N.A.E.										
	Agríc.	Energía	Ind. Químic.	Ind. Metal	Otras Indust.	Const.	Comer. Hostel.	Trans. Comunic.	Financ. Segur.	Otros Servic.	Otros
Ninguno	91,0	15,4	76,2	73,1	81,3	87,0	87,0	95,5	78,3	67,4	66,7
Uno	7,8	53,8	19,0	14,9	15,6	8,7	10,0	4,5	4,3	14,3	33,3
Dos	1,2	30,8	4,8	10,4	1,6	2,2	2,7	0,0	4,3	11,2	0,0
Tres	0,0	0,0	0,0	1,5	0,8	2,2	0,3	0,0	10,9	5,8	0,0
Cuatro	0,0	0,0	0,0	0,0	0,8	0,0	0,0	0,0	2,2	0,9	0,0
Más de 4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	0,0
<b>Total</b>	<b>166</b>	<b>13</b>	<b>21</b>	<b>67</b>	<b>128</b>	<b>46</b>	<b>301</b>	<b>22</b>	<b>46</b>	<b>224</b>	<b>6</b>

Analizando las respuestas según el sector de actividad económica y obviando los resultados en el sector de la energía y agua (C.N.A.E. 1) por su poca significación dado el reducido número de respuestas, destaca el sector de otros servicios, C.N.A.E. 9, con el 32,6%.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Formación Relacionada con el Puesto de Trabajo

Pregunta número 39: "Número de cursos recibidos"

*Según: Plantilla de la empresa*

	<i>Menos de 5 trab.</i>	<i>5-10 trab.</i>	<i>11-20 trab.</i>	<i>21-50 trab.</i>	<i>51-100 trab.</i>	<i>101-200 trab.</i>	<i>201-500 trab.</i>	<i>Más de 500 trab.</i>	<i>NS/NC</i>
Ninguno	88,2	83,3	76,6	79,2	74,8	76,5	73,8	77,0	85,7
Uno	10,6	6,7	16,4	12,8	14,4	16,0	11,3	8,2	14,3
Dos	0,8	6,0	4,1	5,6	8,1	6,2	7,5	11,5	0,0
Tres	0,4	3,3	2,9	1,6	1,8	0,0	7,5	1,6	0,0
Cuatro	0,0	0,7	0,0	0,8	0,9	1,2	0,0	0,0	0,0
Más de 4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,6	0,0
<b>Total</b>	<b>254</b>	<b>150</b>	<b>171</b>	<b>125</b>	<b>111</b>	<b>81</b>	<b>80</b>	<b>61</b>	<b>7</b>

En cuanto a la plantilla de las empresas, salvo en las de menos de cinco trabajadores, no parece haber diferencias significativas en cuanto a los cursos recibidos por los empleados.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Formación Relacionada con el Puesto de Trabajo

Pregunta número 39: "Número de cursos recibidos"

*Según: Cualificación del puesto de trabajo*

	<i>Prof. Técnic.</i>	<i>Func. Super.</i>	<i>Pnal. Admto.</i>	<i>Comerc. Vended.</i>	<i>Trab. Servic.</i>	<i>Trab. Agríc.</i>	<i>Trab. No Ag.</i>	<i>Otros</i>
Ninguno	63,1	50,0	71,5	87,4	80,1	93,6	77,1	85,9
Uno	14,3	0,0	13,9	8,7	14,1	6,4	17,6	3,8
Dos	16,7	50,0	7,3	3,3	2,6	0,0	5,2	5,1
Tres	3,6	0,0	5,3	0,5	3,1	0,0	0,0	5,1
Cuatro	2,4	0,0	1,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Más de 4	0,0	0,0	0,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Total</b>	<b>84</b>	<b>2</b>	<b>151</b>	<b>183</b>	<b>191</b>	<b>141</b>	<b>210</b>	<b>78</b>

El grupo más importante que ha recibido cursos, y cuyo número de respuestas es significativo, es el de profesionales y técnicos (36,9%) apreciándose además que en este caso están igualados los conjuntos de los que han recibido dos cursos (16,7%) y uno solo (14,3%).

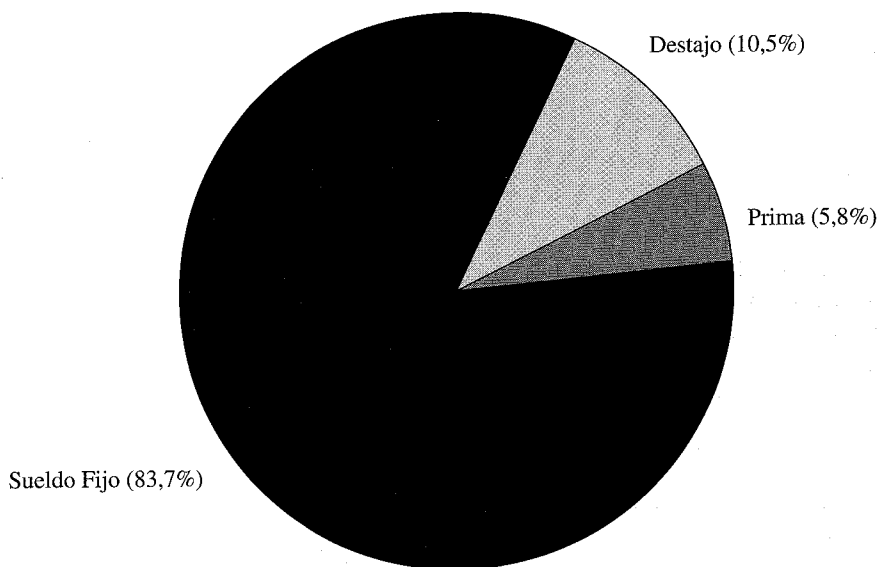
### 5.7. Forma de Pago

La forma de pago predominante (83,8%) entre los jóvenes trabajadores andaluces es la de sueldo fijo. Aproximadamente sólo uno de cada diez jóvenes trabaja a destajo y el resto trabaja bajo el sistema de prima. Las proporciones anteriores no se ven sensiblemente alteradas por el factor sexo. Sin embargo, en el sector agrícola los trabajadores a destajo aumentan considerablemente.

Los jóvenes trabajadores entrevistados se encuentran mayoritariamente (90,6%) satisfechos con su actual forma de pago y esto ocurre tanto en los varones como en las mujeres con muy ligeras diferencias. La anterior satisfacción respecto a la forma de pago no se ve muy afectada por factores tales como la duración del contrato laboral y el tipo de contrato.

Por otra parte de los jóvenes trabajadores que no se sienten satisfechos por su actual forma de pago, casi el 60% desearía trabajar con el sistema de sueldo fijo. Los gráficos y tablas de esta sección muestran otras informaciones relacionadas con este aspecto.

**"Forma de pago actual"  
Jóvenes Trabajadores**



La forma de pago más frecuente (83,8%) entre los jóvenes trabajadores es la de sueldo fijo, seguida de la de destajo (10,5%) y por último de la prima (5,8%).

Encuesta: Jóvenes Trabajadores  
 Grupo de preguntas: Forma de pago  
 Pregunta número 40: "Forma de pago actual"

	Según: Provincia							
	Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla
Destajo	18,9	10,8	16,4	12,8	3,1	10,3	7,8	7,9
Prima	2,7	0,7	4,3	3,7	4,6	4,7	3,1	14,9
S. Fijo	78,4	88,5	79,3	83,5	92,3	85,0	89,1	77,2
<b>Total</b>	<b>74</b>	<b>148</b>	<b>116</b>	<b>109</b>	<b>65</b>	<b>107</b>	<b>193</b>	<b>228</b>

La forma de pago de los jóvenes trabajadores muestra una muy ligera dependencia de la provincia de que se trate (Coeficiente de contingencia = 0,24). En ninguna provincia se altera la jerarquía de frecuencias (sueldo fijo, destajo, prima) que existe globalmente en la Comunidad Autónoma Andaluza.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores  
 Grupo de preguntas: Forma de pago  
 Pregunta número 40: "Forma de pago actual"

	Según: Sexo	
	Varón	Hembra
Destajo	10,8	9,9
Prima	6,7	4,4
S. Fijo	82,5	85,7
<b>Total</b>	<b>627</b>	<b>413</b>

No existen diferencias significativas en razón del sexo en la forma de pago de los jóvenes trabajadores, si bien la forma de pago "a destajo" es ligeramente más frecuente (10,8%) en los varones que en las mujeres (9,9%), al igual que ocurre en la forma de pago "a prima" –6,7% de los varones frente a 4,4% de las hembras– y lo contrario en la forma de pago "a sueldo fijo" (82,5% de los varones frente a 85,7% de las mujeres).

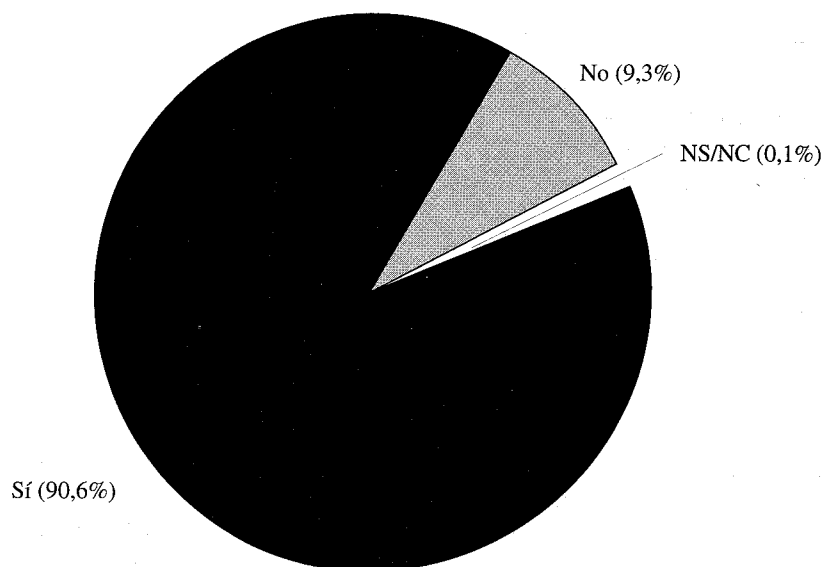
Encuesta: Jóvenes Trabajadores  
 Grupo de preguntas: Forma de Pago  
 Pregunta número 40: "Forma de pago actual"

Según: C.N.A.E.

	Agríc.	Energía	Ind. Químic.	Ind. Metal	Otras Indust.	Const.	Comer. Hostel.	Trans. Comunic.	Financ. Segur.	Otros Servic	Otros
Destajo	42,2	7,7	4,8	1,5	0,8	6,5	5,6	0,0	15,2	3,1	16,7
Prima	2,4	0,0	9,5	26,9	10,2	0,0	4,7	9,1	15,2	0,0	0,0
S. Fijo	55,4	92,3	85,7	71,6	89,1	93,5	89,7	90,9	69,6	96,9	83,3
<b>Total</b>	<b>166</b>	<b>13</b>	<b>21</b>	<b>67</b>	<b>128</b>	<b>46</b>	<b>301</b>	<b>22</b>	<b>46</b>	<b>224</b>	<b>6</b>

La actividad empresarial altera profundamente (Coeficiente de contingencia = 0,47) los porcentajes y la jerarquía de las distintas formas de pago. Así mientras Agricultura, Energía y Agua, Construcción, Comercio, Servicios y "Otros" conservan la jerarquía de porcentajes que existe globalmente, el resto de los sectores económicos muestran alteraciones. Así en Extracción y Transformación de Materiales, Industrias Metálicas, Otras Industrias, Transportes y Comunicaciones es más frecuente el sistema de prima que el de destajo. En todos los sectores la forma de pago más frecuente es la de sueldo fijo.

"¿Está satisfecho de la forma de pago?"  
 Jóvenes Trabajadores



La gran mayoría (90,6%) de los jóvenes trabajadores se encuentra satisfecho con la forma de pago que actualmente tiene.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores  
 Grupo de preguntas: Forma de Pago  
 Pregunta número 41: "¿Se siente satisfecho/a con la forma actual de pago?"

	Según: Provincia							
	Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla
Sí	93,2	90,5	94,8	87,2	90,8	86,0	92,7	89,5
No	6,8	9,5	5,2	12,8	9,2	14,0	7,3	10,1
NS/NC	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4
<b>Total</b>	<b>74</b>	<b>148</b>	<b>116</b>	<b>109</b>	<b>65</b>	<b>107</b>	<b>193</b>	<b>228</b>

La satisfacción respecto a la forma de pago actual es independiente estadísticamente (Coeficiente de contingencia = 0,1) de la provincia que se considere.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores  
 Grupo de preguntas: Forma de Pago  
 Pregunta número 41: "¿Se siente satisfecho/a con la forma actual de pago?"

	Según: Sexo	
	Varón	Hembra
Sí	89,2	92,7
No	10,7	7,3
NS/NC	0,1	0,0
<b>Total</b>	<b>627</b>	<b>413</b>

La satisfacción o insatisfacción de los jóvenes trabajadores debida a la forma de pago no se ve afectada significativamente por razón del sexo, si bien la satisfacción es ligeramente más frecuente (92,7%) en las mujeres que en los hombres (89,2%).



Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Forma de Pago

Pregunta número 41: "¿Se siente satisfecho/a con la forma actual de pago?"

*Según: C.N.A.E.*

	Agríc.	Energía	Ind. Químic.	Ind. Metal	Otras Indust.	Const.	Comer. Hostel.	Trans. Comunic.	Financ. Secur.	Otros Servic.	Otros
Sí	75,3	92,3	81,0	95,5	97,7	93,5	93,0	95,5	80,4	95,5	66,7
No	24,1	7,7	19,0	4,5	2,3	6,5	7,0	4,5	19,6	4,5	33,3
NS/NC	0,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Total</b>	<b>166</b>	<b>13</b>	<b>21</b>	<b>67</b>	<b>128</b>	<b>46</b>	<b>301</b>	<b>22</b>	<b>46</b>	<b>224</b>	<b>6</b>

La satisfacción en la forma de pago depende ligeramente (Coeficiente de contingencia = 0,26) de la actividad de la empresa a la que pertenece el joven trabajador entrevistado. Así, mientras el porcentaje de los satisfechos alcanza el 95,5% en Industrias Metálicas y Servicios este porcentaje alcanza sólo el 75,3% en Agricultura (excluimos la actividad "Otros").

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Forma de Pago

Pregunta número 41: "¿Se siente satisfecho/a con la forma actual de pago?"

*Según: Plantilla de la empresa*

	Menos de 5 trab.	5-10 trab.	11-20 trab.	21-50 trab.	51-100 trab.	101-200 trab.	201-500 trab.	Más de 500 trab.	NS/NC
Sí	87,8	93,3	91,2	92,8	93,7	92,6	85,0	90,2	71,4
No	12,2	6,7	8,8	6,4	6,3	7,4	15,0	9,8	28,6
NS/NC	0,0	0,0	0,0	0,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Total</b>	<b>254</b>	<b>150</b>	<b>171</b>	<b>125</b>	<b>111</b>	<b>81</b>	<b>80</b>	<b>61</b>	<b>7</b>

La satisfacción a la forma de pago actual es independiente estadísticamente (Coeficiente de contingencia = 0,13) de la plantilla total de la empresa.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Forma de Pago

Pregunta número 41: "¿Se siente satisfecho/a con la forma actual de pago?"

	<i>Según: Duración del contrato</i>		
	<i>Indefinida</i>	<i>Limitada</i>	<i>NS/NC</i>
Sí	94,4	87,0	100,0
No	5,6	12,8	0,0
NS/NC	0,0	0,2	0,0
<b>Total</b>	<b>499</b>	<b>537</b>	<b>4</b>

La satisfacción en la forma de pago actual es muy poco dependiente (Coeficiente de contingencia = 0,12) de la duración del contrato laboral, aunque están más satisfechos (94,4%) con su actual forma de pago aquellos jóvenes trabajadores cuya duración de contrato es indefinida que la de aquellos otros (87%) cuya duración de contrato es limitada.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Forma de Pago

Pregunta número 41: "¿Se siente satisfecho/a con la forma actual de pago?"

	<i>Según: Tipo de contrato de tiempo indefinido</i>			
	<i>F. Disc.</i>	<i>Minús.</i>	<i>Otros</i>	<i>NS/NC</i>
Sí	88,1	100,0	95,2	100,0
No	11,9	0,0	4,8	0,0
NS/NC	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Total</b>	<b>59</b>	<b>6</b>	<b>433</b>	<b>5</b>

De entre los jóvenes trabajadores cuyo contrato es indefinido (por tiempo no limitado) La satisfacción o insatisfacción por la forma actual de pago no depende significativamente del tipo de contrato. Así, tanto para el tipo de contrato "fijo discontinuo", como para el de "minusválido" u "otros" sigue siendo mayoritaria la opinión de sentirse satisfechos con la forma de pago actual siendo moderadas las oscilaciones de los porcentajes de los distintos tipos de contrato.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores  
 Grupo de preguntas: Forma de Pago  
 Pregunta número 41: "¿Se siente satisfecho/a con la forma actual de pago?"

	<i>Según: Duración del contrato de tiempo limitado</i>			
	<i>3 meses</i>	<i>4-6 meses</i>	<i>Más de 6</i>	<i>NS/NC</i>
Sí	80,6	90,1	91,2	71,4
No	18,8	9,9	8,8	28,6
NS/NC	0,6	0,0	0,0	0,0
<b>Total</b>	<b>165</b>	<b>181</b>	<b>181</b>	<b>14</b>

De entre los trabajadores que tienen contrato por tiempo limitado, la satisfacción o insatisfacción debida a la actual forma de pago depende significativamente de la duración del contrato de trabajo, aunque el mayor porcentaje (91,2%) de satisfechos se da en los que tienen contrato de más de 6 meses y el menor (80,6%) en los que tienen contrato de 3 meses. A ello corresponde el mayor porcentaje (18,6%) de insatisfechos en los que tienen contrato de 3 meses y el menor porcentaje (8,8%) de insatisfechos en los que tienen contrato de más de 6 meses. Además cuanto mayor es la duración del contrato mayor es la satisfacción por la forma de pago: es obvio que existe una correlación o interacción entre ambas variables.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores  
 Grupo de preguntas: Forma de Pago  
 Pregunta número 41: "¿Se siente satisfecho/a con la forma actual de pago?"

	<i>Según: Número de prórrogas del contrato de tiempo limitado</i>			
	<i>Ninguna</i>	<i>Una</i>	<i>Varias</i>	<i>NS/NC</i>
Sí	87,9	90,9	80,6	100,0
No	11,6	9,1	19,4	0,0
NS/NC	0,4	0,0	0,0	0,0
<b>Total</b>	<b>232</b>	<b>165</b>	<b>139</b>	<b>5</b>

De entre los jóvenes trabajadores cuyo contrato es por tiempo limitado la satisfacción o insatisfacción por la forma actual de pago depende del número de veces que le ha sido prorrogado el contrato. Así el mayor porcentaje de satisfechos (90,9%) por la forma de pago se da en los que el contrato les ha sido prorrogado una sola vez: cuando aumenta el número de veces que le han prorrogado el contrato el porcentaje de satisfechos disminuye (80,6%), lo cual parece ser un reflejo de la toma de conciencia respecto a la precariedad de su relación laboral.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Forma de Pago

Pregunta número 41: "¿Se siente satisfecho/a con la forma actual de pago?"

	<i>Según: Si el contrato es a tiempo parcial</i>		
	<i>Sí</i>	<i>No</i>	<i>NS/NC</i>
Sí	80,0	91,9	100,0
No	20,0	8,0	0,0
NS/NC	0,0	0,1	0,0
<b>Total</b>	<b>115</b>	<b>923</b>	<b>2</b>

La satisfacción respecto a la forma de pago actual por parte de los jóvenes trabajadores es poco dependiente (Coeficiente de Contingencia = 0,12) del hecho de que el contrato de trabajo sea o no a tiempo parcial. Es mayor el porcentaje (80%) de jóvenes trabajadores satisfechos con su actual forma de pago entre los trabajadores que tienen contrato a tiempo parcial que el de los que no tienen tal tipo de contrato (91,9%).

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Forma de Pago

Pregunta número 41: "¿Se siente satisfecho/a con la forma actual de pago?"

	<i>Según: Duración del contrato de tiempo parcial</i>				
	<i>Menos de 6 horas</i>	<i>6-12 h.</i>	<i>13-20 h.</i>	<i>Más de 20 h.</i>	<i>NS/NC</i>
Sí	60,0	76,2	84,2	81,4	100,0
No	40,0	23,8	15,8	18,6	0,0
NS/NC	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>21</b>	<b>19</b>	<b>70</b>	<b>2</b>

De entre los jóvenes trabajadores cuyo contrato de trabajo es a tiempo parcial la satisfacción o insatisfacción por la actual forma de pago depende moderadamente de la duración semanal. Hasta las 20 horas semanales el porcentaje de satisfechos aumenta con la duración alcanzando su máximo (84,2%) para el grupo "de 13 a 20 horas" disminuyendo dicho porcentaje ligeramente (81,4%) para duraciones semanales que superen las 20 horas.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Forma de Pago

Pregunta número 41: "¿Se siente satisfecho/a con la forma actual de pago?"

	Según: Tipo de contrato							
	Práct.	Formac.	S. Deter.	Event.	Interino	Relevo	Otros	NS/NC
Sí	95,7	90,5	72,7	89,7	96,3	71,4	92,2	100,0
No	4,3	9,5	27,3	10,3	3,7	28,6	7,6	0,0
NS/NC	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	0,0
<b>Total</b>	<b>47</b>	<b>42</b>	<b>77</b>	<b>282</b>	<b>81</b>	<b>7</b>	<b>472</b>	<b>32</b>

El tipo de contrato influye muy ligeramente (Coeficiente de Contingencia = 0,19) en la satisfacción de los jóvenes trabajadores respecto a su actual forma de pago el mayor porcentaje (96,3%) corresponde a los interinos y el menor (71,4%) a los de contrato de relevo.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Forma de Pago

Pregunta número 41: "¿Se siente satisfecho/a con la forma actual de pago?"

	Según: Cualificación del puesto de trabajo							
	Prof. Técnico.	Func. Super	Pnal. Admto.	Comerc. Vended.	Trab. Servic.	Trab. Agríc.	Trab. No Ag.	Otros
Sí	96,4	100,0	97,4	91,3	93,2	71,6	91,0	96,2
No	3,6	0,0	2,6	8,7	6,8	27,7	9,0	3,8
NS/NC	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,7	0,0	0,0
<b>Total</b>	<b>84</b>	<b>2</b>	<b>151</b>	<b>183</b>	<b>191</b>	<b>141</b>	<b>210</b>	<b>78</b>

La satisfacción de los jóvenes trabajadores respecto a su forma de pago actual es muy poco dependiente de la cualificación del puesto de trabajo del entrevistado. El mayor porcentaje (97,4%) se da en el Personal Administrativo (excluimos los Funcionarios Públicos Superiores y Directores de Empresa porque sólo 2 entrevistados pertenecen a esta categoría) mientras que el menor porcentaje (71,6%) de los satisfechos se da en los Trabajadores Agrícolas y de Pesca.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

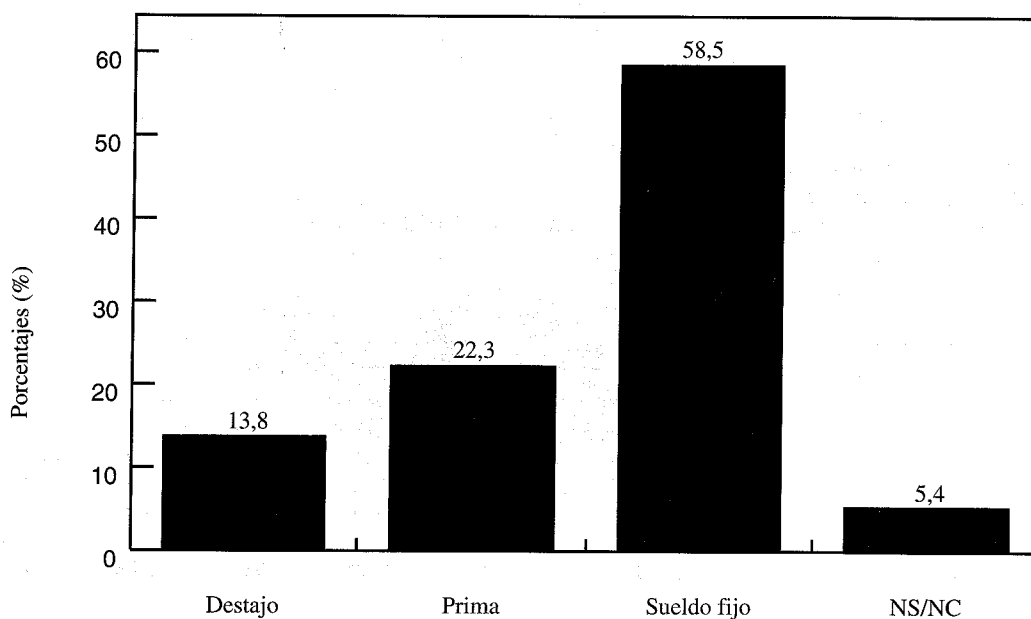
Grupo de preguntas: Forma de Pago

Pregunta número 41: "¿Se siente satisfecho/a con la forma actual de pago?"

	Según: Forma de pago		
	Destajo	Prima	S. Fijo
Sí	54,1	83,3	95,6
No	45,9	16,7	4,2
NS/NC	0,0	0,0	0,1
<b>Total</b>	<b>109</b>	<b>60</b>	<b>871</b>

Existe dependencia significativa (Coeficiente de Contingencia = 0,40) entre la satisfacción con la forma de pago actual y la forma específica de tal forma de pago. De entre los que se encuentran satisfechos con su actual forma de pago el mayor porcentaje (95,6%) corresponde a los que cobran mediante sueldo fijo y el menor (54,1%) a los que cobran a destajo.

**"¿Qué otra forma de pago preferiría?"  
Jóvenes Trabajadores**



Sobre un total de 98 jóvenes

De entre los jóvenes trabajadores que no se sienten satisfechos con su actual forma de pago la mayoría (58,5%) son remunerados en forma de sueldo fijo, seguidos de los que cobran mediante prima (22,3%) y por los que cobran a destajo (13,8%). El 5,4% de estos jóvenes trabajadores (insatisfechos por su forma de pago), No sabe-No contesta.

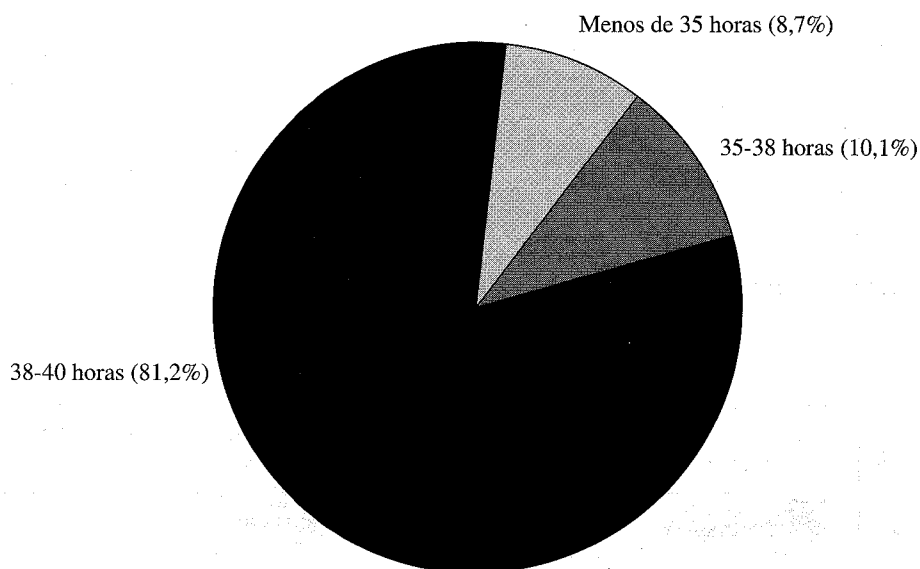
## 5.8. Condiciones Objetivas de Trabajo

La duración de la semana laboral más frecuente es la de 38 a 40 horas, circunstancia que no se ve afectada por el factor sexo. El sexo tampoco es un factor que altere el hecho de que la realización de horas extraordinarias sea muy minoritaria. El porcentaje de los jóvenes que trabajan seis días a la semana es mayoritario y sólo ligeramente superior al porcentaje de los que trabajan cinco días a la semana.

Sólo la quinta parte de los jóvenes trabajadores encuestados trabaja a turnos. Aproximadamente las tres cuartas partes de los entrevistados descansa siempre en sábados y domingos y la misma proporción de jóvenes trabajadores considera "normales" los ritmos de trabajo que desarrollan.

Tanto en los varones como en las mujeres supera el 82% el porcentaje de jóvenes que no están sometidos a tablas o normas de rendimiento.

**"Horas de trabajo semanales"  
Jóvenes Trabajadores**



Una gran mayoría (81,3%) de los jóvenes trabajadores andaluces entrevistados trabaja de 38 a 40 horas normales a la semana, el 10,1% de tales jóvenes trabaja de 35 a 38 horas normales semanales, mientras que el 8,7% restante trabaja menos de 35 horas normales a la semana.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores  
 Grupo de preguntas: Condiciones Objetivas de Trabajo  
 Pregunta número 43: "Horas normales de trabajo a la semana"

	Según: Sexo	
	Varón	Hembra
Menos de 35	7,3	10,7
35 a 38 horas	9,7	10,7
38 a 40 horas	82,9	78,7
<b>Total</b>	<b>627</b>	<b>413</b>

El sexo de los jóvenes trabajadores andaluces no es un factor que tenga influencia estadísticamente significativa (Coeficiente de Contingencia = 0,06) en la distribución de las horas normales de trabajo semanales. En ambos sexos se mantiene la mayoría (82,9% de los varones, frente a 78,7% de las mujeres) de los que trabajan de 38 a 40 horas semanales, seguidos en orden decreciente de porcentajes (9,7% de los varones, 10,7% de las mujeres) por los que trabajan de 35 a 38 horas normales semanales siendo el menor porcentaje (7,3% de los varones, 10,7% de las mujeres) el de los que trabajan menos de 35 horas semanales.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores  
 Grupo de preguntas: Condiciones Objetivas de Trabajo  
 Pregunta número 43: "Horas normales de trabajo a la semana"

	Según: C.N.A.E.										
	Agríc.	Energía	Ind. Quím.	Ind. Metal.	Otras Indust.	Const.	Comer. Hostel.	Trans. Comunic.	Financ. Segur.	Otros Serv.	Otros
Menos 35	9,0	0,0	4,8	1,5	0,8	2,2	7,6	0,0	2,2	20,5	16,7
35-38 h.	15,7	0,0	4,8	0,0	5,5	8,7	9,3	9,1	8,7	14,7	0,0
38-40 h.	75,3	100,0	90,5	98,5	93,8	89,1	83,1	90,9	89,1	64,7	83,3
<b>Total</b>	<b>166</b>	<b>13</b>	<b>21</b>	<b>67</b>	<b>128</b>	<b>46</b>	<b>301</b>	<b>22</b>	<b>46</b>	<b>224</b>	<b>6</b>

La distribución del número de horas normales semanales trabajadas por los jóvenes trabajadores andaluces se ve sólo ligeramente modificada por la actividad de la empresa en la que trabajan. En todos los sectores económicos sigue siendo muy mayoritario el porcentaje de los que trabajan de 38 a 40 horas normales semanales, con porcentajes superiores al 90% en Energía y Agua, Industrias Metálicas, Transportes y Comunicaciones y Servicios. No obstante, a diferencia de lo que ocurre en el conjunto de los sectores considerados globalmente (donde el menor porcentaje se da en los que trabajan menos de 35 horas normales) en dos sectores (Industrias Metálicas y Servicios) el porcentaje de los que trabajan menos de 35 horas normales semanales es superior al de los que trabajan entre 35 y 38 horas.



Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Condiciones Objetivas de Trabajo

Pregunta número 43: "Horas normales de trabajo a la semana"

	Según: Plantilla de la empresa								
	Menos de 5 trab.	5-10 trab.	11-20 trab.	21-50 trab.	50-100 trab.	101-200 trab.	201-500. trab.	Más de 500 tr.	NS/NC
Menos de 35	12,2	5,3	4,7	13,6	6,3	8,6	10,0	4,9	14,3
35 a 38 horas	11,0	16,7	8,2	12,8	4,5	7,4	12,5	1,6	0,0
38 a 40 horas	76,8	78,0	87,1	73,6	89,2	84,0	77,5	93,4	85,7
<b>Total</b>	<b>254</b>	<b>150</b>	<b>171</b>	<b>125</b>	<b>111</b>	<b>81</b>	<b>80</b>	<b>61</b>	<b>7</b>

Aunque el porcentaje de los jóvenes trabajadores andaluces que trabajan entre 38 a 40 horas normales semanales sigue siendo ampliamente mayoritario sea cual sea la plantilla de su empresa, sólo se mantiene el menor porcentaje (existente nivel global) para los que trabajan menos de 35 horas en las empresas de 6 a 10 trabajadores, 11 a 20 trabajadores y 201 a 500 trabajadores. En resumen: el factor "plantilla de la empresa" altera la distribución de las horas normales trabajadas, pero sólo cuando éstas no superan las 38 horas.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

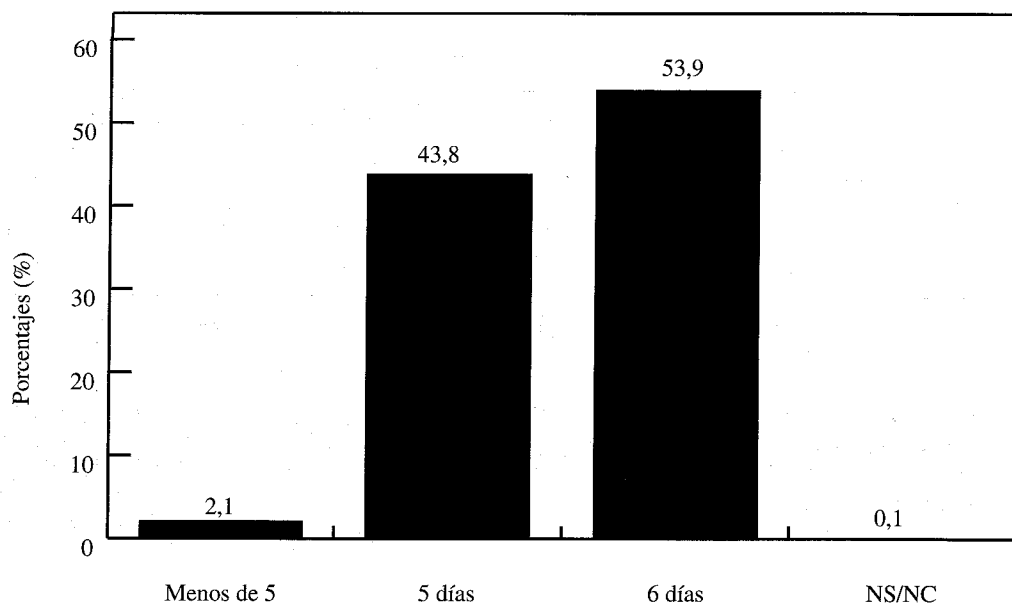
Grupo de preguntas: Condiciones Objetivas de Trabajo

Pregunta número 43: "Horas normales de trabajo a la semana"

	Según: Cualificación del puesto de trabajo							
	Prof. Técnic.	Func. Super.	Pnal. Admto.	Comerc. Vended.	Trab. Servic.	Trab. No Ag.	Trab. No Ag.	Otros
Menos de 35	17,9	50,0	4,0	6,6	13,6	10,6	2,9	11,5
35 a 38 horas	19,0	0,0	12,6	10,4	9,4	14,9	4,8	2,6
38 a 40 horas	63,1	50,0	83,4	83,1	77,0	74,5	92,4	85,9
<b>Total</b>	<b>84</b>	<b>2</b>	<b>151</b>	<b>183</b>	<b>191</b>	<b>141</b>	<b>210</b>	<b>78</b>

El porcentaje de los jóvenes trabajadores entrevistados que trabajan de 38 a 40 horas normales semanales se mantiene mayoritario sea cual sea la cualificación del puesto de trabajo que desempeñen, aunque con considerable variación que va desde el 92,4% de los trabajadores no agrícolas, conductores de máquinas y vehículos hasta el 63,1% (excluimos los 2 entrevistados que son Funcionarios Públicos Superiores y Directores de empresas) de los Profesionales Técnicos. En los trabajadores de los Servicios y Otros (por la razón expuesta excluimos los Funcionarios Públicos y Directores de Empresas) el porcentaje de los que trabajan menos de 35 horas normales semanales supera al de los que trabajan entre 35 a 38 horas, a diferencia de lo que ocurre en la población entrevistada considerada globalmente.

**"Días de trabajo a la semana"  
Jóvenes Trabajadores**



El mayor porcentaje (53,9%) de los jóvenes trabajadores andaluces trabaja 6 días a la semana, seguidos en orden decreciente de porcentajes por los que trabajan 5 días (43,8%) siendo minoritarios (2,1%) los que trabajan menos de 5 días a la semana.

*Encuesta: Jóvenes Trabajadores*

*Grupo de preguntas: Condiciones Objetivas de Trabajo*

*Pregunta número 44: "Días normales de trabajo a la semana"*

	<i>Según: Sexo</i>	
	<i>Varón</i>	<i>Hembra</i>
Menos de 5	2,1	2,2
Cinco días	45,6	41,2
Seis días	52,2	56,7
NS/NC	0,2	0,2
<b>Total</b>	<b>627</b>	<b>413</b>

El sexo no es un factor determinante que altere la distribución del número de días normales que semanalmente trabajan los jóvenes trabajadores andaluces (Coeficiente de Contingencia = 0,05). Son mayoría en ambos sexos (52,2% de los varones, 56,7% de las mujeres) los que trabajan 6 días a la semana, seguidos en orden decreciente de porcentajes (45,6% de los varones, 41,2% de las mujeres) por los que trabajan 5 días, siendo muy minoritarios (2,1% de los varones, 2,2% de las mujeres) los que trabajan menos de 5 días.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Condiciones Objetivas de Trabajo

Pregunta número 44: "Días normales de trabajo a la semana"

Según: C.N.A.E.

	Agríc.	Energía	Ind. Químic.	Ind. Metal.	Otras Indust.	Const.	Comer. Hostel.	Trans. Comunic.	Financ. Segur.	Otros Servic.	Otros
Menos 5	1,8	7,7	4,8	1,5	3,1	0,0	1,3	4,5	0,0	2,7	16,7
Cinco días	28,9	7,7	42,9	74,6	68,8	67,4	28,2	50,0	37,0	51,8	0,0
Seis días	68,7	84,6	52,4	23,9	28,1	32,6	70,4	45,5	63,0	45,5	83,3
NS/NC	0,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Total</b>	<b>166</b>	<b>13</b>	<b>21</b>	<b>67</b>	<b>128</b>	<b>46</b>	<b>301</b>	<b>22</b>	<b>46</b>	<b>224</b>	<b>6</b>

La actividad de la empresa a la que pertenece el joven trabajador entrevistado es un factor que altera considerablemente la distribución de los días normales de trabajo a la semana (aunque sólo cuando dicho número de días no es inferior a 5). Así, en los sectores Industrias Metálicas, Otras Industrias, Construcción, Transportes y Comunicaciones y en el de Servicios el porcentaje de los jóvenes trabajadores que trabajan 5 días a la semana es superior al de los que trabajan 6. En cambio, (tal como ocurría a nivel global) en ninguna actividad empresarial es superior el porcentaje de los jóvenes que trabajan menos de 5 días al de los que trabajan 5 ó 6 días.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Condiciones Objetivas de Trabajo

Pregunta número 44: "Días normales de trabajo a la semana"

Según: Plantilla de la empresa

	Menos de 5 trab.	5-10 trab.	11-20 trab.	21-50 trab.	51-100 trab.	101-200 trab.	201-500 trab.	Más de 500 tr.	NS/NC
Menos de 5	3,1	2,0	1,2	0,8	1,8	4,9	1,3	0,0	14,3
Cinco días	22,0	35,3	56,7	61,6	55,0	37,0	48,8	65,6	42,9
Seis días	74,8	62,7	42,1	37,6	43,2	58,0	48,8	34,4	42,9
NS/NC	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,3	0,0	0,0
<b>Total</b>	<b>254</b>	<b>150</b>	<b>171</b>	<b>125</b>	<b>111</b>	<b>81</b>	<b>80</b>	<b>61</b>	<b>7</b>

La plantilla total de la empresa altera moderadamente (Coeficiente de Contingencia = 0,32) la distribución del número de días normales que trabajan semanalmente los jóvenes trabajadores (aunque sólo cuando dicho número no es inferior a 5). Sólo es mayor el porcentaje de los jóvenes que trabajan 6 días en relación con el de los que trabajan 5 en las empresas de menos de 5 trabajadores, de 6 a 10 trabajadores y en las de 101 a 200 trabajadores.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

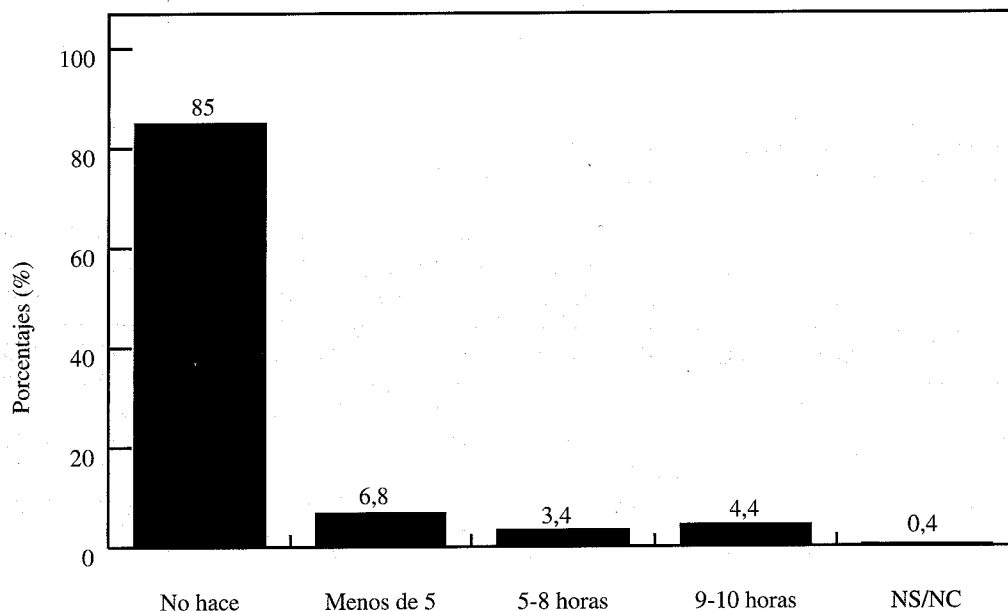
Grupo de preguntas: Condiciones Objetivas de trabajo

Pregunta número 44: "Días normales de trabajo a la semana"

	Según: Cualificación del puesto de trabajo							
	Prof. Técnc.	Fun. Super.	Pnal. Admto.	Comerc. Vended.	Trab. Servic.	Trab. Agríc.	Trab. No Ag.	Otros
Menos de 5	7,1	0,0	1,3	0,0	4,2	2,1	1,0	1,3
Cinco días	63,1	100,0	55,6	21,9	31,9	20,6	70,0	51,3
Seis días	29,8	0,0	43,0	78,1	63,9	76,6	29,0	47,4
NS/NC	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,7	0,0	0,0
<b>Total</b>	<b>84</b>	<b>2</b>	<b>151</b>	<b>183</b>	<b>191</b>	<b>141</b>	<b>210</b>	<b>78</b>

La cualificación del puesto de trabajo altera moderadamente (aunque sólo cuando el número de días normales que se trabajan a la semana no es inferior a 5 días) la distribución que existe globalmente (Coeficiente de Contingencia = 0,39). El porcentaje de los Profesionales y Técnicos, Funcionarios Públicos y Superiores, Personal Administrativo y Trabajadores no Agrícolas, Conductores de Máquinas y Vehículos que trabajan 5 días a la semana es superior al de los que trabajan 6. En todos los puestos de trabajo es claramente minoritario el porcentaje de los jóvenes trabajadores que trabajan menos de 5 días a la semana.

#### "Horas extraordinarias semanales" Jóvenes Trabajadores



Una gran mayoría (85%) de los jóvenes trabajadores entrevistados en la Comunidad Autónoma Andaluza no hace horas extras, seguidos en orden decreciente de porcentaje (muy similares entre sí) por los que hacen menos horas extraordinarias semanalmente (6,8%), por los que hacen 9 y 10 horas extras (4,4%) y por los que hacen de 5 a 8 horas extras semanalmente (3,4%).

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Condiciones Objetivas de Trabajo

Pregunta número 45: "Horas extraordinarias de trabajo a la semana"

	Según: Sexo	
	Varón	Hembra
No hace	83,7	86,9
Menos de 5	7,2	6,3
5-8 horas	3,2	3,6
9-10 horas	5,4	2,9
NS/NC	0,5	0,2
<b>Total</b>	<b>627</b>	<b>413</b>

El sexo no es un factor que altere significativamente (Coeficiente de Contingencia = 0,06) la distribución del número de horas extraordinarias de los jóvenes trabajadores andaluces. Sigue siendo mayoritario el porcentaje (83,7 para los varones, 86,9% de las mujeres) de los que no hacen horas extras, seguidos de los que hacen menos de 5 horas extraordinarias semanalmente (7,2% para los varones, 6,3% para las mujeres). La única alteración respecto a la distribución global se da para un número de horas superior a 4 horas ya que en los varones es más frecuente (5,4%) hacer 9 ó 10 horas extraordinarias que hacer sólo de 5 a 8 horas (3,2%) al contrario de lo que ocurre en las mujeres.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Condiciones Objetivas de Trabajo

Pregunta número 45: "Horas extraordinarias de trabajo a la semana"

	Según: C.N.A.E.										
	Agríc.	Energía	Ind. Químic.	Ind. Metal	Otras Indus.	Const.	Comer. Hostel	Trans. Comunic.	Financ. Segur.	Otros Servic.	Otros
No hace	82,5	100,0	90,5	88,1	81,3	87,0	87,0	72,7	78,3	87,5	33,3
Menos de 5	6,6	0,0	4,8	1,5	12,5	13,0	5,3	13,6	8,7	5,8	0,0
5-8 horas	4,2	0,0	4,8	7,5	3,1	0,0	2,3	0,0	0,0	4,0	33,3
9-10 horas	5,4	0,0	0,0	3,0	2,3	0,0	5,3	13,6	13,0	2,2	33,3
NS/NC	1,2	0,0	0,0	0,0	0,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	0,0
<b>Total</b>	<b>166</b>	<b>13</b>	<b>21</b>	<b>67</b>	<b>28</b>	<b>46</b>	<b>301</b>	<b>22</b>	<b>46</b>	<b>224</b>	<b>6</b>

La actividad de la empresa a la que pertenece el joven trabajador entrevistado apenas tiene influencia (Coeficiente de Contingencia = 0,21) en la distribución del número de horas extraordinarias que realizan semanalmente. Sigue siendo muy mayoritario en todas las actividades empresariales el porcentaje de los jóvenes trabajadores que no realizan horas extraordinarias. Tan sólo en Industrias Metálicas se altera la conclusión global de que el porcentaje de trabajadores que realizan menos de 5 horas (1,5%) sea superior al de los que realizan más de 8 horas.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Condiciones Objetivas de Trabajo

Pregunta número 45: "Horas extraordinarias de trabajo a la semana"

	Según: Plantilla de la empresa								
	Menos de 5 trab.	5-10 trab.	11-20 trab.	21-50 trab.	51-100 trab.	101-200 trab.	201-500 trab.	Más de 500 tr.	NS/NC
No hace	80,3	83,3	80,7	88,0	93,7	80,2	95,0	91,8	85,7
Menos de 5	8,3	5,3	9,4	2,4	5,4	14,8	2,5	4,9	0,0
5-8 horas	3,9	3,3	4,1	6,4	0,9	1,2	1,3	3,3	0,0
9-10 horas	7,1	6,7	5,3	3,2	0,0	3,7	1,3	0,0	14,3
NS/NC	0,4	1,3	0,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Total</b>	<b>254</b>	<b>150</b>	<b>171</b>	<b>125</b>	<b>111</b>	<b>81</b>	<b>80</b>	<b>61</b>	<b>7</b>

La plantilla total de la empresa a la que pertenece el joven trabajador entrevistado no es un factor que altere significativamente (Coeficiente de contingencia = 0,15) el número de horas extraordinarias que realiza semanalmente. El porcentaje de los jóvenes trabajadores que no realiza horas extraordinarias sigue siendo muy mayoritario (porcentaje mínimo = 80,2%). Tan sólo en las empresas de 21 a 50 trabajadores es inferior (2,4%) el porcentaje de los jóvenes trabajadores que hacen menos de 5 horas que el de los que realizan más de 5 horas.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

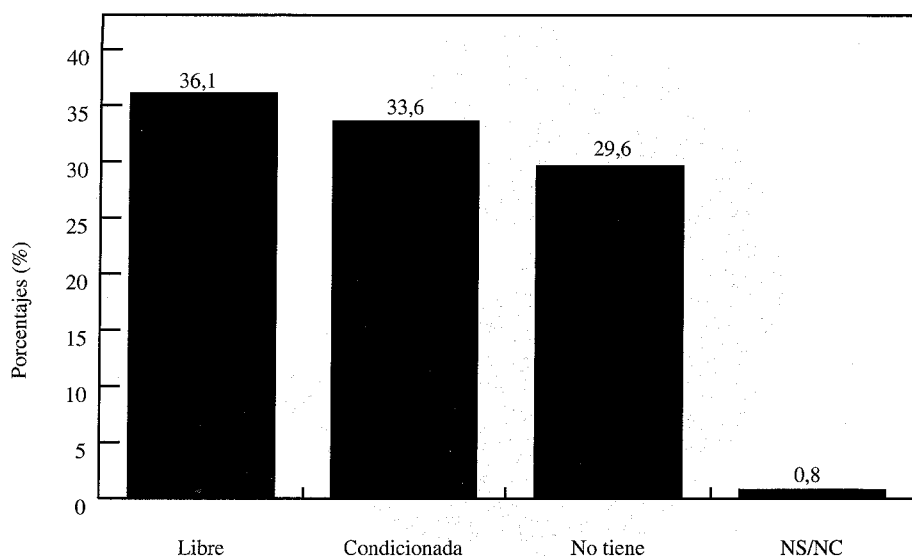
Grupo de preguntas: Condiciones Objetivas de trabajo

Pregunta número 45: "Horas extraordinarias de trabajo a la semana"

	Según: Cualificación del puesto de trabajo							
	Prof. Técnc.	Fun. Super.	Pnal. Admto.	Comerc. Vended.	Trab. Servic.	Trab. Agríc.	Trab. No Ag.	Otros
No hace	86,9	100,0	88,1	87,4	85,3	85,1	81,9	78,2
Menos de 5	3,6	0,0	6,6	4,9	7,3	3,5	8,1	16,7
5-8 horas	6,0	0,0	2,0	2,2	2,6	5,0	4,3	2,6
9-10 horas	2,4	0,0	2,6	5,5	4,7	5,0	5,7	2,6
NS/NC	1,2	0,0	0,7	0,0	0,0	1,4	0,0	0,0
<b>Total</b>	<b>84</b>	<b>2</b>	<b>151</b>	<b>183</b>	<b>191</b>	<b>141</b>	<b>210</b>	<b>78</b>

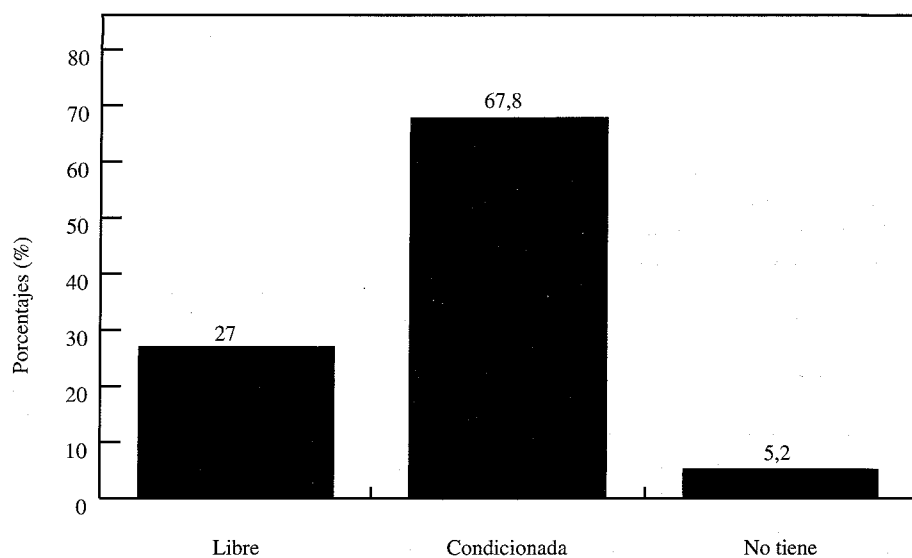
La cualificación del puesto de trabajo de los jóvenes trabajadores andaluces no altera significativamente la distribución del número de horas extraordinarias que realizan semanalmente. Sigue siendo muy mayoritaria (porcentaje mínimo = 78,2%) los jóvenes que no hacen horas extras y tan sólo en los Profesionales y Técnicos y en los Trabajadores Agrícolas y de Pesca el porcentaje de jóvenes trabajadores que realizan menos de 5 y 8 horas extraordinarias semanalmente es inferior al de los que realizan entre 5 y 8 horas extraordinarias.

### "Pausa de desayuno" Jóvenes Trabajadores



El mayor porcentaje (36,1%) de los jóvenes trabajadores andaluces disfruta de pausa "libre" en el desayuno, seguidos en orden decreciente de porcentajes por los que disfrutan de tal pausa condicionada por el proceso (33,6%) y por los que no disfrutan de pausa en el desayuno (29,6%).

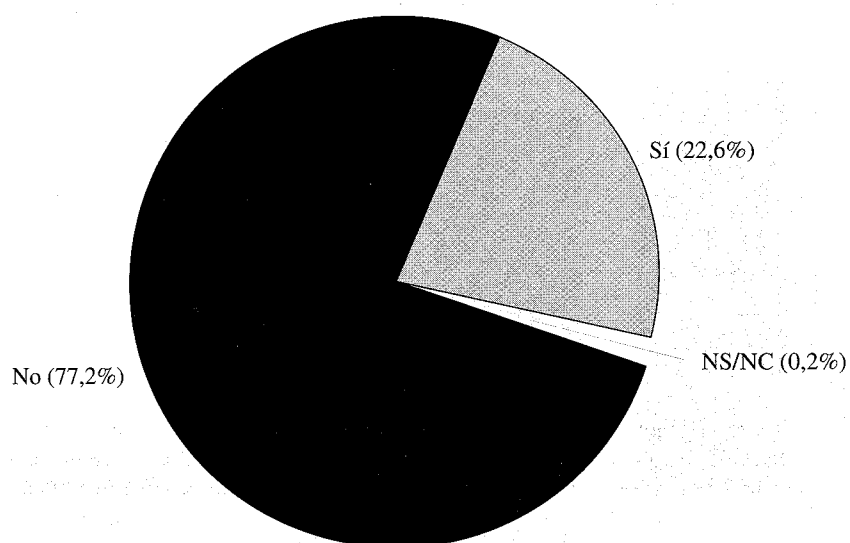
### "Pausa de la comida en jornada completa" Jóvenes Trabajadores



Sobre un total de 833 jóvenes

De entre los jóvenes trabajadores andaluces que trabajan mañana y tarde el mayor porcentaje (67,8%) corresponde a los que disfrutan de la pausa de la comida "condicionada por el proceso" seguidos en orden decreciente de porcentajes por lo que pueden disponer libremente de dicha pausa (26,9%) y por los que no disfrutan de tal pausa (5,2%).

**"¿ Es su horario de turnos variables?"  
Jóvenes Trabajadores**



Una gran mayoría (77,2%) de los jóvenes trabajadores de la Comunidad Autónoma Andaluza no trabaja a turnos, frente a una minoría (22,6%) que sí lo hace. El 0,2% restante No sabe-No contesta.

*Encuesta: Jóvenes Trabajadores*  
*Grupo de preguntas: Condiciones Objetivas de Trabajo*  
*Pregunta número 22: "¿Trabaja a turnos?"*

	<i>Según: Sexo</i>	
	<i>Varón</i>	<i>Hembra</i>
Sí	22,8	22,3
No	76,9	77,7
NS/NC	0,3	0,0
<b>Total</b>	<b>627</b>	<b>413</b>

El sexo no es un factor que altere la distribución global de los que trabajan o no a turnos (Coeficiente de Contingencia = 0,03). La pequeña diferencia que existe entre el porcentaje de las mujeres (77,2%) frente a los hombres (76,9%) que no trabajan a turnos no es estadísticamente significativa.



Encuesta: Jóvenes Trabajadores  
 Grupo de preguntas: Condiciones Objetivas de Trabajo  
 Pregunta número 48: "¿Trabaja a turnos?"

Según: C.N.A.E.

	Agríc.	Energía	Ind. Químic.	Ind. Metal	Otras Indus.	Const.	Comer. Hostel	Trans. Comunic.	Financ. Segur.	Otros Servic.	Otros
Sí	13,3	76,9	14,3	34,3	28,9	0,0	26,6	9,1	2,2	25,0	16,7
No	86,7	23,1	85,7	65,7	71,1	100,0	73,1	90,9	95,7	75,0	83,3
NS/NC	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3	0,0	2,2	0,0	0,0
<b>Total</b>	<b>166</b>	<b>13</b>	<b>21</b>	<b>67</b>	<b>28</b>	<b>46</b>	<b>301</b>	<b>22</b>	<b>46</b>	<b>224</b>	<b>6</b>

El sector empresarial de Energía y Agua es el único en el que el porcentaje de jóvenes que trabajan a turno (76,9%) supera al de los que no lo hacen (23,1%). La distribución de los porcentajes no es homogénea en todas las actividades empresariales por lo que dicha actividad empresarial influye moderadamente (Coeficiente de Contingencia = 0,26) en los porcentajes de los jóvenes que trabajan o no a turnos.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores  
 Grupo de preguntas: Condiciones Objetivas de Trabajo  
 Pregunta número 48: "¿Trabaja a turnos?"

Según: Plantilla de la empresa

	Menos de 5 trab.	5-10 trab.	11-20 trab.	21-50 trab.	51-100 trab.	101-200 trab.	201-500 trab.	Más de 500 tr.	NS/NC
Sí	16,5	7,3	6,4	29,6	36,0	55,6	31,3	37,7	14,3
No	83,5	92,0	93,6	70,4	64,0	44,4	67,5	62,3	85,7
NS/NC	0,0	0,7	0,0	0,0	0,0	0,0	1,3	0,0	0,0
<b>Total</b>	<b>254</b>	<b>150</b>	<b>171</b>	<b>125</b>	<b>111</b>	<b>81</b>	<b>80</b>	<b>61</b>	<b>7</b>

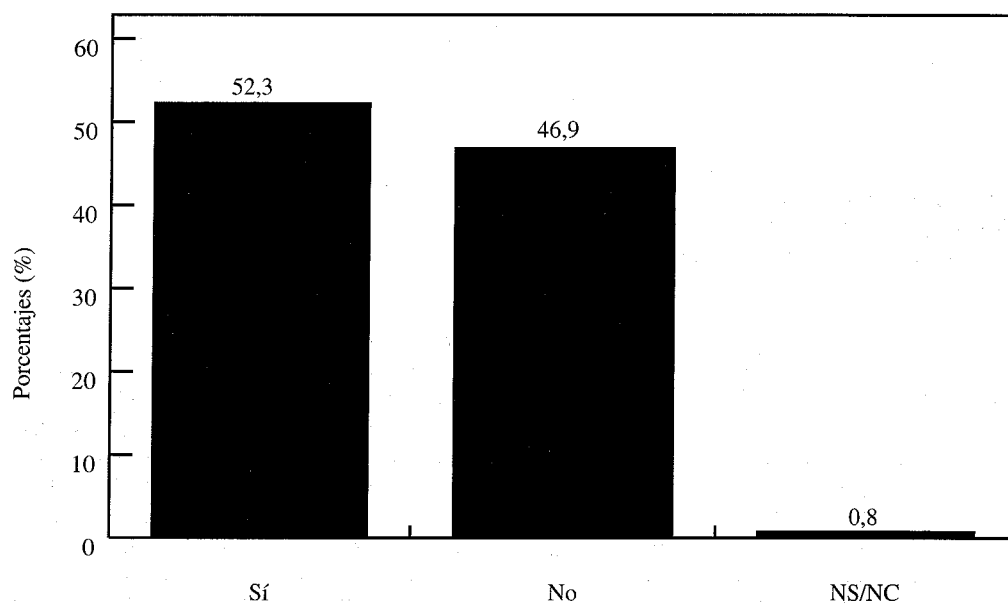
Las empresas de 101 a 200 trabajadores son las únicas en las que el porcentaje de los jóvenes que trabajan a turno (55,6%) supera al de los que no lo hacen (44,4%). Si se excluye dicho tamaño de plantilla total existe una mayor concentración (Coeficiente de Contingencia = 0,34) de los porcentajes muy altos de los jóvenes que no trabajan a turnos en las empresas de plantilla más pequeña, disminuyendo dicho porcentaje al aumentar tal plantilla total.

Encuesta: Jóvenes Trabajadore  
 Grupo de preguntas: Condiciones Objetivas de Trabajo  
 Pregunta número 48: "¿Trabaja a turnos?"

	Según: Cualificación del puesto de trabajo							
	Prof. Técnc.	Fun. Super.	Pnal. Admto.	Comerc. Vended.	Trab. Servic.	Trab. Agríc.	Trab. No Ag.	Otros
Sí	26,2	100,0	5,3	15,8	38,7	14,9	27,6	26,9
No	73,8	0,0	94,7	84,2	60,7	85,1	72,4	71,8
NS/NC	0,0	0,0	0,0	0,0	0,5	0,0	0,0	1,3
<b>Total</b>	<b>84</b>	<b>2</b>	<b>151</b>	<b>183</b>	<b>191</b>	<b>141</b>	<b>210</b>	<b>78</b>

La cualificación del puesto de trabajo no altera la mayoría que representan los jóvenes que no trabajan a turnos en comparación de los que sí lo hacen (excluimos el grupo de Funcionarios Públicos Superiores y Directores de Empresas dado el exiguo número de jóvenes incluidos en la muestra pertenecientes a este grupo). No obstante, la mayoría de los que no trabajan a turnos no tiene porcentajes homogéneos en todos los puestos de trabajo oscilando entre el 60,7% de los Servicios hasta el 94,7% del Personal Administrativo.

**"Trabaja en turnos nocturnos?"  
 Jóvenes Trabajadores**



Sobre un total de 237 jóvenes

De entre los jóvenes trabajadores andaluces que trabajan a turnos el mayor porcentaje (52,3%) de ellos trabaja alguna vez en turno de noche, seguidos en orden decreciente de porcentaje por los que nunca trabajan de noche (46,9%). Los que no saben-no contestan representan el 0,8% de la población entrevistada.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Condiciones Objetivas de Trabajo

Pregunta número 49: "¿Trabaja alguna vez en turno de noche?"

	<i>Según: Sexo</i>	
	<i>Varón</i>	<i>Hembra</i>
Sí	51,7	53,3
No	46,6	46,7
NS/NC	1,4	0,0
<b>Total</b>	<b>145</b>	<b>92</b>

De entre los jóvenes trabajadores andaluces que trabajan a turnos el factor "sexo" no altera significativamente la distribución global de porcentajes de los que trabajan alguna vez en turno de noche (51,7% de varones, 53,3% de mujeres) frente a los que nunca lo hacen (46,6% de varones, 46,7% de mujeres).

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Condiciones Objetivas de Trabajo

Pregunta número 49: "¿Trabaja alguna vez en turno de noche?"

	<i>Según: C.N.A.E.</i>										
	<i>Agríc.</i>	<i>Energía</i>	<i>Ind. Químico</i>	<i>Ind. Metal</i>	<i>Otras Indus.</i>	<i>Const.</i>	<i>Comer. Hostel.</i>	<i>Trans. Comunic.</i>	<i>Financ. Segur.</i>	<i>Otros Servic.</i>	<i>Otros</i>
Sí	72,2	80,0	66,4	43,3	48,8	0,0	39,4	50,0	0,0	64,4	100,0
No	27,8	20,0	33,6	56,6	51,2	0,0	59,1	50,0	50,0	35,6	0,0
NS/NC	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,5	0,0	50,0	0,0	0,0
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>23</b>	<b>37</b>	<b>0</b>	<b>81</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>56</b>	<b>1</b>

De entre los jóvenes trabajadores andaluces que trabajan a turnos sólo es mayoritario el porcentaje de los que alguna vez trabaja en turno de noche en Industrias Metálicas (56,6%) y Comercio, Hostelería y Reparaciones (59,1%).

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Condiciones Objetivas de Trabajo

Pregunta número 49: "¿Trabaja alguna vez en turno de noche?"

	Según: Plantilla de la empresa								
	Menos de 5 trab.	5-10 trab.	11-20 trab.	21-50 trab.	51-100 trab.	101-200 trab.	201-500 trab.	Más de 500 tr.	NS/NC
Sí	50,0	33,8	82,8	67,6	47,5	51,1	61,5	26,0	100,0
No	50,0	58,7	17,2	32,4	52,5	48,9	34,8	74,0	0,0
NS/NC	0,0	7,5	0,0	0,0	0,0	0,0	3,7	0,0	0,0
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>12</b>	<b>11</b>	<b>37</b>	<b>40</b>	<b>45</b>	<b>26</b>	<b>23</b>	<b>1</b>

De entre los jóvenes trabajadores andaluces que trabajan a turnos son mayoría los que nunca trabajan en turnos de noche, aquéllos que pertenecen a empresas cuya plantilla total tiene de 6 a 10 trabajadores (58,7%), 51 a 100 trabajadores (52,5%) y más de 500 trabajadores (74%).

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

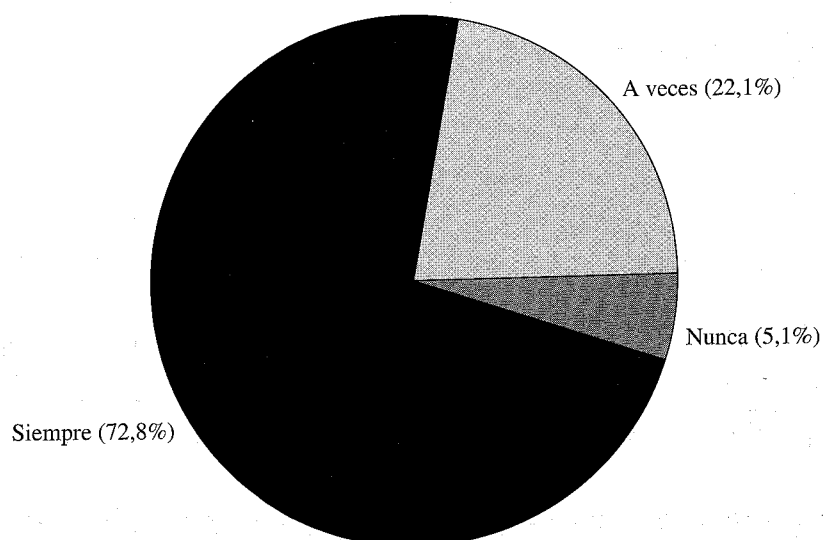
Grupo de preguntas: Condiciones Objetivas de trabajo

Pregunta número 49: "¿Trabaja alguna vez en turno de noche?"

	Según: Cualificación del puesto de trabajo							
	Prof. Técnc.	Fun. Super.	Pnal. Admto.	Comerc. Vended.	Trab. Servic.	Trab. Agríc.	Trab. No Ag.	Otros
Sí	65,8	0,0	13,2	20,9	53,2	75,8	8,7	31,9
No	34,2	100,0	86,8	78,1	45,3	23,5	41,3	63,5
NS/NC	0,0	0,0	0,0	0,0	1,5	0,0	0,0	4,6
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>29</b>	<b>75</b>	<b>21</b>	<b>58</b>	<b>22</b>

De entre los jóvenes trabajadores andaluces que trabajan a turnos sólo son mayoría los que nunca trabajan en turno de noche, aquéllos cuyo puesto de trabajo está cualificado como Personal Administrativo (86,8%) y como Comerciantes y Vendedores (78,1%).

**"¿Descansa los domingos y festivos?"  
Jóvenes Trabajadores**



La gran mayoría (72,8%) de los jóvenes trabajadores de la Comunidad Autónoma Andaluza descansa siempre los domingos y festivos, frente al 22,1% de los que sólo lo hacen a veces y al 5,1% que no lo hacen nunca.

*Encuesta: Jóvenes Trabajadores*  
*Grupo de preguntas: Condiciones Objetivas de Trabajo*  
*Pregunta número 50: "¿Descansa los domingos y festivos?"*

	<i>Según: Sexo</i>	
	<i>Varón</i>	<i>Hembra</i>
Siempre	69,1	78,5
A veces	25,2	17,4
Nunca	5,7	4,1
<b>Total</b>	<b>627</b>	<b>413</b>

El sexo influye sólo muy ligeramente (Coeficiente de Contingencia = 0,10) en el porcentaje de los jóvenes trabajadores andaluces en cuanto a su descanso los domingos y festivos. Así, siguen siendo mayoritario en ambos sexos el porcentaje de los que siempre descansan los domingos y festivos (69,1% de los varones, 78,5% de las mujeres), frente al de los que descansan dichos días a veces (25,2% de los varones, 17,4% de las mujeres) y al pequeño porcentaje de los que no descansan nunca tales días (5,7% de los varones, 4,1% de las mujeres).

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Condiciones Objetivas de Trabajo

Pregunta número 50: "¿Descansa los domingos y festivos?"

*Según: C.N.A.E.*

	Agríc.	Energía	Ind. Químic.	Ind. Metal.	Otras Indus.	Const.	Comer. Hostel.	Trans. Comunic.	Financ. Secur.	Otros Servic.	Otros
Siempre	51,8	15,4	95,2	94,0	96,1	87,0	70,4	81,8	84,8	67,0	66,7
A veces	33,1	84,6	4,8	6,0	3,9	13,0	23,6	18,2	15,2	29,0	16,7
Nunca	15,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	6,0	0,0	0,0	4,0	16,7
<b>Total</b>	<b>166</b>	<b>13</b>	<b>21</b>	<b>67</b>	<b>128</b>	<b>46</b>	<b>301</b>	<b>22</b>	<b>46</b>	<b>224</b>	<b>6</b>

Sólo en el sector de Energía y Agua es menor el porcentaje (15,4%) de los que descansan siempre en domingos y festivos al de los que lo hacen a veces (84,6%) en tales días. El mayor porcentaje (15,1%) de los que no descansan nunca en domingos y festivos se encuentra en la Agricultura.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Condiciones Objetivas de Trabajo

Pregunta número 50: "¿Descansa los domingos y festivos?"

*Según: Plantilla de la empresa*

	Menos de 5 trab.	5-10 trab.	11-20 trab.	21-50 trab.	51-100 trab.	101-200 trab.	201-500 trab.	Más de 500 tr.	NS/NC
Siempre	69,7	85,3	76,6	73,6	57,7	71,6	66,3	83,6	42,9
A veces	21,7	11,3	18,1	21,6	39,6	18,5	33,8	16,4	57,1
Nunca	8,7	3,3	5,3	4,8	2,7	9,9	0,0	0,0	0,0
<b>Total</b>	<b>254</b>	<b>150</b>	<b>171</b>	<b>125</b>	<b>111</b>	<b>81</b>	<b>80</b>	<b>61</b>	<b>7</b>

Para todos los tamaños de plantilla, el porcentaje de los jóvenes trabajadores que descansan siempre en domingos y festivos es superior al de los que sólo lo hacen a veces y este último porcentaje es superior a su vez a los que no descansan nunca en tales días, resultado coincidente con la distribución global en Andalucía cuando el tamaño de la plantilla no es un factor de clasificación. Ahora bien, dentro de cada posible actitud frente al descanso en domingos y festivos los porcentajes no son homogéneos (Coeficiente de Contingencia = 0,24) en todos los tamaños de plantilla

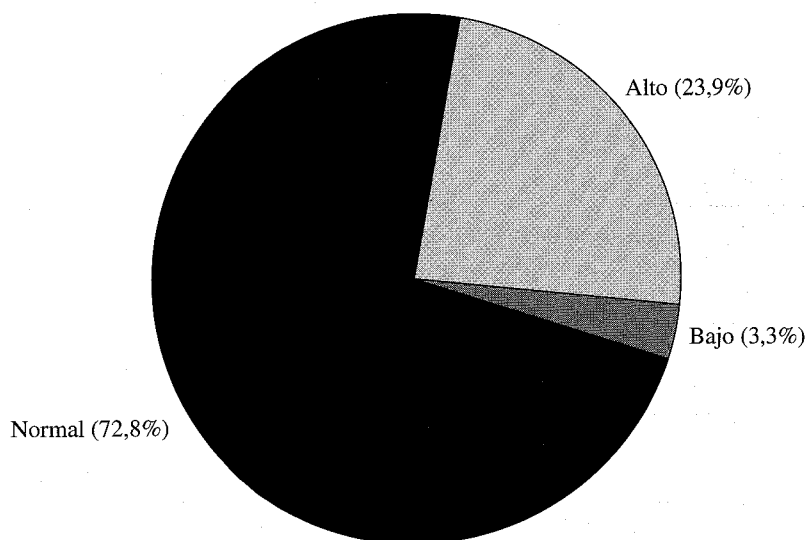
Encuesta: Jóvenes Trabajadores  
 Grupo de preguntas: Condiciones Objetivas de Trabajo  
 Pregunta número 50: "Descansa los domingos y festivos?"

Según: Cualificación del puesto de trabajo

	Prof. Técnc.	Fun. Super.	Pnal. Adato.	Comerc. Vended.	Trab. Servic.	Trab. Agríc.	Trab. No Ag.	Otros
Siempre	69,0	100,0	96,7	89,1	41,9	46,1	87,6	75,6
A veces	29,8	0,0	3,3	7,1	48,7	36,2	12,4	21,8
Nunca	1,2	0,0	0,0	3,8	9,4	17,7	0,0	2,6
<b>Total</b>	<b>84</b>	<b>2</b>	<b>151</b>	<b>183</b>	<b>191</b>	<b>141</b>	<b>210</b>	<b>78</b>

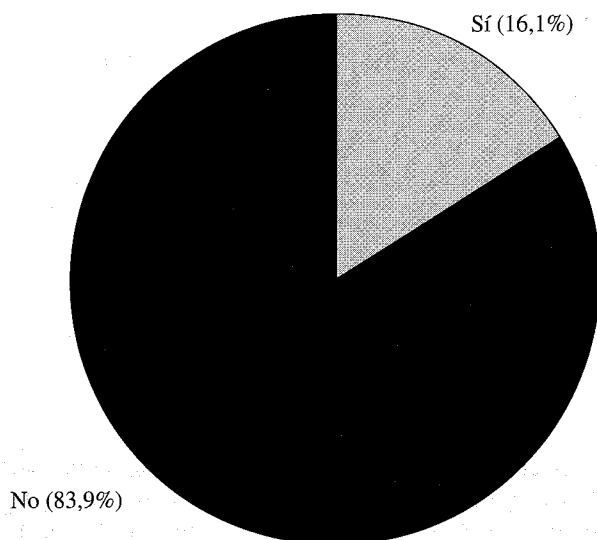
La cualificación del puesto de trabajo actual de los jóvenes influye en la distribución de los porcentajes que reflejan la actitud frente al descanso en domingos y festivos. Los trabajadores de los servicios son los únicos donde el porcentaje de los que descansan siempre en tales días (41,9%) es inferior al de los que sólo lo hacen a veces (48,7%). La distribución porcentual de los que descansan en domingos y festivos no es homogénea en todos los puestos de trabajo: así frente al 93,4% (= 96,7 - 3,3) de diferencia que existe en el Personal Administrativo, este porcentaje se reduce al 9,9% (= 46,1 - 36,2) en los trabajadores agrícolas y de pesca. El porcentaje de los que no descansan nunca en domingos y festivos es minoritario en todos los puestos de trabajo.

"¿Qué opina del ritmo de trabajo?"  
 Jóvenes Trabajadores



Una gran mayoría (72,8%) de los jóvenes trabajadores de la Comunidad Autónoma Andaluza tiene la impresión de que el ritmo que se le exige en su puesto de trabajo es "normal", frente al 23,9% de los que consideran que tal ritmo es "Alto" y al 3,3% de los que lo consideran bajo.

**"¿Está sujeto a tablas de rendimiento?"  
Jóvenes Trabajadores**



Una gran mayoría (83,9%) de los jóvenes trabajadores andaluces declara no estar sujeto en su puesto de trabajo a normas o tablas de rendimiento frente al 16,1% que declaran lo contrario.

*Encuesta: Jóvenes Trabajadores*

*Grupo de preguntas: Condiciones Objetivas de Trabajo*

*Pregunta número 52: "¿Está sujeto/a a normas o tablas de rendimiento?"*

	<i>Según: Sexo</i>	
	<i>Varón</i>	<i>Hembra</i>
Sí	14,8	17,9
No	85,2	82,1
<b>Total</b>	<b>627</b>	<b>413</b>

El sexo no es un factor que altere la distribución global de los jóvenes trabajadores que se declaran estar expuestos o no a normas o tablas de rendimiento en su puesto de trabajo. La diferencia de porcentajes según el sexo que se observa entre los que declaran no estar expuestos a tales normas (85,2% de los varones, 82,1% de las mujeres) no es estadísticamente significativa (Coeficiente de Contingencia = 0,04).



Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Condiciones Objetivas de Trabajo

Pregunta número 52: "¿Está sujeto/a a normas o tablas de rendimiento?"

Según: C.N.A.E.

	Agríc.	Energía	Ind. Químic.	Ind. Metal.	Otras Indus.	Const.	Comer. Hostel.	Trans. Comunic.	Financ. Segur.	Otros Servic.	Otros
Sí	22,3	92,3	23,8	19,4	5,5	2,2	11,3	4,5	23,9	20,5	0,0
No	77,7	7,7	76,2	80,6	94,5	97,8	88,7	95,5	76,1	79,5	100,0
<b>Total</b>	<b>166</b>	<b>13</b>	<b>21</b>	<b>67</b>	<b>28</b>	<b>46</b>	<b>301</b>	<b>22</b>	<b>46</b>	<b>224</b>	<b>6</b>

En todos los sectores empresariales (salvo en el de Energía y Agua) es mayor el porcentaje de los jóvenes que declaran no estar sujetos en su puesto de trabajo a normas o tablas de rendimiento alcanzando este porcentaje su máximo valor (97,8%) en la Construcción y el menor (76,1%) en Financieras, Seguros y Alquileres.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Condiciones Objetivas de Trabajo

Pregunta número 52: "¿Está sujeto/a a normas o tablas de rendimiento?"

Según: Plantilla de la empresa

	Menos de 5 trab.	5-10 trab.	11-20 trab.	21-50 trab.	51-100 trab.	101-200 trab.	201-500 trab.	Más de 500 tr.	NS/NC
Sí	10,2	9,3	6,4	20,0	20,7	39,5	22,5	27,9	14,3
No	89,8	90,7	93,6	80,0	79,3	60,5	77,5	72,1	85,7
<b>Total</b>	<b>254</b>	<b>150</b>	<b>171</b>	<b>125</b>	<b>111</b>	<b>81</b>	<b>80</b>	<b>61</b>	<b>7</b>

El tamaño de la plantilla no altera (sea cual sea ese tamaño) el hecho de que una gran mayoría de jóvenes trabajadores no se encuentra sujeto a normas o tablas de rendimiento en su puesto de trabajo. El mayor porcentaje de los que no se encuentran expuestos a tales normas se da en las empresas de 11 a 20 trabajadores (94,6%) y el menor porcentaje (60,5%) en las de 101 a 500 trabajadores.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Condiciones Objetivas de Trabajo

Pregunta número 52: "¿Está sujeto/a a normas o tablas de rendimiento?"

	<i>Según: Cualificación del puesto de trabajo</i>							
	<i>Prof. Técnc.</i>	<i>Fun. Super.</i>	<i>Pnal. Admto.</i>	<i>Comerc. Vended.</i>	<i>Trab. Servic.</i>	<i>Trab. Agríc.</i>	<i>Trab. No Ag.</i>	<i>Otros</i>
Sí	32,1	0,0	13,9	13,7	10,5	24,1	16,7	6,4
No	67,9	100,0	86,1	86,3	89,5	75,9	83,3	93,6
<b>Total</b>	<b>84</b>	<b>2</b>	<b>151</b>	<b>183</b>	<b>191</b>	<b>141</b>	<b>210</b>	<b>78</b>

La cualificación del puesto de trabajo actual de los jóvenes trabajadores andaluces no es un factor que influye considerablemente (Coeficiente de Contingencia = 0,15) en el hecho de estar sujeto o no a normas o tablas de rendimiento. Sea cual sea la cualificación del puesto de trabajo el porcentaje de los que declaran estar expuestos a tales normas es muy inferior al de los que declaran lo contrario. El mayor porcentaje (32,1%) de los jóvenes que declaran están sujetos a tales normas se da entre los Profesionales y Técnicos y el menor (excluidos los Funcionarios Públicos Superiores y Directores de Empresas y los clasificados como "Otros") entre los trabajadores de los servicios (10,5%).

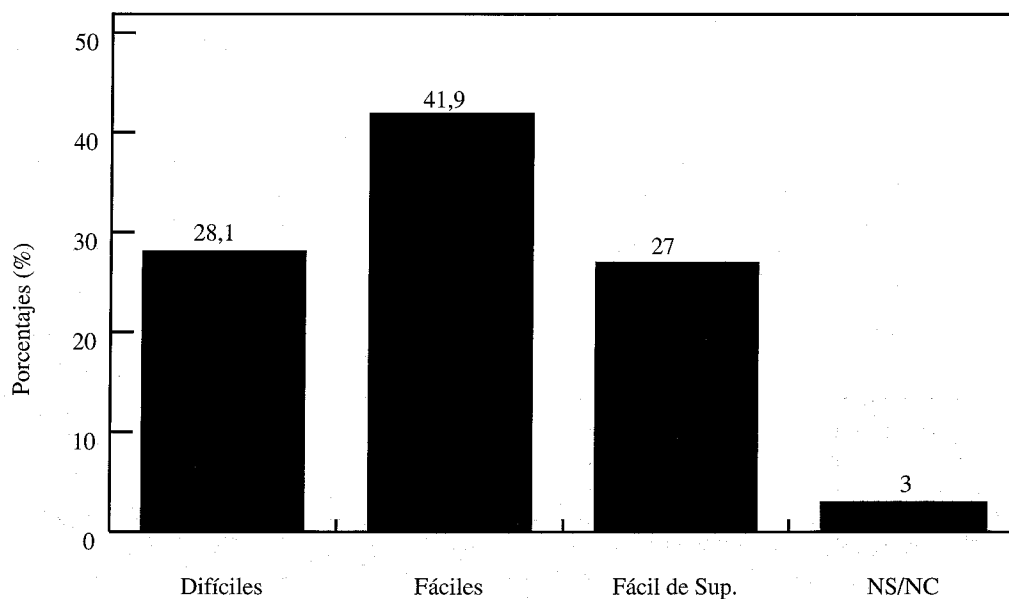
### 5.9. Condiciones Subjetivas de Trabajo

El porcentaje más numeroso (el mismo en varones que en mujeres) es el de jóvenes trabajadores que opinan que las tablas de rendimiento se alcanzan fácilmente. Lo mismo ocurre respecto a considerar su trabajo "normal" frente a las alteraciones de "ligero" o "pesado".

Asimismo el porcentaje más numeroso (tanto en varones como en mujeres) corresponde a los jóvenes que consideran que su trabajo requiere atención especial, seguido de los que lo consideran monótono.

Las tablas y gráficos que se presentan en este apartado recogen los resultados obtenidos en la muestra, analizados con respecto a varios conceptos que parecen de interés.

**"¿Cómo son la tablas de rendimiento?"  
Jóvenes Trabajadores**



;Sobre un total de 167 Jóvenes ;

De entre los jóvenes trabajadores que están sujetos a normas de rendimiento en su puesto de trabajo la opinión mayoritaria (41,9%) es que tales normas se alcanzan fácilmente, un 28,1% opina que son difíciles de alcanzar y un 27% que se superan fácilmente. No saben-No contestan el 3% de los entrevistados.

*Encuesta: Jóvenes Trabajadores*

*Grupo de preguntas: Condiciones Subjetivas de Trabajo*

*Pregunta número 53: "¿Cuál es su opinión sobre las tablas de rendimiento en su empresa?"*

	<i>Según: Sexo</i>	
	<i>Varón</i>	<i>Hembra</i>
Dificiles	30,1	25,9
Alcanzan	41,9	41,9
Superan	23,7	31,1
NS/NC	4,3	1,1
<b>Total</b>	<b>93</b>	<b>74</b>

No existen diferencias significativas entre la opinión de los jóvenes trabajadores sobre la dificultad de satisfacer las tablas de rendimiento según el sexo. Si bien, es algo superior el porcentaje de varones (30,1%) que las consideran difíciles de superar con respecto al de mujeres (25,9%), invirtiéndose la situación en la respuesta que indica que son fáciles de superar.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Condiciones Subjetivas de Trabajo

Pregunta número 53: "¿Cuál es su opinión sobre las tablas de rendimiento en su empresa?"

*Según: Cualificación del puesto de trabajo*

	<i>Prof. Técnico</i>	<i>Func. Super.</i>	<i>Pnal. Admto.</i>	<i>Comerc. Vended.</i>	<i>Trab. Servic.</i>	<i>Trab. Agríc.</i>	<i>Trab. No Ag.</i>	<i>Otros</i>
Difíciles	22,1	0,0	28,7	19,7	29,5	50,2	17,4	20,3
Alcanzan	37,1	0,0	28,7	60,6	40,9	43,9	37,1	59,4
Superan	40,8	0,0	33,3	19,7	29,5	5,8	37,1	20,3
NS/NC	0,0	0,0	9,3	0,0	0,0	0,0	8,4	0,0
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>0</b>	<b>21</b>	<b>25</b>	<b>20</b>	<b>34</b>	<b>35</b>	<b>5</b>

De entre los jóvenes trabajadores cuyo puesto de trabajo se encuentra sujeto a normas de rendimiento la opinión sobre la facilidad o dificultad de alcanzar tales normas depende de la cualificación de su puesto de trabajo. Así el mayor porcentaje (50,2%), en el sentido de que son difíciles de alcanzar, se presenta en los trabajadores agrícolas y de pesca, opinan con mayor frecuencia (60,6%) que se alcanzan fácilmente los comerciantes y vendedores, mientras que el mayor porcentaje (40,8%) de que se superan fácilmente se presenta en los profesionales y técnicos.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Condiciones Subjetivas de Trabajo

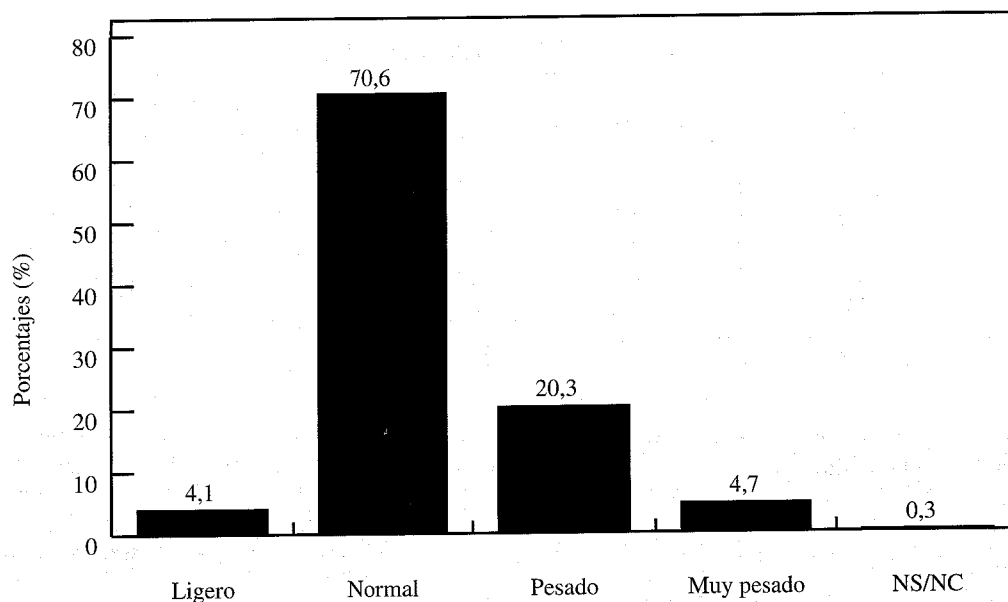
Pregunta número 53: "¿Cuál es su opinión sobre las tablas de rendimiento en su empresa?"

*Según: C.N.A.E.*

	<i>Agríc.</i>	<i>Energía</i>	<i>Ind. Químico</i>	<i>Ind. Metal</i>	<i>Otras Indust.</i>	<i>Const.</i>	<i>Comer. Hostel.</i>	<i>Trans. Comunic.</i>	<i>Financ. Segur.</i>	<i>Otros Servic.</i>	<i>Otros</i>
Difíciles	43,0	8,3	100,0	15,4	14,5	0,0	20,3	0,0	45,2	21,9	0,0
Alcanzan	48,4	16,6	0,0	38,6	42,7	0,0	53,1	100,0	9,2	47,4	0,0
Superan	8,5	74,9	0,0	15,4	42,7	100,0	26,5	0,0	36,4	30,7	0,0
NS/NC	0,0	0,0	0,0	30,9	0,0	0,0	0,0	0,0	9,2	0,0	0,0
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>12</b>	<b>5</b>	<b>13</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>34</b>	<b>1</b>	<b>11</b>	<b>46</b>	<b>0</b>

De entre los jóvenes trabajadores cuyo puesto de trabajo está sometido a normas de rendimiento la opinión sobre la facilidad o dificultad de alcanzar tales normas depende en gran medida del sector al que pertenezca el entrevistado. Así mientras los porcentajes más altos opinan que son difíciles de alcanzar se dan en Extracción y Transformación de Minerales (100%) y en Financieras, Seguros y Alquileres (45,2%) los porcentajes más altos de que se alcanzan fácilmente se dan en Comercio y Hostelería (53,1%) mientras que la mayor frecuencia opinando que se superan fácilmente se presenta en Construcción (100%) seguida de Energía y Agua (74,9%).

**"¿Cómo considera su trabajo?"  
Jóvenes Trabajadores**



La opinión más frecuente (70,6%) entre los jóvenes trabajadores es que su trabajo es "normal", un 4,1% lo considera ligero, el 20,3% lo considera pesado y el 4,7% muy pesado.

*Encuesta: Jóvenes Trabajadores*  
*Grupo de preguntas: Condiciones Subjetivas de Trabajo*  
*Pregunta número 54: "¿Cómo considera su trabajo?"*

	<i>Según: Sexo</i>	
	<i>Varón</i>	<i>Hembra</i>
Ligero	4,8	3,1
Normal	68,4	73,8
Pesado	20,9	19,4
Muy pesado	5,4	3,6
NS/NC	0,5	0,0
<b>Total</b>	<b>627</b>	<b>413</b>

El sexo de los jóvenes trabajadores andaluces no influye significativamente (Coeficiente de Contingencia = 0,07) en la consideración de su trabajo como ligero, normal, pesado o muy pesado.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Condiciones Subjetivas de Trabajo

Pregunta número 54: "¿Cómo considera su trabajo?"

	Según: Estudios realizados								
	Analf.	Sin Estud.	EGB/GE	BUP/COU	FP1	FP2	Tit. Medio	Tit. Super.	Otros
Ligero	20,0	2,9	2,0	8,0	7,1	5,2	1,3	4,3	0,0
Normal	40,0	65,7	71,7	60,9	73,8	71,9	84,8	74,5	100,0
Pesado	20,0	20,0	21,9	25,9	15,1	18,8	13,9	14,9	0,0
Muy pesado	20,0	11,4	4,4	5,2	4,0	1,0	0,0	6,4	0,0
NS/NC	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	3,1	0,0	0,0	0,0
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>105</b>	<b>406</b>	<b>174</b>	<b>126</b>	<b>96</b>	<b>79</b>	<b>47</b>	<b>2</b>

El hecho de que la opinión más frecuente sea la de consideración normal para el trabajo es general en todos los niveles educativos, aunque con variaciones que van desde el 40% de los analfabetos hasta el 84,8% de los Titulados Medios. Conviene observar que así como en los Titulados Medios el 0% considera su trabajo "muy pesado" y este porcentaje es muy bajo (1%) para FP2, sube en cambio el 6,4% para los Titulados Superiores, rompiéndose así la tendencia prácticamente decreciente en el porcentaje de "muy pesado" al aumentar el nivel educativo, lo cual puede traducir la consideración de una mayor responsabilidad (trabajo nivel "ejecutivo") en los titulados superiores.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Condiciones Subjetivas de Trabajo

Pregunta número 54: "¿Cómo considera su trabajo?"

	Según: C.N.A.E.										
	Agríc.	Energía	Ind. Químic.	Ind. Metal	Otras Indust.	Const.	Comer. Hostel.	Trans. Comunic.	Financ. Segur.	Otros Servic.	Otros
Ligero	2,4	7,7	4,8	9,0	5,5	0,0	5,3	0,0	2,2	2,7	16,7
Normal	65,1	61,5	52,4	73,1	79,7	56,5	72,8	81,8	67,4	70,1	83,3
Pesado	21,1	30,8	33,3	13,4	14,1	23,9	17,9	18,2	26,1	25,4	0,0
Muy pesado	11,4	0,0	9,5	0,0	0,8	19,6	4,0	0,0	4,3	1,8	0,0
NS/NC	0,0	0,0	0,0	4,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Total</b>	<b>166</b>	<b>13</b>	<b>21</b>	<b>67</b>	<b>128</b>	<b>46</b>	<b>301</b>	<b>22</b>	<b>46</b>	<b>224</b>	<b>6</b>

La consideración de lo "pesado" que resulta el trabajo depende de la actividad de la empresa en la que se desarrolla el mismo, aunque en todas las actividades empresariales consideradas sigue siendo lo más frecuente considerar el trabajo "normal". La consideración de "pesado" alcanza su mayor porcentaje (33,3%) en el sector de Extracción y Transformación de Minerales y la de muy pesado en el sector de Construcción (19,6%). Ningún entrevistado consideró su trabajo muy pesado en los sectores de Energía y Agua, Industrias Metálicas y Transportes y Comunicaciones.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores  
 Grupo de preguntas: Condiciones Subjetivas de Trabajo  
 Pregunta número 54: "¿Cómo considera su trabajo?"

Según: Tiempo en el puesto de trabajo

	Menos de 1 año	Entre 1 y 2 años	Entre 3 y 5 años	Entre 6 y 10 años	Más de 10 años	NS/NC
Ligero	3,6	3,7	2,3	8,2	3,1	0,0
Normal	68,8	71,7	73,7	68,2	66,7	100,0
Pesado	16,1	21,2	20,8	18,5	28,1	0,0
Muy pesado	11,5	3,4	3,1	3,6	2,1	0,0
NS/NC	0,0	0,0	0,0	1,5	0,0	0,0
<b>Total</b>	<b>192</b>	<b>297</b>	<b>259</b>	<b>195</b>	<b>96</b>	<b>1</b>

Independientemente de la antigüedad en el puesto de trabajo actual la calificación más frecuente del trabajo suele ser la de normal. En líneas generales la calificación de "pesado" aumenta con la antigüedad en el puesto de trabajo actual y también (aunque no de forma tan clara) la calificación de muy pesado disminuye al aumentar la antigüedad en el puesto de trabajo actual.

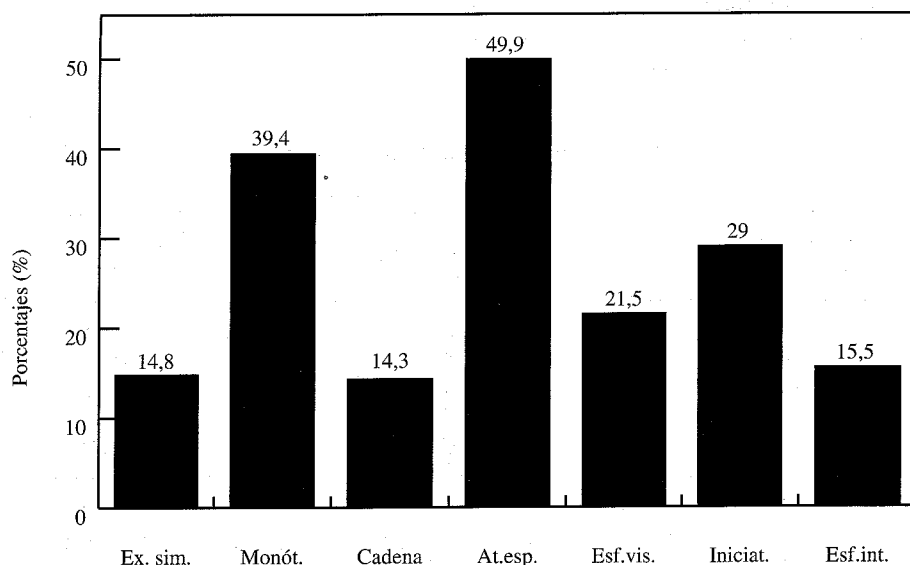
Encuesta: Jóvenes Trabajadores  
 Grupo de preguntas: Condiciones Subjetivas de Trabajo  
 Pregunta número 54: "¿Cómo considera su trabajo?"

Según: Cualificación del puesto de trabajo

	Prof. Técnico	Func. Super.	Pnal. Admto.	Comerc. Vended.	Trab. Servic.	Trab. Agríc.	Trab. No Ag.	Otros
Ligero	4,8	0,0	5,3	3,8	6,3	2,1	3,8	1,3
Normal	72,6	100,0	83,4	71,6	69,1	59,6	65,7	76,9
Pesado	21,4	0,0	11,3	17,5	23,0	25,5	23,8	17,9
Muy pesado	1,2	0,0	0,0	7,1	1,0	12,8	5,7	3,8
NS/NC	0,0	0,0	0,0	0,0	0,5	0,0	1,0	0,0
<b>Total</b>	<b>84</b>	<b>2</b>	<b>151</b>	<b>183</b>	<b>191</b>	<b>141</b>	<b>210</b>	<b>78</b>

Independientemente de la cualificación del puesto de trabajo actual la calificación más frecuente (para todas las calificaciones de puestos de trabajo) suele ser la de normal. Los trabajadores agrícolas y de pesca son lo que más frecuentemente consideran su trabajo pesado (25,5%) o muy pesado (12,8%).

**"Características del trabajo"  
Jóvenes Trabajadores**



(Pueden ser respuestas simultáneas)

La característica más frecuentemente declarada por los entrevistados es la de que su trabajo requiere atención especial (49,9%), seguida de la de trabajo monótono (39,4%). La menos frecuente (14,8%) es la consideración del propio trabajo como excesivamente simple.

*Encuesta:* Jóvenes Trabajadores

*Grupo de preguntas:* Condiciones Subjetivas de Trabajo

*Pregunta número 55:* "Características del trabajo" (Pueden ser respuestas simultáneas)

	<i>Según: Sexo</i>	
	<i>Varón</i>	<i>Hembra</i>
Simple	17,4	10,9
Monótono	40,2	38,3
En cadena	12,6	16,9
Atención	48,5	52,1
Esfuerzo	24,6	16,9
Iniciativa	28,7	29,5
Intelectual	16,6	13,8
NS/NC	1,1	0,0
<b>Total</b>	<b>627</b>	<b>413</b>

El sexo de los jóvenes trabajadores andaluces no influye significativamente en la jerarquización de los porcentajes (aunque sí altera la ordenación de alguno de ellos) de la mayoría de las características del trabajo que desempeñan. La característica más frecuente en ambos sexos (48,5% en los varones, 52,1% en las mujeres) sigue siendo la de que su trabajo requiere atención especial, seguida también en ambos sexos por la de trabajo monótono (40,2% en los hombres, 38,3% en las mujeres) ocupando también el tercer lugar en cuanto a frecuencia la de requerir iniciativa (28,7% en los varones, 29,5% en las mujeres).



Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Condiciones Subjetivas de Trabajo

Pregunta número 55: "¿Características del trabajo?" (Pueden ser respuestas simultáneas)

*Según: Estudios realizados*

	Analf.	Sin Estud.	EGB/GE	BUP/COU	FP1	FP2	Tit. Medio	Tit. Super.	Otros
Simple	60,0	24,8	19,0	10,9	10,3	11,5	3,8	4,3	0,0
Monótono	20,0	50,5	46,1	42,0	42,1	19,8	13,9	23,4	100,0
En cadena	20,0	18,1	21,4	5,7	12,7	6,3	8,9	6,4	0,0
Atención	0,0	35,2	40,1	55,2	55,6	70,8	70,9	57,4	100,0
Esfuerzo	0,0	17,1	15,3	32,2	23,8	27,1	19,0	36,2	0,0
Iniciativa	0,0	11,4	22,4	23,0	30,2	49,0	60,8	55,3	0,0
Intelectual	0,0	2,9	5,9	18,4	15,1	30,2	29,1	61,7	100,0
NS/NC	20,0	1,0	1,0	0,0	0,8	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>105</b>	<b>406</b>	<b>174</b>	<b>126</b>	<b>96</b>	<b>79</b>	<b>47</b>	<b>2</b>

La consideración de la característica del propio trabajo depende fuertemente del nivel educativo del joven trabajador entrevistado. Así mientras el porcentaje de trabajo excesivamente simple es manifestado por el 60% de los analfabetos y prácticamente este porcentaje desciende al aumentar el nivel educativo, el porcentaje más alto (50,5%) de trabajo monótono se da en los "sin estudios", el porcentaje más alto de trabajo en cadena (21,4%) se da en EGB/Graduado Escolar, el porcentaje más alto de los que requieren atención especial se da en FP2 y Titulado Medio. Los trabajos que requieren atención especial aumentan su porcentaje (prácticamente) con el nivel educativo al igual que ocurre con los que requieren esfuerzo intelectual.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Condiciones Subjetivas de Trabajo

Pregunta número 55: "Características del trabajo" (Pueden ser respuestas simultáneas)

*Según: C.N.A.E.*

	Agríc.	Energía	Ind. Químic.	Ind. Metal	Otras Indust.	Const.	Comer. Hostel.	Trans. Comunic.	Financ. Segur.	Otros Servic.	Otros
Simple	20,5	0,0	9,5	16,4	21,9	21,7	16,6	22,7	6,5	4,9	0,0
Monótono	63,3	38,5	57,1	29,9	34,4	45,7	40,9	27,3	17,4	28,1	50,0
En cadena	17,5	0,0	14,3	16,4	32,8	21,7	9,3	0,0	15,2	8,5	0,0
Atención	25,3	84,6	47,6	47,8	50,0	26,1	49,5	50,0	76,1	65,6	100,0
Esfuerzo	14,5	61,5	23,8	26,9	28,9	4,3	17,6	31,8	30,4	24,6	16,7
Iniciativa	6,0	53,8	19,0	29,9	16,4	19,6	35,9	36,4	43,5	42,0	16,7
Intelectual	5,4	61,5	14,3	16,4	15,6	6,5	8,0	27,3	30,4	28,1	0,0
NS/NC	1,8	0,0	0,0	0,0	0,8	2,2	0,7	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Total</b>	<b>166</b>	<b>13</b>	<b>21</b>	<b>67</b>	<b>128</b>	<b>46</b>	<b>301</b>	<b>22</b>	<b>46</b>	<b>224</b>	<b>6</b>

El trabajo excesivamente simple se da con mayor frecuencia en Transporte y Comunicaciones (22,7%), el trabajo monótono predomina (63,3%) en Agricultura, el trabajo en cadena alcanza su mayor porcentaje (32,8%) en otras Industrias, el que requiere atención especial es muy frecuente (84,6%) en Energía y Agua (aunque esta característica del trabajo no tiene un porcentaje bajo en ninguna actividad empresarial), el que requiere esfuerzo visual es más frecuente (61,5%) en Energía y Agua, sector este último donde también se da el mayor porcentaje (53,8%) de entre las actividades cuya labor requiere iniciativa, siendo asimismo la actividad donde se declara el mayor porcentaje (61,5%) de los trabajos que requieren esfuerzo intelectual.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Condiciones Subjetivas de Trabajo

Pregunta número 55: "Características del trabajo" (Pueden ser respuestas simultáneas)

*Según: Tiempo en el puesto de trabajo*

	<i>Menos de 1 año</i>	<i>Entre 1 y 2 años</i>	<i>Entre 3 y 5 años</i>	<i>Entre 6 y 10 años</i>	<i>Más de 10 años</i>	<i>NS/NC</i>
Simple	27,1	11,8	10,4	13,3	14,6	0,0
Monótono	41,7	40,7	36,7	37,4	42,7	0,0
En cadena	11,5	17,8	12,7	13,3	15,6	0,0
Atención	38,0	51,9	54,4	51,8	51,0	100,0
Esfuerzo	16,7	16,8	29,3	20,0	27,1	100,0
Iniciativa	18,8	28,3	35,5	31,8	29,2	0,0
Intelectual	7,8	15,2	20,8	17,9	12,5	0,0
NS/NC	1,6	0,0	1,2	0,0	1,0	0,0
<b>Total</b>	<b>192</b>	<b>297</b>	<b>259</b>	<b>195</b>	<b>96</b>	<b>1</b>

Las características del trabajo no dependen significativamente de la antigüedad en el puesto de trabajo obteniéndose para cada una de las características porcentajes que tienen sólo una moderada variación al variar la antigüedad. Así por ejemplo, el mínimo porcentaje (36,7%) de jóvenes trabajadores que consideran monótono su trabajo mientras que el máximo (42,7%), sólo un 6% superior, se da en los que llevan más de 6 años. Análogas conclusiones pueden obtenerse respecto a las otras características del trabajo.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Condiciones Subjetivas de Trabajo

Pregunta número 55: "Características del trabajo" (Pueden ser respuestas simultáneas)

*Según: Cualificación del puesto de trabajo*

	<i>Prof. Técnico</i>	<i>Func. Super.</i>	<i>Pnal. Admio.</i>	<i>Comerc. Vended.</i>	<i>Trab. Servic.</i>	<i>Trab. Agríc.</i>	<i>Trab. No Ag.</i>	<i>Otros</i>
Simple	4,8	0,0	7,3	21,9	7,9	23,4	20,0	11,5
Monótono	9,5	0,0	31,1	37,7	43,5	63,1	39,5	39,7
En cadena	4,8	0,0	7,3	8,2	12,6	20,6	23,3	21,8
Atención	76,2	100,0	69,5	47,0	51,3	22,0	41,9	57,7
Esfuerzo	33,3	0,0	29,8	17,5	18,3	12,1	23,3	23,1
Iniciativa	61,9	50,0	33,1	39,9	35,1	3,5	19,5	16,7
Intelectual	57,1	100,0	25,2	6,6	9,4	5,0	12,9	11,5
NS/NC	0,0	0,0	0,0	0,0	0,5	2,1	1,4	0,0
<b>Total</b>	<b>84</b>	<b>2</b>	<b>151</b>	<b>183</b>	<b>191</b>	<b>141</b>	<b>210</b>	<b>78</b>

La consideración sobre las características del trabajo manifestadas por los entrevistados dependen en gran medida de la cualificación del puesto de trabajo que los mismos desempeñan. Los que en mayor porcentaje (23,4%) consideran su trabajo excesivamente simple son los trabajadores agrícolas y de pesca que son también los que con mayor frecuencia (63,1%) consideran su trabajo monótono. El trabajo en cadena alcanza su mayor frecuencia (23,3%) en los trabajadores no agrícolas, conductores de máquinas y vehículos, los trabajos que requieren especial atención son más frecuentes (76,2%) (excluidos los funcionarios públicos) en los profesionales y técnicos, trabajadores éstos que son los que en mayor porcentaje consideran que su trabajo requiere atención especial (33,3%), requiere iniciativa (61,9%) y requiere esfuerzo intelectual (57,1%).

## 5.10. Participación

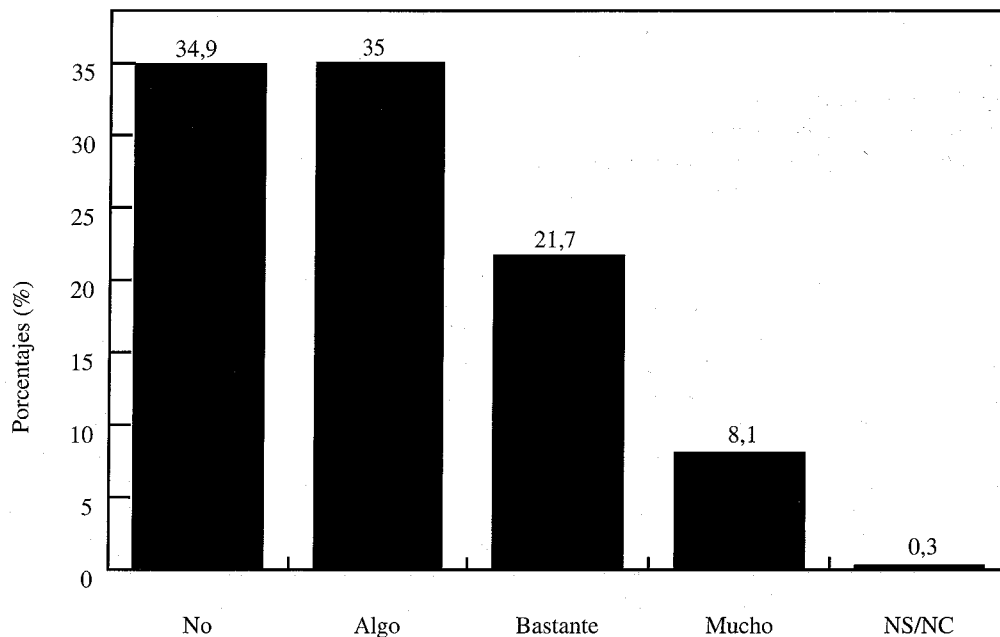
Organización de su trabajo: Aproximadamente una tercera parte de los jóvenes trabajadores considera que no participa en la organización de su trabajo y un porcentaje similar considera que sólo participa algo; tales porcentajes son prácticamente los mismos tanto en varones como en mujeres.

Organización de su empresa: Aproximadamente las tres cuartas partes de los jóvenes trabajadores andaluces (tanto en varones como en mujeres) opina que no participa en la organización de su empresa.

Conocimiento de la Actividad y Administración de su empresa: Casi la mitad de los jóvenes trabajadores opina que no dispone de información sobre este particular (tanto en varones como en mujeres).

Afiliación a Sindicatos y Participación en la vida sindical de su empresa: Es muy reducido el porcentaje de jóvenes trabajadores (tanto en varones como en mujeres) afiliados a Sindicatos.

"¿Participa en la organización de su trabajo?"  
Jóvenes Trabajadores



El grupo más amplio (35%) contesta que participa algo, prácticamente en la misma proporción que el que considera que no participa (34,9%). Un porcentaje cercano (29,8%) participa más intensamente (bastante y mucho).

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Participación

Pregunta número 56: "¿Considera que participa en la organización del trabajo que realiza en la empresa?"

	<i>Según: Sexo</i>	
	<i>Varón</i>	<i>Hembra</i>
No	35,4	34,1
Algo	35,9	33,7
Bastante	21,2	22,5
Mucho	7,3	9,2
NS/NC	0,2	0,5
<b>Total</b>	<b>627</b>	<b>413</b>

Se observa que no hay dependencia entre el sexo de los jóvenes trabajadores y la opinión que mantienen sobre su participación en la organización de su propio trabajo.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Participación

Pregunta número 56: "¿Considera que participa en la organización del trabajo que realiza en la empresa?"

	<i>Según: Estudios realizados</i>								
	<i>Analf.</i>	<i>Sin Estud.</i>	<i>EGB/GE</i>	<i>BUP/COU</i>	<i>FPI</i>	<i>FP2</i>	<i>Tit. Medio</i>	<i>Tit. Super.</i>	<i>Otros</i>
No	60,0	56,2	39,7	27,0	28,6	27,1	21,5	29,8	0,0
Algo	0,0	28,6	36,9	35,6	36,5	29,2	34,2	40,4	100,0
Bastante	40,0	10,5	18,0	28,2	21,4	34,4	27,8	19,1	0,0
Mucho	0,0	4,8	4,9	9,2	12,7	9,4	16,5	10,6	0,0
NS/NC	0,0	0,0	0,5	0,0	0,8	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>105</b>	<b>406</b>	<b>174</b>	<b>126</b>	<b>96</b>	<b>79</b>	<b>47</b>	<b>2</b>

Desconsiderando el grupo de analfabetos por su escaso número, se observa una tendencia decreciente en los porcentajes que consideran que no participan en la organización de su trabajo según aumenta el nivel de los estudios, con la excepción de los titulados superiores en que se incrementa de nuevo el porcentaje al 29,8%. En conjunto, la opinión de los encuestados sobre su participación es más elevada en los titulados medios (44,3%), los que han realizado Formación Profesional 2 (43,8%) y bachilleres (37,4%) alcanzando sus valores mínimos en los que no tienen estudios (15,3%) y E.G.B. (22,5%).

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Participación

Pregunta número 56: "¿Considera que participa en la organización del trabajo que realiza en la empresa?"

*Según: C.N.A.E.*

	Agríc.	Energía	Ind. Químic.	Ind. Metal	Otras Indust.	Const.	Comer. Hostel.	Trans. Comunic.	Financ. Secur.	Otros Servic.	Otros
No	54,2	30,8	33,3	34,3	47,7	47,8	27,2	36,4	10,9	27,2	0,0
Algo	28,9	61,5	57,1	32,8	37,5	34,8	37,2	40,9	23,9	33,0	66,7
Bastante	11,4	7,7	9,5	32,8	10,2	13,0	24,3	13,6	58,7	25,9	33,3
Mucho	5,4	0,0	0,0	0,0	3,9	4,3	11,0	9,1	6,5	13,4	0,0
NS/NC	0,0	0,0	0,0	0,0	0,8	0,0	0,3	0,0	0,0	0,4	0,0
<b>Total</b>	<b>166</b>	<b>13</b>	<b>21</b>	<b>67</b>	<b>128</b>	<b>46</b>	<b>301</b>	<b>22</b>	<b>46</b>	<b>224</b>	<b>6</b>

Globalmente, la no participación es más importante en la Agricultura que en la Industria, y mayor en ésta que en los Servicios. Desconsiderando los sectores con menor número de respuestas (C.N.A.E. 1, 2 y 7), en las Industrias Químicas (9,5%), Otras Industrias (14,1%) y Agricultura (16,8%) se obtienen las frecuencias más reducidas indicando elevada participación, mientras que en la Industria del Metal (32,8%) es bastante más frecuente. Las frecuencias mayores para estas respuestas (bastante y mucho) se obtienen en el sector Financiero y Asegurador (65,1%), Otros Servicios (39,3%) seguidos de Comercio y Hostelería (35,3%).

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Participación

Pregunta número 56: "¿Considera que participa en la organización del trabajo que realiza en la empresa?"

*Según: Plantilla de la empresa*

	Menos de 5 trab.	5-10 trab.	11-20 trab.	21-50 trab.	51-100 trab.	101-200 trab.	201-500 trab.	Más de 500 trab.	NS/NC
No	26,4	26,7	38,0	47,2	42,3	24,7	40,0	45,9	71,4
Algo	30,7	40,7	39,8	32,0	40,5	45,7	26,3	21,3	14,3
Bastante	24,0	23,3	19,3	20,0	11,7	27,2	23,8	29,5	0,0
Mucho	18,1	9,3	2,9	0,8	5,4	1,2	10,0	3,3	14,3
NS/NC	0,8	0,0	0,0	0,0	0,0	1,2	0,0	0,0	0,0
<b>Total</b>	<b>254</b>	<b>150</b>	<b>171</b>	<b>125</b>	<b>111</b>	<b>81</b>	<b>80</b>	<b>61</b>	<b>7</b>

No parece existir una clara dependencia global entre ambos conceptos, si bien en las empresas más pequeñas es donde se recoge la mayor frecuencia (42,1%) de respuestas que afirman una participación elevada. También los porcentajes de los que no participan aumentan genéricamente con el tamaño de la plantilla, estabilizándose algo por encima del 40% para plantillas superiores a cincuenta trabajadores, con la notable excepción de las empresas medianas de cien a doscientos trabajadores donde parece que aumenta la participación.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Participación

Pregunta número 56: "¿Considera que participa en la organización del trabajo que realiza en la empresa?"

	<i>Según: Duración del contrato</i>		
	<i>Indefinida</i>	<i>Limitada</i>	<i>NS/NC</i>
No	27,5	41,7	50,0
Algo	35,3	34,6	50,0
Bastante	26,1	17,9	0,0
Mucho	10,8	5,6	0,0
NS/NC	0,4	0,2	0,0
<b>Total</b>	<b>499</b>	<b>537</b>	<b>4</b>

Parece existir una clara relación entre la duración del contrato y la opinión sobre la participación en la organización del puesto de trabajo. Así, los jóvenes trabajadores con contratos de duración limitada muestran una opinión negativa (41,7%) más elevada que los de contrato de duración indefinida (27,5%). Más aún, todas las categorías que indican participación dan lugar a frecuencias superiores entre las que tienen contratos de duración indefinida al compararlos con los de duración limitada.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Participación

Pregunta número 56: "¿Considera que participa en la organización del trabajo que realiza en la empresa?"

	<i>Según: Tiempo en el puesto de trabajo</i>					
	<i>Menos de 1 año</i>	<i>Entre 1 y 2 años</i>	<i>Entre 3 y 5 años</i>	<i>Entre 6 y 10 años</i>	<i>Más de 10 años</i>	<i>NS/NC</i>
No	44,8	35,4	31,3	25,1	42,7	100,0
Algo	38,0	35,7	34,7	33,8	30,2	0,0
Bastante	13,0	20,2	25,1	28,7	20,8	0,0
Mucho	4,2	8,1	8,5	12,3	6,3	0,0
NS/NC	0,0	0,7	0,4	0,0	0,0	0,0
<b>Total</b>	<b>192</b>	<b>297</b>	<b>259</b>	<b>195</b>	<b>96</b>	<b>1</b>

Parece existir un incremento de la participación en la organización del puesto de trabajo al aumentar la antigüedad en el mismo durante los primeros cinco años, indicado por la disminución de respuestas negativas. Sin embargo, a partir de los cinco años de antigüedad se incrementan de nuevo las contestaciones negativas. Las respuestas que indican poca participación ("Algo") decrecen con la antigüedad, pero parece que pasando a incrementar las que suponen mayor participación, pues éstas tienen un comportamiento creciente y sostenido al aumentar la antigüedad mientras no se sobrepasen los cinco años.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Participación

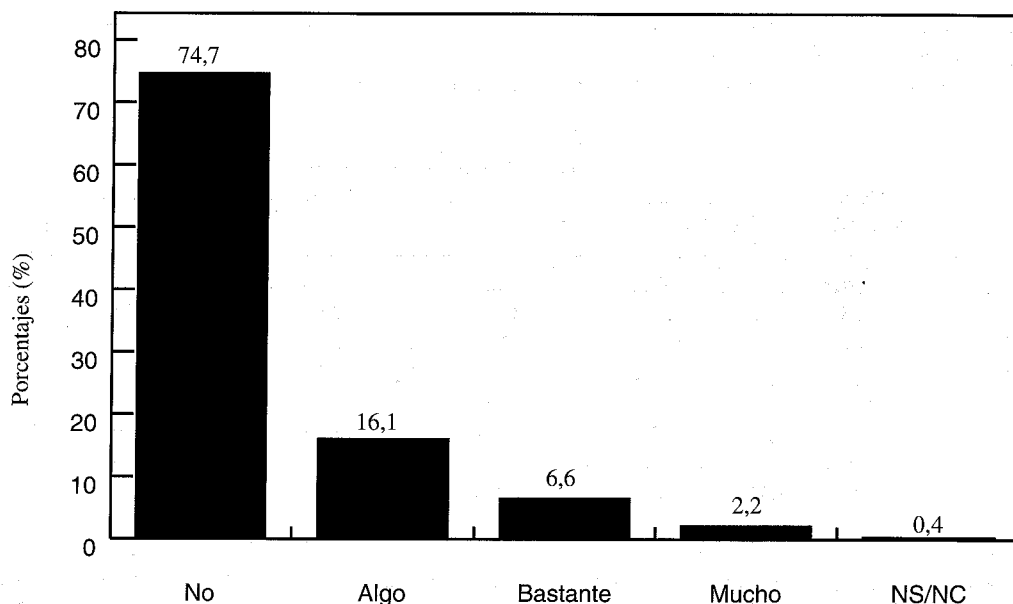
Pregunta número 56: "¿Considera que participa en la organización del trabajo que realiza en la empresa?"

*Según: Cualificación del puesto de trabajo*

	<i>Prof. Técnico</i>	<i>Func. Super.</i>	<i>Pnal. Admto.</i>	<i>Comerc. Vended.</i>	<i>Trab. Servic.</i>	<i>Trab. Agríc.</i>	<i>Trab. No Ag.</i>	<i>Otros</i>
No	23,8	50,0	22,5	19,1	33,0	55,3	51,9	29,5
Algo	35,7	50,0	43,0	42,6	32,5	27,0	29,0	37,2
Bastante	28,6	0,0	31,8	23,0	20,4	12,1	15,7	29,5
Mucho	11,9	0,0	2,6	15,3	13,6	5,7	2,9	2,6
NS/NC	0,0	0,0	0,0	0,0	0,5	0,0	0,5	1,3
<b>Total</b>	<b>84</b>	<b>2</b>	<b>151</b>	<b>183</b>	<b>191</b>	<b>141</b>	<b>210</b>	<b>78</b>

Son los profesionales y técnicos los que mantienen una frecuencia mayor (40,5%) de respuestas positivas (bastante y mucho) seguidos de los comerciantes y vendedores (38,3%). En el otro extremo, los jóvenes trabajadores agrícolas (55,3%) seguidos de los trabajadores no agrícolas conductores de máquinas y vehículos (51,9%) son los que dan lugar a los mayores porcentajes negativos.

**"¿Participa en la organización de su empresa?"  
Jóvenes Trabajadores**



La pregunta se refiere ahora a la organización de la empresa, más allá de lo que corresponde al propio trabajo desarrollado por los encuestados. En este caso es ampliamente mayoritario (74,7%) el grupo que considera que no participa absolutamente, mientras que sólo el 24,9% manifiesta la opinión de que participa, en porcentajes muy decrecientes según el grado de participación aumente.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Participación

Pregunta número 57: "¿Considera que participa en la organización de la empresa?"

	<i>Según: Sexo</i>	
	<i>Varón</i>	<i>Hembra</i>
No	75,9	72,9
Algo	15,6	16,7
Bastante	5,6	8,2
Mucho	2,7	1,5
NS/NC	0,2	0,7
<b>Total</b>	<b>627</b>	<b>413</b>

Las pequeñas diferencias que se observan en los porcentajes de las respuestas según el sexo no permite inferir ningún tipo de dependencia entre ambos conceptos.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Participación

Pregunta número 57: "¿Considera que participa en la organización de la empresa?"

	<i>Según: Estudios realizados</i>								
	<i>Analf.</i>	<i>Sin Estud.</i>	<i>EGB/GE</i>	<i>BUP/COU</i>	<i>FP1</i>	<i>FP2</i>	<i>Tit. Medio</i>	<i>Tit. Super.</i>	<i>Otros</i>
No	60,0	86,7	78,1	70,7	72,2	77,1	63,3	55,3	100,0
Algo	0,0	10,5	15,0	15,5	18,3	15,6	26,6	19,1	0,0
Bastante	40,0	2,9	5,4	9,8	4,0	5,2	8,9	17,0	0,0
Mucho	0,0	0,0	1,2	3,4	4,0	2,1	1,3	8,5	0,0
NS/NC	0,0	0,0	0,2	0,6	1,6	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>105</b>	<b>406</b>	<b>174</b>	<b>126</b>	<b>96</b>	<b>79</b>	<b>47</b>	<b>2</b>

Desconsiderando las respuestas de los jóvenes trabajadores analfabetos, la participación en la organización de la empresa, al menos en algún grado, crece desde el 13,3% de los jóvenes trabajadores sin estudios al 44,7% de los titulados superiores. También se observa que es superior el grado de participación entre los que han realizado BUP/COU a los que han realizado Formación Profesional, obteniendo menor nivel FP2 que FP1. La calificación de bastante o mucha participación sólo es superior al 10% entre los titulados medios y superiores, alcanzando en estos últimos el 25,5%.



Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Participación

Pregunta número 57: "¿Considera que participa en la organización de la empresa?"

	Según: C.N.A.E.										
	Agríc.	Energía	Ind. Químico	Ind. Metal.	Otras Indust.	Const.	Comer. Hostel.	Trans. Comunic.	Financ. Segur.	Otros Servic.	Otros
No	93,4	84,6	76,2	76,1	72,7	69,6	67,1	72,7	76,1	71,9	83,3
Algo	4,2	7,7	14,3	16,4	20,3	23,9	17,3	18,2	17,4	19,2	16,7
Bastante	1,8	7,7	9,5	7,5	6,3	4,3	9,3	9,1	6,5	6,7	0,0
Mucho	0,6	0,0	0,0	0,0	0,0	2,2	5,6	0,0	0,0	1,8	0,0
NS/NC	0,0	0,0	0,0	0,0	0,8	0,0	0,7	0,0	0,0	0,4	0,0
<b>Total</b>	<b>166</b>	<b>13</b>	<b>21</b>	<b>67</b>	<b>128</b>	<b>46</b>	<b>301</b>	<b>22</b>	<b>46</b>	<b>224</b>	<b>6</b>

Por sectores, es la agricultura donde se alcanzan menores niveles de participación, con un 93,4% de respuestas negativas. Globalmente, en los sectores industriales se obtienen valores mayores de no participación que en los servicios, pero la diferencia no es muy amplia. Destaca el sector de Comercio y Hostelería como el grupo donde es más común algún tipo de participación.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Participación

Pregunta número 57: "¿Considera que participa en la organización de la empresa?"

	Según: Plantilla de la empresa								
	Menos de 5 trab.	5-10 trab.	11-20 trab.	21-50 trab.	51-100 trab.	101-200 trab.	201-500 trab.	Más de 500 trab.	NS/NC
No	61,8	64,7	81,3	83,2	84,7	75,3	83,8	85,2	85,7
Algo	17,3	27,3	13,5	12,0	12,6	19,8	10,0	9,8	0,0
Bastante	11,4	8,0	5,3	4,8	2,7	2,5	6,3	3,3	14,3
Mucho	8,3	0,0	0,0	0,0	0,0	2,5	0,0	0,0	0,0
NS/NC	1,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,6	0,0
<b>Total</b>	<b>254</b>	<b>150</b>	<b>171</b>	<b>125</b>	<b>111</b>	<b>81</b>	<b>80</b>	<b>61</b>	<b>7</b>

Parece existir dependencia entre el tamaño de la empresa y la opinión sobre la participación en la organización de la misma. Las de menos de cinco trabajadores tienen el número más reducido de respuestas negativas (61,8%) incrementándose progresivamente su frecuencia con el tamaño de la plantilla. Salvo en las empresas cuya plantilla está comprendida entre 101 y 200 trabajadores en que se observa un descenso de esa tendencia general. En las empresas de menos de cinco trabajadores es en las únicas en que el grupo de respuestas más favorable (bastante y mucho) supera el 10%, obteniéndose una frecuencia del 19,7%.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Participación

Pregunta número 57: "¿Considera que participa en la organización de la empresa?"

	<i>Según: Duración del contrato</i>		
	<i>Indefinida</i>	<i>Limitada</i>	<i>NS/NC</i>
No	68,1	80,6	100,0
Algo	19,2	13,2	0,0
Bastante	9,0	4,5	0,0
Mucho	3,2	1,3	0,0
NS/NC	0,4	0,4	0,0
<b>Total</b>	<b>499</b>	<b>537</b>	<b>4</b>

Es aparente la dependencia entre la duración del contrato y la participación. Los jóvenes trabajadores con contrato indefinido tienen una frecuencia de participación (global) del 31,4% por un 19% de las que tienen contrato de duración limitada. Además, en todas las categorías que indican participación se obtienen frecuencias mayores para los de contrato indefinido.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Participación

Pregunta número 57: "¿Considera que participa en la organización de la empresa?"

	<i>Según: Tiempo en el puesto de trabajo</i>					
	<i>Menos de 1 año</i>	<i>Entre 1 y 2 años</i>	<i>Entre 3 y 5 años</i>	<i>Entre 6 y 10 años</i>	<i>Más de 10 años</i>	<i>NS/NC</i>
No	82,3	78,1	71,8	68,2	69,8	100,0
Algo	9,9	14,8	14,7	24,1	19,8	0,0
Bastante	5,2	5,1	10,4	5,1	7,3	0,0
Mucho	2,1	1,3	2,7	2,6	3,1	0,0
NS/NC	0,5	0,7	0,4	0,0	0,0	0,0
<b>Total</b>	<b>192</b>	<b>297</b>	<b>259</b>	<b>195</b>	<b>96</b>	<b>1</b>

También con respecto a la participación en la organización de la empresa existe un incremento continuado según la antigüedad del contrato, hasta los que llevan más de 5 años, en que levemente disminuye de nuevo. Quizás al referirse la pregunta a un ámbito de participación más global esto indica la necesidad de un plazo más largo para la aparición del estancamiento o distanciamiento hacia la empresa por parte de los jóvenes trabajadores.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

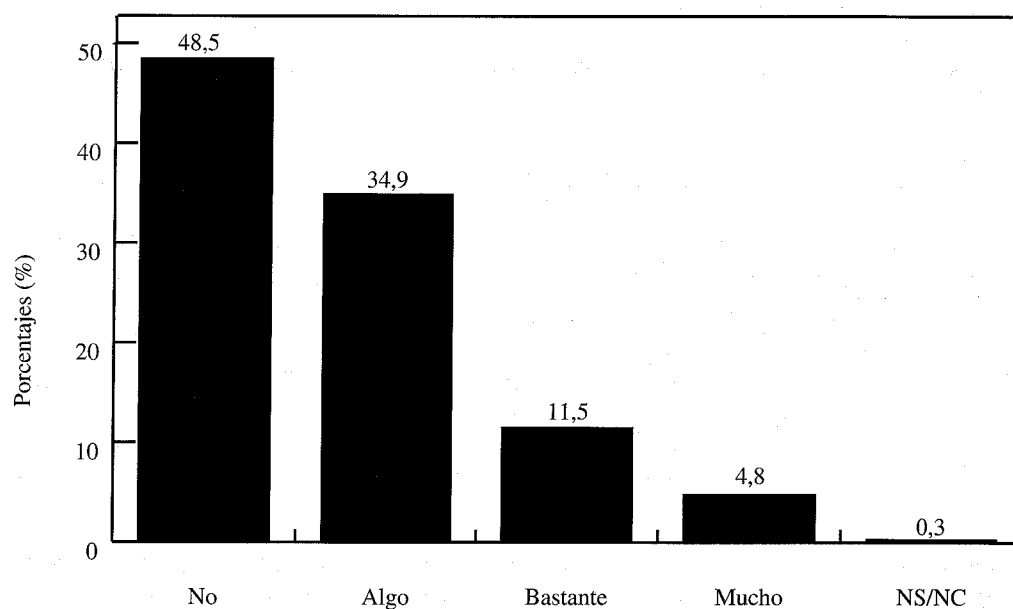
Grupo de preguntas: Participación

Pregunta número 57: "¿Considera que participa en la organización de la empresa?"

	Según: Cualificación del puesto de trabajo							
	Prof. Técnico	Func. Super.	Pnal. Admto.	Comerc. Vended.	Trab. Servic.	Trab. Agríc.	Trab. No Ag.	Otros
No	66,7	50,0	68,9	59,6	76,4	93,6	79,5	79,5
Algo	22,6	50,0	23,2	23,0	14,1	3,5	14,3	10,3
Bastante	8,3	0,0	7,3	9,8	6,3	2,1	5,2	9,0
Mucho	2,4	0,0	0,0	7,1	2,6	0,7	1,0	0,0
NS/NC	0,0	0,0	0,7	0,5	0,5	0,0	0,0	1,3
<b>Total</b>	<b>84</b>	<b>2</b>	<b>151</b>	<b>183</b>	<b>191</b>	<b>141</b>	<b>210</b>	<b>78</b>

Son los jóvenes trabajadores que desempeñan puestos de comerciantes y vendedores los que con menor frecuencia (59,6%) opinan que no participan en la organización de la empresa seguidos de los profesionales y técnicos, con el 66,7% de respuestas negativas. El personal administrativo alcanza valores cercanos a los de los profesionales y técnicos (68,9%). Los valores más grandes se alcanzan en los trabajadores agrícolas (93,6%).

**"¿Conoce la activ./admon. de su empresa?"  
Jóvenes Trabajadores**



Casi la mitad de los encuestados (48,5%) opinan que no están informados. El grupo que da una opinión positiva (Bastante y Mucho) supone el 16,3% del total.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Participación

Pregunta número 58: "¿Se considera informado/a de la actividad y administración de la empresa?"

	Según: Sexo	
	Varón	Hembra
No	49,6	46,7
Algo	35,7	33,7
Bastante	10,4	13,3
Mucho	4,1	5,8
NS/NC	0,2	0,5
<b>Total</b>	<b>627</b>	<b>413</b>

Si bien los porcentajes de respuestas negativas son ligeramente superiores en los jóvenes varones trabajadores (49,6%) que en las mujeres (46,7%), como también sucede con la respuesta Algo (35,7% frente a 33,7%), y esta relación se invierte en las respuestas que indican mayor información (Bastante y Mucho), las diferencias son muy reducidas para inferir dependencia del sexo de los jóvenes trabajadores.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Participación

Pregunta número 58: "¿Se considera informado/a de la actividad y administración de la empresa?"

	Según: Estudios realizados								
	Analf.	Sin Estud.	EGB/GE	BUP/COU	FPI	FP2	Tit. Medio	Tit. Super.	Otros
No	60,0	61,9	52,0	41,4	46,0	38,5	46,8	44,7	0,0
Algo	20,0	30,5	34,5	38,5	38,9	39,6	26,6	27,7	100,0
Bastante	20,0	7,6	9,4	12,1	8,7	18,8	20,3	14,9	0,0
Mucho	0,0	0,0	3,9	8,0	5,6	3,1	5,1	12,8	0,0
NS/NC	0,0	0,0	0,2	0,0	0,8	0,0	1,3	0,0	0,0
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>105</b>	<b>406</b>	<b>174</b>	<b>126</b>	<b>96</b>	<b>79</b>	<b>47</b>	<b>2</b>

Los jóvenes trabajadores sin estudios y los que han realizado EGB tienen los mayores niveles de respuestas negativas (61,9% y 52%, respectivamente). Sorprendentemente, los titulados medios y superiores tienen frecuencias de respuestas negativas superiores a los que han realizado bachillerato y formación profesional. Analizando las respuestas más positivas (Bastante y Mucho) resultan los titulados superiores (27,7%) seguidos de los titulados medios (25,4%) los que mantienen frecuencias mayores, indicando niveles de información más cualificados. Destaca en estos dos grupos el reducido número de respuestas que indican que se consideran algo informados, mostrando una tendencia a contestar a la pregunta con respuestas más extremas.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Participación

Pregunta número 58: "¿Se considera informado/a de la actividad y administración de la empresa?"

	Según: C.N.A.E.										
	Agríc.	Energía	Ind. Químic.	Ind. Metal.	Otras Indust.	Const.	Comer. Hostel.	Trans. Comunic.	Financ. Segur.	Otros Servic.	Otros
No	69,3	61,5	42,9	53,7	41,4	47,8	45,8	54,5	15,2	46,4	0,0
Algo	26,5	23,1	33,3	32,8	35,9	34,8	34,9	13,6	58,7	37,5	100,0
Bastante	2,4	15,4	23,8	11,9	14,1	13,0	12,3	27,3	19,6	11,2	0,0
Mucho	1,8	0,0	0,0	1,5	8,6	4,3	6,6	4,5	6,5	4,0	0,0
NS/NC	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3	0,0	0,0	0,9	0,0
<b>Total</b>	<b>166</b>	<b>13</b>	<b>21</b>	<b>67</b>	<b>128</b>	<b>46</b>	<b>301</b>	<b>22</b>	<b>46</b>	<b>224</b>	<b>6</b>

Los encuestados del sector agrícola dan lugar al porcentaje más elevado (69,3%) de respuestas negativas, obteniéndose el mínimo para el sector financiero y asegurador (15,2%) donde es amplia mayoría los que se consideran algo informados (58,2%).

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Participación

Pregunta número 58: "¿Se considera informado/a de la actividad y administración de la empresa?"

	Según: Plantilla de la empresa									
	Menos de 5 trab.	5-10 trab.	11-20 trab.	21-50 trab.	51-100 trab.	101-200 trab.	201-500 trab.	Más de 500 trab.	NS/NC	
No	35,0	38,0	57,9	52,8	61,3	56,8	52,5	55,7	42,9	
Algo	33,9	48,7	34,5	28,8	28,8	32,1	32,5	36,1	42,9	
Bastante	17,3	12,0	6,4	12,0	8,1	11,1	12,5	6,6	0,0	
Mucho	12,6	1,3	1,2	6,4	1,8	0,0	2,5	1,6	14,3	
NS/NC	1,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
<b>Total</b>	<b>254</b>	<b>150</b>	<b>171</b>	<b>125</b>	<b>111</b>	<b>81</b>	<b>80</b>	<b>61</b>	<b>7</b>	

En las empresas con plantillas de hasta diez trabajadores es minoría el porcentaje que no se considera informado de la actividad y administración de la empresa. Asimismo, sólo en las empresas de menos de cinco trabajadores superan el 20% los que se consideran bien informados (respuestas bastante y mucho). Sin embargo, en las empresas grandes de doscientos a quinientos trabajadores se alcanza el 15%.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Participación

Pregunta número 58: "¿Se considera informado/a de la actividad y administración de la empresa?"

	<i>Según: Duración del contrato</i>		
	<i>Indefinida</i>	<i>Limitada</i>	<i>NS/NC</i>
No	41,7	54,4	100,0
Algo	34,7	35,4	0,0
Bastante	15,2	8,2	0,0
Mucho	8,0	1,9	0,0
NS/NC	0,4	0,2	0,0
<b>Total</b>	<b>499</b>	<b>537</b>	<b>4</b>

La dependencia de la duración del contrato parece evidente. Así, el 54,4% de los que tienen contrato de duración limitada no se consideran informados, porcentaje que desciende al 41,7% para los jóvenes trabajadores con contrato indefinido. En las respuestas que indican distintos niveles positivos de información existen diferencias sustanciales a favor de los que tienen contratos de duración indefinida.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Participación

Pregunta número 58: "¿Se considera informado/a de la actividad y administración de la empresa?"

	<i>Según: Tiempo en el puesto de trabajo</i>					
	<i>Menos de 1 año</i>	<i>Entre 1 y 2 años</i>	<i>Entre 3 y 5 años</i>	<i>Entre 6 y 10 años</i>	<i>Más de 10 años</i>	<i>NS/NC</i>
No	62,5	47,8	48,6	37,9	42,7	100,0
Algo	32,3	38,0	28,6	41,0	35,4	0,0
Bastante	3,1	9,8	16,2	14,4	15,6	0,0
Mucho	2,1	4,0	5,8	6,7	6,3	0,0
NS/NC	0,0	0,3	0,8	0,0	0,0	0,0
<b>Total</b>	<b>192</b>	<b>297</b>	<b>259</b>	<b>195</b>	<b>96</b>	<b>1</b>

Al aumentar la antigüedad de los jóvenes trabajadores en el puesto de trabajo aumentan los niveles de información, obteniéndose un máximo para los de antigüedades de tres a cinco años de trabajo, descendiendo de nuevo para antigüedades superiores. Se reproduce aquí de nuevo el comportamiento con respecto a otros aspectos de la participación de los jóvenes trabajadores según la antigüedad.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

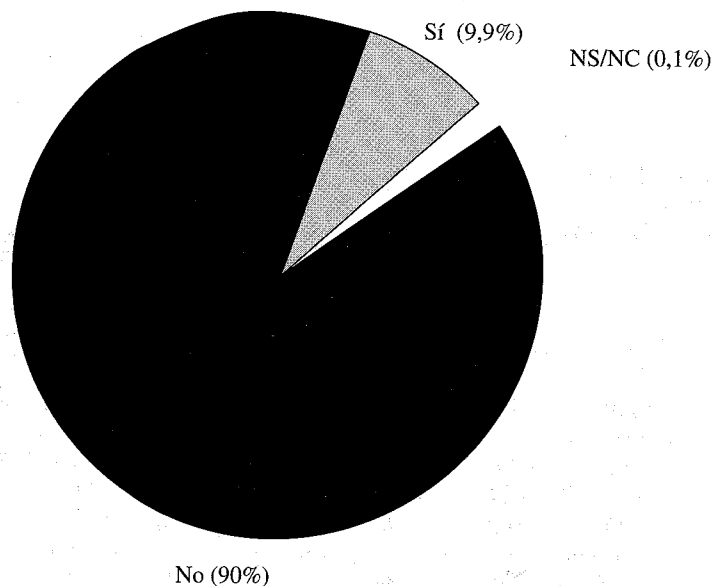
Grupo de preguntas: Participación

Pregunta número 58: "¿Se considera informado/a de la actividad y administración de la empresa?"

	Según: Cualificación del puesto de trabajo							
	Prof. Técnico	Func. Super.	Pnal. Admto.	Comerc. Vended.	Trab. Servic.	Trab. Agríc.	Trab. No Ag.	Otros
No	54,8	50,0	24,5	38,8	48,2	66,7	54,8	61,5
Algo	26,2	0,0	49,0	38,8	37,7	29,8	28,1	29,5
Bastante	9,5	50,0	21,9	10,9	11,5	3,5	12,4	6,4
Mucho	8,3	0,0	4,6	11,5	2,1	0,0	4,8	1,3
NS/NC	1,2	0,0	0,0	0,0	0,5	0,0	0,0	1,3
<b>Total</b>	<b>84</b>	<b>2</b>	<b>151</b>	<b>183</b>	<b>191</b>	<b>141</b>	<b>210</b>	<b>78</b>

El personal administrativo (24,5%) seguidos de los comerciantes y vendedores (38,8%) son los dos grupos que dan lugar a menores frecuencias de respuestas negativas. El mayor número de respuestas negativas se obtiene en los trabajadores agrícolas (66,7%). El grupo de profesionales y técnicos es el más dispar. Por un lado da lugar a un elevado número de respuestas negativas (54,8%) acompañado de un amplio número de respuestas cualificadamente positivas (bastante y mucho), el 17,8%.

**"¿Está afiliado/a a sindicatos?"  
Jóvenes Trabajadores**



El grupo de jóvenes trabajadores afiliados a sindicatos (9,9%) es reducido. Debido a ello es arriesgado inferir conclusiones al estudiar la distribución de las afiliaciones a sindicatos por otros criterios.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores  
 Grupo de preguntas: Participación  
 Pregunta número 59: "¿Está afiliado/a a sindicatos?"

	<i>Según: Sexo</i>	
	<i>Varón</i>	<i>Hembra</i>
Sí	12,8	5,6
No	87,1	94,4
NS/NC	0,2	0,0
<b>Total</b>	<b>627</b>	<b>413</b>

El porcentaje de varones sindicados (12,8%) es más del doble que el de mujeres (5,6%) entre los jóvenes trabajadores encuestados.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores  
 Grupo de preguntas: Participación  
 Pregunta número 59: "¿Está afiliado/a a sindicatos?"

	<i>Según: Estudios realizados</i>								
	<i>Analf.</i>	<i>Sin Estud.</i>	<i>EGB/GE</i>	<i>BUP/COU</i>	<i>FP1</i>	<i>FP2</i>	<i>Tit. Medio</i>	<i>Tit. Super.</i>	<i>Otros</i>
Sí	40,0	8,6	9,1	7,5	12,7	15,6	12,7	2,1	0,0
No	60,0	91,4	90,6	92,5	87,3	84,4	87,3	97,9	100,0
NS/NC	0,0	0,0	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>105</b>	<b>406</b>	<b>174</b>	<b>126</b>	<b>96</b>	<b>79</b>	<b>47</b>	<b>2</b>

Los jóvenes con formación profesional y titulados medios dan lugar a las frecuencias de sindicación más elevadas, destacando el reducido número de titulados superiores (2,1%).



Encuesta: Jóvenes Trabajadores  
 Grupo de preguntas: Participación  
 Pregunta número 59: "¿Está afiliado/a a sindicatos?"

	<i>Según: C.N.A.E.</i>										
	<i>Agríc.</i>	<i>Energía</i>	<i>Ind. Químico</i>	<i>Ind. Metal.</i>	<i>Otras Indust.</i>	<i>Const.</i>	<i>Comer. Hostel.</i>	<i>Trans. Comunic.</i>	<i>Financ. Segur.</i>	<i>Otros Servic.</i>	<i>Otros</i>
Sí	10,2	61,5	9,5	14,9	7,8	8,7	8,6	27,3	6,5	7,6	0,0
No	89,8	38,5	90,5	85,1	92,2	91,3	91,0	72,7	93,5	92,4	100,0
NS/NC	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Total</b>	<b>166</b>	<b>13</b>	<b>21</b>	<b>67</b>	<b>128</b>	<b>46</b>	<b>301</b>	<b>22</b>	<b>46</b>	<b>224</b>	<b>6</b>

En ningún sector económico cuyo número de respuestas sea elevado, permitiendo la inferencia, se observan niveles de sindicación muy distintos de los valores medios de toda la población encuestada.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores  
 Grupo de preguntas: Participación  
 Pregunta número 59: "¿Está afiliado/a a sindicatos?"

	<i>Según: Plantilla de la empresa</i>									
	<i>Menos de 5 trab.</i>	<i>5-10 trab.</i>	<i>11-20 trab.</i>	<i>21-50 trab.</i>	<i>51-100 trab.</i>	<i>101-200 trab.</i>	<i>201-500 trab.</i>	<i>Más de 500 trab.</i>	<i>NS/NC</i>	
Sí	4,3	10,0	9,4	7,2	16,2	12,3	10,0	24,6	14,3	
No	95,3	90,0	90,6	92,8	83,8	87,7	90,0	75,4	85,7	
NS/NC	0,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
<b>Total</b>	<b>254</b>	<b>150</b>	<b>171</b>	<b>125</b>	<b>111</b>	<b>81</b>	<b>80</b>	<b>61</b>	<b>7</b>	

Más que los valores puntuales obtenidos sí parece desprenderse una cierta tendencia a mayor nivel de sindicación en las empresas grandes: todas las empresas con plantillas superiores a cincuenta trabajadores tienen frecuencias de sindicación del diez por ciento o más, que es el límite superior observado en las de menor plantilla.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores  
 Grupo de preguntas: Participación  
 Pregunta número 59: "¿Está afiliado/a a sindicatos?"

	<i>Según: Duración del contrato</i>		
	<i>Indefinida</i>	<i>Limitada</i>	<i>NS/NC</i>
Sí	14,2	6,0	0,0
No	85,8	93,9	100,0
NS/NC	0,0	0,2	0,0
<b>Total</b>	<b>499</b>	<b>537</b>	<b>4</b>

La afiliación sindical de los jóvenes trabajadores con contratos de duración indefinida (14,2%) es más del doble de los que tienen contratos de duración limitada (6%).

Encuesta: Jóvenes Trabajadores  
 Grupo de preguntas: Participación  
 Pregunta número 59: "¿Está afiliado/a a sindicatos?"

	<i>Según: Tiempo en el puesto de trabajo</i>					
	<i>Menos de 1 año</i>	<i>Entre 1 y 2 años</i>	<i>Entre 3 y 5 años</i>	<i>Entre 6 y 10 años</i>	<i>Más de 10 años</i>	<i>NS/NC</i>
Sí	3,6	6,7	9,3	12,8	28,1	0,0
No	96,4	93,3	90,7	86,7	71,9	100,0
NS/NC	0,0	0,0	0,0	0,5	0,0	0,0
<b>Total</b>	<b>192</b>	<b>297</b>	<b>259</b>	<b>195</b>	<b>96</b>	<b>1</b>

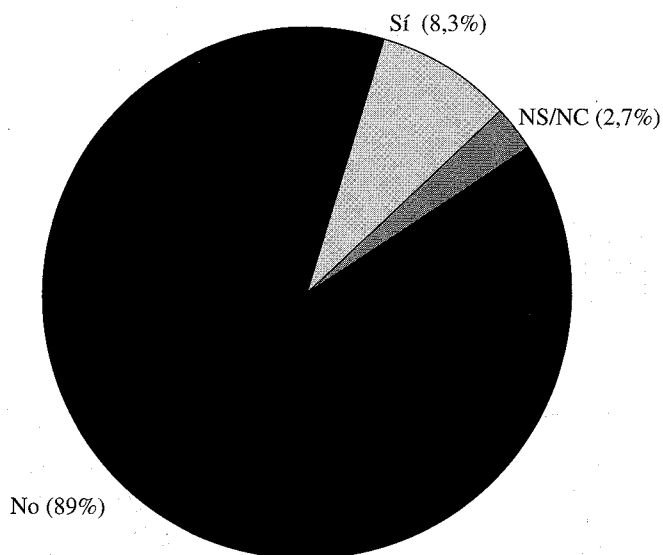
La afiliación sindical parece depender claramente de la antigüedad del joven trabajador en su puesto de trabajo, según se desprende del tamaño continuamente creciente de los grupos que contestan afirmativamente.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores  
 Grupo de preguntas: Participación  
 Pregunta número 59: "¿Está afiliado/a a sindicatos?"

	Según: Cualificación del puesto de trabajo							
	Prof. Técnico	Func. Super.	Pnal. Admto.	Comerc. Vended.	Trab. Servic.	Trab. Agríc.	Trab. No Ag.	Otros
Sí	11,9	0,0	4,6	7,1	8,9	10,6	15,2	11,5
No	88,1	100,0	95,4	92,3	91,1	89,4	84,8	88,5
NS/NC	0,0	0,0	0,0	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Total</b>	<b>84</b>	<b>2</b>	<b>151</b>	<b>183</b>	<b>191</b>	<b>141</b>	<b>210</b>	<b>78</b>

Los trabajadores no agrícolas, conductores de máquinas y vehículos dan lugar al mayor porcentaje de sindicación (15,2%) seguidos de los profesionales y técnicos (11,9%) y los trabajadores agrícolas (10,6%). El menor nivel de sindicación se obtiene en el personal administrativo (4,6%) seguido de los comerciantes y vendedores (7,1%).

**"¿Participa en la actividad sindical?"  
 Jóvenes Trabajadores**



El grupo que participa activamente en la vida sindical de la empresa (8,3%) es aún más reducido que el de los jóvenes trabajadores que contestaron afirmativamente sobre su afiliación a sindicatos (9,9%). La distribución de las respuestas según otros conceptos difícilmente podrá sustanciar relaciones de dependencia debido al reducido número de respuestas afirmativas.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Participación

Pregunta número 60: "¿Participa activamente en la vida sindical de la empresa?"

	<i>Según: Sexo</i>	
	<i>Varón</i>	<i>Hembra</i>
Sí	11,3	3,6
No	86,0	93,7
NS/NC	2,7	2,7
<b>Total</b>	<b>627</b>	<b>413</b>

La dependencia entre el sexo de los jóvenes trabajadores y su actividad sindical está más remarcada que en la mera afiliación: la frecuencia entre los varones (11,3%) es más del triple que la de las mujeres (3,6%).

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Participación

Pregunta número 60: "¿Participa activamente en la vida sindical de la empresa?"

	<i>Según: Estudios realizados</i>								
	<i>Analf.</i>	<i>Sin Estud.</i>	<i>EGB/GE</i>	<i>BUP/COU</i>	<i>FPI</i>	<i>FP2</i>	<i>Tit. Medio</i>	<i>Tit. Super.</i>	<i>Otros</i>
Sí	40,0	5,7	6,4	10,9	7,9	16,7	7,6	2,1	0,0
No	40,0	91,4	91,1	86,2	88,9	81,3	88,6	97,9	100,0
NS/NC	20,0	2,9	2,5	2,9	3,2	2,1	3,8	0,0	0,0
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>105</b>	<b>406</b>	<b>174</b>	<b>126</b>	<b>96</b>	<b>79</b>	<b>47</b>	<b>2</b>

La actividad sindical aparece como más elevada en los que han realizado Formación Profesional 2 (16,7%) destacando los titulados superiores por su bajo nivel de actividad (2,1%).

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Participación

Pregunta número 60: "¿Participa activamente en la vida sindical de la empresa?"

*Según: C.N.A.E.*

	Agríc.	Energía	Ind. Químic.	Ind. Metal.	Otras Indust.	Const.	Comer. Hostel.	Trans. Comunic.	Financ. Secur.	Otros Servic.	Otros
Sí	11,4	46,2	9,5	26,9	7,0	2,2	4,3	13,6	10,9	4,5	0,0
No	87,3	53,8	90,5	73,1	91,4	97,8	90,7	72,7	82,6	94,2	100,0
NS/NC	1,2	0,0	0,0	0,0	1,6	0,0	5,0	13,6	6,5	1,3	0,0
<b>Total</b>	<b>166</b>	<b>13</b>	<b>21</b>	<b>67</b>	<b>128</b>	<b>46</b>	<b>301</b>	<b>22</b>	<b>46</b>	<b>224</b>	<b>6</b>

Considerando los sectores con mayor número de respuestas, destaca la Industria del Metal (26,9%) por su alto nivel de actividad, así como los reducidos porcentajes obtenidos en la Construcción (2,2%), Comercio y Hostelería (4,3%) y Otros Servicios (4,5%).

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Participación

Pregunta número 60: "¿Participa activamente en la vida sindical de la empresa?"

*Según: Plantilla de la empresa*

	Menos de 5 trab.	5-10 trab.	11-20 trab.	21-50 trab.	51-100 trab.	101-200 trab.	201-500 trab.	Más de 500 trab.	NS/NC
Sí	5,1	4,7	7,6	4,0	13,5	9,9	8,8	29,5	0,0
No	88,6	92,7	89,5	96,0	85,6	90,1	90,0	68,9	100,0
NS/NC	6,3	2,7	2,9	0,0	0,9	0,0	1,3	1,6	0,0
<b>Total</b>	<b>254</b>	<b>150</b>	<b>171</b>	<b>125</b>	<b>111</b>	<b>81</b>	<b>80</b>	<b>61</b>	<b>7</b>

En las empresas con plantillas superiores a cincuenta trabajadores se observan niveles de actividad mayores a las que tienen plantillas de inferior tamaño.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Participación

Pregunta número 60: "¿Participa activamente en la vida sindical de la empresa?"

	<i>Según: Duración del contrato</i>		
	<i>Indefinida</i>	<i>Limitada</i>	<i>NS/NC</i>
Sí	11,6	5,2	0,0
No	86,2	91,6	100,0
NS/NC	2,2	3,2	0,0
<b>Total</b>	<b>499</b>	<b>537</b>	<b>4</b>

La duración del contrato y la actividad sindical aparecen como conceptos dependientes, obteniéndose más del doble de respuestas afirmativas entre los trabajadores con contrato indefinido que los que lo tienen de duración limitada.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Participación

Pregunta número 60: "¿Participa activamente en la vida sindical de la empresa?"

	<i>Según: Tiempo en el puesto de trabajo</i>					
	<i>Menos de 1 año</i>	<i>Entre 1 y 2 años</i>	<i>Entre 3 y 5 años</i>	<i>Entre 6 y 10 años</i>	<i>Más de 10 años</i>	<i>NS/NC</i>
Sí	3,1	5,4	8,5	15,9	11,5	0,0
No	91,1	92,6	89,6	81,5	87,5	100,0
NS/NC	5,7	2,0	1,9	2,6	1,0	0,0
<b>Total</b>	<b>192</b>	<b>297</b>	<b>259</b>	<b>195</b>	<b>96</b>	<b>1</b>

Se observa que el nivel de actividad sindical aumenta con la antigüedad en el puesto de trabajo hasta el grupo de antigüedad de tres a cinco años descendiendo posteriormente. Nótese que en caso de la afiliación sindical no se producía el descenso hasta a partir de los cinco años.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Participación

Pregunta número 60: "¿Participa activamente en la vida sindical de la empresa?"

	Según: Cualificación del puesto de trabajo							
	Prof. Técnico	Func. Super.	Pnal. Admto.	Comerc. Vended.	Trab. Servic.	Trab. Agríc.	Trab. No Ag.	Otros
Sí	6,0	0,0	11,3	4,4	4,2	8,5	15,7	3,8
No	94,0	100,0	87,4	88,0	92,7	90,1	82,4	96,2
NS/NC	0,0	0,0	1,3	7,7	3,1	1,4	1,9	0,0
<b>Total</b>	<b>84</b>	<b>2</b>	<b>151</b>	<b>183</b>	<b>191</b>	<b>141</b>	<b>210</b>	<b>78</b>

Los trabajadores no agrícolas, conductores de máquinas y vehículos, obtienen la mayor frecuencia de actividad sindical (15,7%) seguidos de los trabajadores administrativos (11,3%). Los valores mínimos entre los puestos de trabajo tipificados se obtienen en los trabajadores de servicios (4,2%) y comerciantes y vendedores (4,4%).

### 5.11. Seguridad e Higiene

**Seguridad:** La mayoría de los jóvenes trabajadores andaluces no se consideran expuestos a riesgos de Seguridad, llegando a representar tal opinión los dos tercios de las jóvenes trabajadoras. El mayor porcentaje de los jóvenes que se consideran expuestos a riesgos de Seguridad se da en Almería y Huelva y entre los de bajo nivel de formación. Los riesgos de Seguridad más frecuentes (tanto en varones como en mujeres) son los Mecánicos y el de Caídas.

**Higiene:** Aproximadamente las dos terceras partes de jóvenes trabajadores andaluces (tanto de varones como de mujeres) no se consideran expuestos a ningún riesgo de higiene. Almería y Huelva son las provincias que presentan mayor porcentaje de riesgos de Higiene y de estos últimos son más frecuentes los de Frío o Calor e Inhalación de Polvo.

**Preocupación por los problemas de Seguridad e Higiene:** Aproximadamente las dos terceras partes de jóvenes trabajadores andaluces manifiestan tener una "considerable" (mucho o bastante) preocupación por los problemas de Seguridad e Higiene.

**Valoración del Comité de Seguridad:** El porcentaje de los jóvenes trabajadores andaluces (tanto en varones como en mujeres) que consideran "buena" o "regular" la actuación del Comité de Seguridad e Higiene de su empresa supera el 50%.

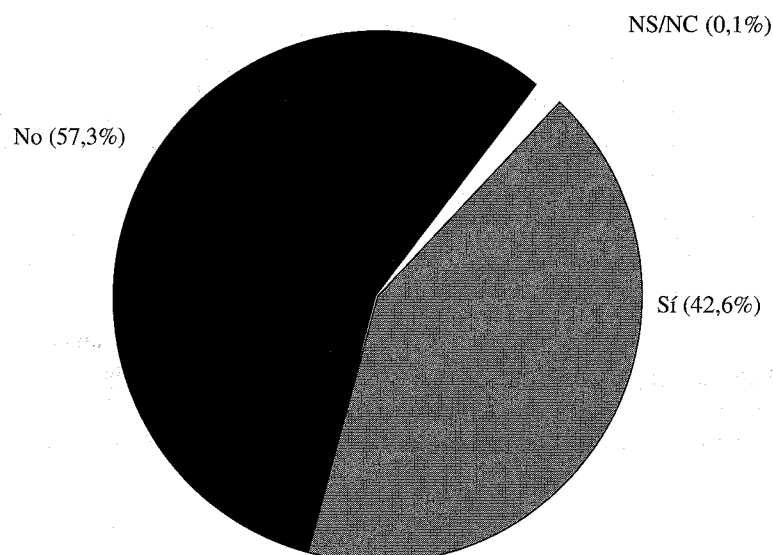
**Valoración del interés de su empresa por estos problemas:** Son mayoritarios (tanto en varones como en mujeres) los que consideran que es "mucho" o "bastante".

**Cursos de Seguridad e Higiene:** El porcentaje de los jóvenes trabajadores andaluces que no ha recibido cursos de Seguridad e Higiene en su empresa supera el 85%.

**Grado de interés de los Sindicatos por la Seguridad e Higiene:** Sólo alrededor del 30% de los jóvenes trabajadores (sean varones o mujeres) opinan que los Sindicatos se preocupan "mucho" o "bastante" por estos temas.

**Grado de interés de la Administración:** Aunque la opinión de las jóvenes trabajadoras sobre la Administración es en este aspecto algo mejor que la de los varones, sólo aproximadamente una tercera parte de las mujeres opina que la Administración se preocupa "mucho" o "bastante".

**"¿Está sometido/a a riesgo de seguridad?"  
Jóvenes Trabajadores**



Una mayoría (57,3%) de los jóvenes trabajadores de la Comunidad Autónoma Andaluza no se considera expuesta a ningún riesgo de Seguridad.

*Encuesta: Jóvenes Trabajadores*

*Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene*

*Pregunta número 61: "¿Cree que se encuentra sometido/a a algún riesgo de seguridad?"*

	<i>Según: Provincia</i>							
	<i>Almería</i>	<i>Cádiz</i>	<i>Córdoba</i>	<i>Granada</i>	<i>Huelva</i>	<i>Jaén</i>	<i>Málaga</i>	<i>Sevilla.</i>
Sí	59,5	31,1	37,9	31,2	53,8	39,3	37,8	54,8
No	40,5	68,9	62,1	68,8	46,2	60,7	61,7	45,2
NS/NC	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,5	0,0
<b>Total</b>	<b>74</b>	<b>148</b>	<b>116</b>	<b>109</b>	<b>65</b>	<b>107</b>	<b>193</b>	<b>228</b>

La sensación de los jóvenes trabajadores de encontrarse expuestos a riesgos de Seguridad no es homogénea en todas las provincias andaluzas. Así, mientras más de la mitad de los encuestados sí se consideran expuestos a dichos riesgos en Almería (59,5%), Huelva (53,8%) y Sevilla (54,8%) en el resto de las provincias no se consideran expuestos, alcanzándose en Granada el máximo (68,8%) de esta consideración de ausencia de riesgo. No obstante, el grado de asociación Provincia-Sensación de Riesgo de Seguridad no es muy elevada (Coeficiente de Contingencia = 0,20).



Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 61: "¿Cree que se encuentra sometido/a a algún riesgo de seguridad?"

	Según: Sexo	
	Varón	Hembra
Sí	48,5	33,7
No	51,4	66,3
NS/NC	0,2	0,0
<b>Total</b>	<b>627</b>	<b>413</b>

La sensación de los jóvenes trabajadores de encontrarse expuestos a riesgos de seguridad es más frecuente (48,5%) en los varones que en las mujeres (33,7%) muy posiblemente como consecuencia del distinto puesto de trabajo que, en muchas ocasiones unos y otros desempeñan.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 61: "¿Cree que se encuentra sometido/a a algún riesgo de seguridad?"

	Según: Estudios realizados								
	Analf.	Sin Estud.	EGB/GE	BUP/COU	FP1	FP2	Tit. Medio	Tit. Super.	Otros
Sí	80,0	61,0	41,9	40,8	39,7	49,0	30,4	27,7	0,0
No	20,0	39,0	57,9	59,2	60,3	51,0	69,6	72,3	100,0
NS/NC	0,0	0,0	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>105</b>	<b>406</b>	<b>174</b>	<b>126</b>	<b>96</b>	<b>79</b>	<b>47</b>	<b>2</b>

La sensación de encontrarse expuesto a riesgo de Seguridad está claramente relacionado con el tipo de formación recibida y (salvo el nivel de FP. 2) se puede concluir que cuanto menor es el nivel de formación, mayor es la sensación de encontrarse sometido a riesgo de seguridad, lo cual muy posiblemente, sea debido al puesto de trabajo (mano de obra más directa) que la menor formación conlleva.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 61: "¿Cree que se encuentra sometido/a a algún riesgo de seguridad?"

	<i>Según: Cualificación del puesto de trabajo</i>							
	<i>Prof. Técnc.</i>	<i>Fun. Super.</i>	<i>Pnal. Admto.</i>	<i>Comerc. Vended.</i>	<i>Trab. Servic.</i>	<i>Trab. Agríc.</i>	<i>Trab. No Ag.</i>	<i>Otros</i>
Sí	36,9	0,0	13,2	29,0	40,3	56,0	66,2	56,4
No	63,1	100,0	86,8	71,0	59,7	44,0	33,8	42,3
NS/NC	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,3
<b>Total</b>	<b>84</b>	<b>2</b>	<b>151</b>	<b>183</b>	<b>191</b>	<b>141</b>	<b>210</b>	<b>78</b>

La sensación de los jóvenes trabajadores de encontrarse sometidos a riesgos de seguridad depende considerablemente (Coeficiente de Contingencia = 0,35) de la cualificación del puesto de trabajo que desempeñan actualmente. Así, dicho porcentaje es mayoritario en Trabajadores Agrícolas y de Pesca (56%), Trabajadores No Agrícolas, Conductores de Máquinas y Vehículos (66,2%) y Otros (56,4%). En el resto de los puestos de trabajo predomina la sensación de no encontrarse expuestos a riesgos de seguridad.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 61: "¿Cree que se encuentra sometido/a a algún riesgo de seguridad?"

	<i>Según: Si ha recibido formación para el puesto de trabajo</i>		
	<i>Sí</i>	<i>No</i>	<i>NS/NC</i>
Sí	43,7	42,5	0,0
No	56,3	57,4	100,0
NS/NC	0,0	0,1	0,0
<b>Total</b>	<b>119</b>	<b>920</b>	<b>1</b>

La sensación de los jóvenes trabajadores de encontrarse expuestos a riesgos de seguridad es independiente del hecho de haber recibido (por parte de la empresa actual) o no formación profesional para el puesto de trabajo que desempeña.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 61: "¿Cree que se encuentra sometido/a a algún riesgo de seguridad?"

	<i>Según: Si está sujeto a tablas u normas de rendimiento</i>	
	<i>Sí</i>	<i>No</i>
Sí	51,5	40,9
No	48,5	59,0
NS/NC	0,0	0,1
<b>Total</b>	<b>167</b>	<b>873</b>

La sensación de los jóvenes trabajadores de encontrarse expuestos a riesgos de Seguridad es prácticamente independiente (Coeficiente de Contingencia = 0,07) que el puesto de trabajo esté sujeto o no a tablas de rendimiento, aunque tal sensación es más frecuente (51,5%) en los que sí están sujetos a tales tablas de rendimiento.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 61: "¿Cree que se encuentra sometido/a a algún riesgo de seguridad?"

	<i>Según: Si está afiliado a sindicatos</i>		
	<i>Sí</i>	<i>No</i>	<i>NS/NC</i>
Sí	52,4	41,6	0,0
No	47,6	58,3	100,0
NS/NC	0,0	0,1	0,0
<b>Total</b>	<b>103</b>	<b>936</b>	<b>1</b>

El hecho de estar afiliado a un sindicato no influye significativamente (Coeficiente de Contingencia = 0,07) en la sensación de considerarse expuestos a riesgos de seguridad, aunque tal sensación de riesgo es mayor (52,4%) en los que sí están afiliados a algún sindicato.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

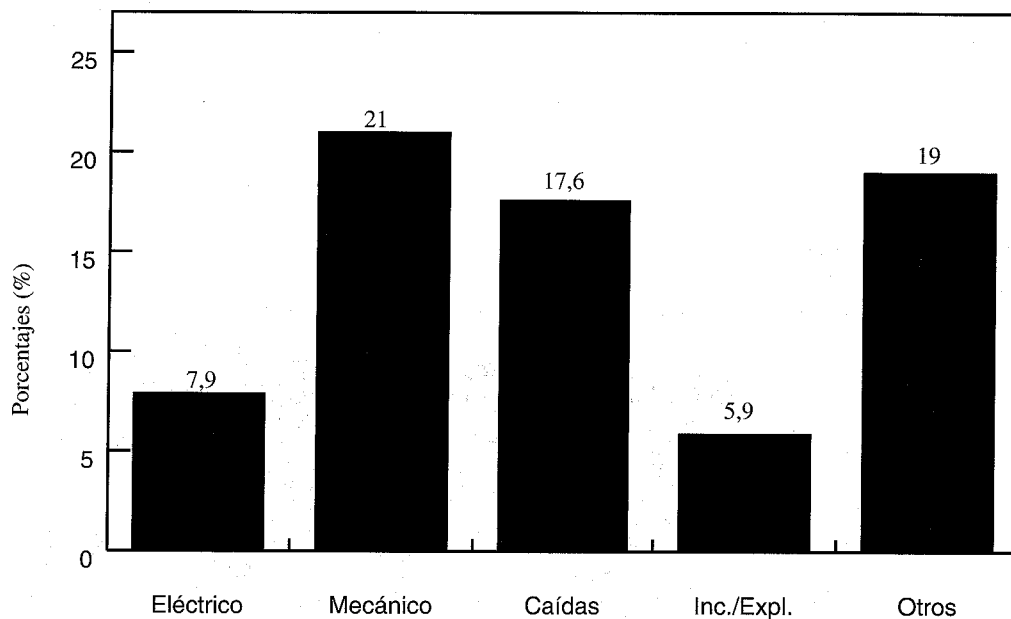
Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 61: "¿Cree que se encuentra sometido/a a algún riesgo de seguridad?"

	Según: Si ha recibido algún curso de Seguridad e Higiene		
	Sí	No	NS/NC
Sí	48,1	41,9	33,3
No	51,9	58,0	66,7
NS/NC	0,0	0,1	0,0
<b>Total</b>	<b>131</b>	<b>903</b>	<b>6</b>

El hecho de haber recibido algún curso sobre Seguridad e Higiene en su empresa no influye significativamente (Coeficiente de Contingencia = 0,04) en la sensación de los jóvenes trabajadores de encontrarse expuestos a algún riesgo de seguridad.

**"Tipo de riesgo de seguridad"  
Jóvenes Trabajadores**



(Pueden ser respuestas simultáneas)

De entre los riesgos de Seguridad tipificados (es decir, excluido el denominado "Otros") el riesgo que se considera más frecuente es el Mecánico (21%) seguido del de Caídas (17,6%). Los menos frecuentes son Incendios y Explosiones (5,9%) y Eléctrico (7,9%).

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 62: "¿A qué tipo de riesgos de seguridad se considera expuesto/a?"  
(Pueden ser respuestas simultáneas)

	<i>Según: Sexo</i>	
	<i>Varón</i>	<i>Hembra</i>
Eléctrico	10,5	3,9
Mecánico	24,7	15,3
Caídas	21,9	11,1
Inc./Expl.	7,2	3,9
Otros	21,5	15,3
<b>Total</b>	<b>627</b>	<b>413</b>

Los varones declaran estar expuestos con mayor frecuencia (y en porcentaje considerablemente superior) que las mujeres a cada uno de los tipos de riesgos de seguridad considerados.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 62: "¿A qué tipo de riesgos de seguridad se considera expuesto/a?"  
(Pueden ser respuestas simultáneas)

	<i>Según: Estudios realizados</i>								
	<i>Analf.</i>	<i>Sin Estud.</i>	<i>EGB/GE</i>	<i>BUP/COU</i>	<i>FP1</i>	<i>FP2</i>	<i>Tit. Medio</i>	<i>Tit. Super.</i>	<i>Otros</i>
Eléctrico	20,0	6,7	6,7	3,4	6,3	27,1	7,6	2,1	0,0
Mecánico	0,0	37,1	26,1	12,6	11,1	26,1	11,4	6,4	0,0
Caídas	60,0	27,6	19,2	8,6	21,4	22,9	7,6	6,4	0,0
Inc./Expl.	0,0	5,7	4,4	2,3	8,7	18,8	5,1	0,0	0,0
Otros	40,0	18,1	16,7	23,6	18,3	21,9	20,3	17,0	0,0
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>105</b>	<b>406</b>	<b>174</b>	<b>126</b>	<b>96</b>	<b>79</b>	<b>47</b>	<b>2</b>

El porcentaje de riesgo más alto registrado corresponde al riesgo de Caídas en los Analfabetos (aunque a este nivel sólo pertenecen 5 de las respuestas obtenidas), seguido del riesgo Mecánico en los jóvenes sin estudios.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 62: "¿A qué tipo de riesgos de seguridad se considera expuesto/a?"  
(Pueden ser respuestas simultáneas)

*Según: C.N.A.E.*

	Agríc.	Energía	Ind. Quím.	Ind. Metal.	Otras Indus.	Const.	Cómer. Hostel.	Trans. Comunic.	Financ. Segur.	Otros Servic.	Otros
Eléctrico	4,2	76,9	19,0	28,4	3,1	6,5	4,0	18,2	4,3	7,6	0,0
Mecánico	28,3	69,2	14,3	55,2	32,8	26,1	12,3	40,9	2,2	9,4	0,0
Caídas	33,7	69,2	14,3	25,4	9,4	63,0	8,3	4,5	13,0	11,2	0,0
Inc./Expl.	4,8	76,9	33,3	11,9	3,1	13,0	2,7	0,0	2,2	4,0	0,0
Otros	18,7	61,5	19,0	22,4	10,2	34,8	13,0	36,4	37,0	21,0	0,0
<b>Total</b>	<b>166</b>	<b>13</b>	<b>21</b>	<b>67</b>	<b>128</b>	<b>46</b>	<b>301</b>	<b>22</b>	<b>46</b>	<b>224</b>	<b>6</b>

El porcentaje de riesgo más alto registrado se da en los Riesgos Eléctricos y de Incendios y Explosiones para jóvenes trabajadores del sector de Energía y Agua (76,9% para ambos riesgos), aunque en este sector también son altos (69,2%) los riesgos Mecánicos y de Caídas.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 62: "¿A qué tipo de riesgos de seguridad se considera expuesto/a?"  
(Pueden ser respuestas simultáneas)

*Según: Plantilla de la empresa*

	Menos de 5 trab.	5-10 trab.	11-20 trab.	21-50 trab.	51-100 trab.	101-200 trab.	201-500 trab.	Más de 500 tr.	NS/NC
Eléctrico	3,9	8,0	4,7	5,6	15,3	7,4	12,5	19,7	0,0
Mecánico	15,7	17,3	22,8	18,4	20,7	35,8	22,5	31,1	14,3
Caídas	9,1	14,7	35,1	11,2	16,2	18,5	22,5	19,7	14,3
Inc./Expl.	1,6	0,7	7,6	4,0	10,8	3,7	20,0	9,8	14,3
Otros	15,7	16,0	25,7	10,4	18,0	25,9	22,5	26,2	28,6
<b>Total</b>	<b>254</b>	<b>150</b>	<b>171</b>	<b>125</b>	<b>111</b>	<b>81</b>	<b>80</b>	<b>61</b>	<b>7</b>

Los tipos de riesgos de Seguridad prácticamente son independientes de la plantilla de la empresa. Los porcentajes más altos corresponden al riesgo Mecánico en las empresas de 101 a 200 trabajadores y el riesgo de Caídas en las empresas de 11 a 20 trabajadores, pero el grado de asociación tipo de riesgo de seguridad-plantilla de la empresa es muy débil.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 62: "¿A qué tipo de riesgos de seguridad se considera expuesto/a?"  
(Pueden ser respuestas simultáneas)

	Según: Tiempo en el puesto de trabajo					
	Menos de 1 año	Entre 1 y 2 años	Entre 3 y 5 años	Entre 6 y 10 años	Más de 10 años	NS/NC
Eléctrico	6,8	7,7	8,1	8,2	9,4	0,0
Mecánico	18,2	20,9	17,0	25,6	28,1	0,0
Caídas	27,6	18,5	13,9	15,9	8,3	0,0
Inc./Expl.	4,2	3,0	6,9	9,7	7,3	0,0
Otros	18,8	18,5	23,2	16,9	14,6	0,0
<b>Total</b>	<b>192</b>	<b>297</b>	<b>259</b>	<b>195</b>	<b>96</b>	<b>1</b>

Los tipos de riesgos de seguridad son prácticamente independientes de la antigüedad en el puesto de trabajo actual. Los riesgos Eléctricos por un lado e Incendios y Explosiones por otro, alcanzan porcentajes bajos mientras que los más frecuentes (sin ser excesivamente altos sus porcentajes) son los riesgos Mecánicos y de Caídas.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 62: "¿A qué tipo de riesgos de seguridad se considera expuesto/a?"  
(Pueden ser respuestas simultáneas)

	Según: Cualificación del puesto de trabajo							
	Prof. Técnc.	Fun. Super.	Pnal. Admto.	Comerc. Vended.	Trab. Servic.	Trab. Agríc.	Trab. No Ag.	Otros
Eléctrico	15,5	0,0	1,3	1,1	9,4	4,3	16,7	7,7
Mecánico	14,3	0,0	1,3	8,7	15,2	29,1	44,8	30,8
Caídas	9,5	0,0	0,7	8,7	12,6	35,5	33,3	17,9
Inc./Expl.	7,1	0,0	2,0	1,6	6,3	5,7	12,9	2,6
Otros	19,0	0,0	9,9	18,6	15,7	22,0	23,8	28,2
<b>Total</b>	<b>84</b>	<b>2</b>	<b>151</b>	<b>183</b>	<b>191</b>	<b>141</b>	<b>210</b>	<b>78</b>

El mayor porcentaje (44,8%) corresponde al riesgo Mecánico en Trabajadores no Agrícolas, conductores de máquinas y vehículos así, como al riesgo de Caídas en Trabajadores Agrícolas y de Pesca.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 62: "¿A qué tipo de riesgos de seguridad se considera expuesto/a?"  
(Pueden ser respuestas simultáneas)

	<i>Según: Si ha recibido formación para el puesto de trabajo</i>		
	<i>Sí</i>	<i>No</i>	<i>NS/NC</i>
Eléctrico	20,2	6,3	0,0
Mecánico	28,6	20,0	0,0
Caídas	22,7	17,0	0,0
Inc./Expl.	15,1	4,7	0,0
Otros	19,3	19,0	0,0
<b>Total</b>	<b>119</b>	<b>920</b>	<b>1</b>

En todos los riesgos tipificados (es decir, excluido el riesgo "Otros") los jóvenes trabajadores que han recibido formación profesional detectan con mayor frecuencia cualquier tipo de riesgo que los trabajadores que no la han recibido: parecen acusar una mayor consciencia frente al riesgo.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

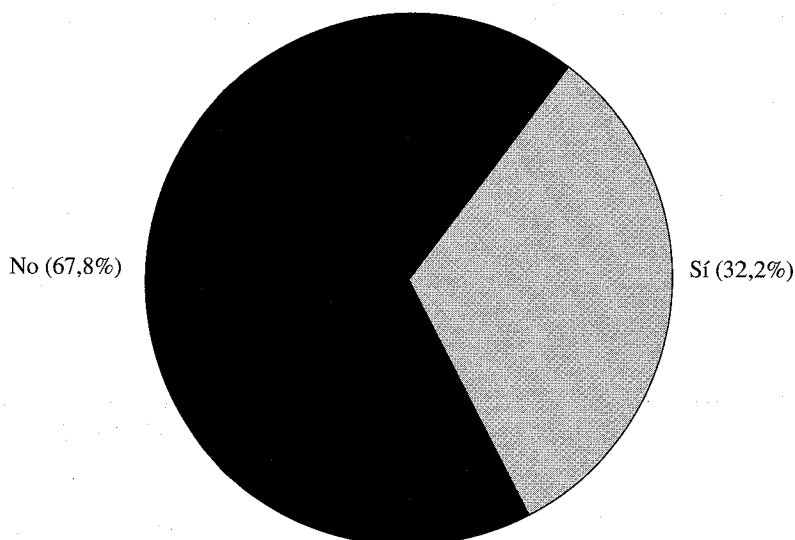
Pregunta número 62: "¿A qué tipo de riesgos de seguridad se considera expuesto/a?"  
(Pueden ser respuestas simultáneas)

	<i>Según: Si ha recibido algún curso de Seguridad e Higiene</i>		
	<i>Sí</i>	<i>No</i>	<i>NS/NC</i>
Eléctrico	18,3	6,4	0,0
Mecánico	31,3	19,6	0,0
Caídas	20,6	17,2	16,7
Inc./Expl.	13,0	4,8	16,7
Otros	19,8	18,8	33,3
<b>Total</b>	<b>131</b>	<b>903</b>	<b>6</b>

En todos los tipos de riesgo (incluido el clasificado como "Otros") los jóvenes trabajadores que han recibido algún curso de Seguridad e Higiene detectan con mayor frecuencia cualquier tipo de riesgo que los que no han recibido tales cursos. Parece evidente concluir que la impartición de tales cursos contribuye a tipificar de forma concreta la presencia de tales riesgos.



**"¿Está sometido/a a riesgo de higiene?"  
Jóvenes Trabajadores**



Los jóvenes trabajadores que no se consideran expuestos a ningún riesgo de higiene, representan en porcentaje más del doble (67,8%) que los que sí consideran que existen tales riesgos (32,2%) en sus puestos de trabajo.

*Encuesta: Jóvenes Trabajadores*

*Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene*

*Pregunta número 63: "¿Cree que se encuentra sometido/a a algún riesgo de higiene?"*

	<i>Según: Provincia</i>							
	<i>Almería</i>	<i>Cádiz</i>	<i>Córdoba</i>	<i>Granada</i>	<i>Huelva</i>	<i>Jaén</i>	<i>Málaga</i>	<i>Sevilla.</i>
Sí	52,7	26,4	15,5	33,9	50,8	29,9	25,4	38,6
No	47,3	73,6	84,5	66,1	49,2	70,1	74,6	61,4
<b>Total</b>	<b>74</b>	<b>148</b>	<b>116</b>	<b>109</b>	<b>65</b>	<b>107</b>	<b>193</b>	<b>228</b>

La presencia de riesgos de Higiene no es homogénea en todas las provincias, superándose en dos de ellas el porcentaje de los jóvenes trabajadores que detectan tales riesgos frente a los que no los detectan: Almería (52,7%) y Huelva (50,8%).

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 63: "¿Cree que se encuentra sometido/a a algún riesgo de higiene?"

	<i>Según: Sexo</i>	
	<i>Varón</i>	<i>Hembra</i>
Sí	34,4	28,8
No	65,6	71,2
<b>Total</b>	<b>627</b>	<b>413</b>

Aunque los varones declaran estar expuestos con mayor frecuencia (34,4%) que las mujeres (28,8%) a riesgos de higiene, la diferencia no es estadísticamente significativa entre ambos sexos (Coeficiente de Contingencia = 0,05).

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 63: "¿Cree que se encuentra sometido/a a algún riesgo de higiene?"

	<i>Según: Estudios realizados</i>								
	<i>Analf.</i>	<i>Sin Estud.</i>	<i>EGB/GE</i>	<i>BUP/COU</i>	<i>FP1</i>	<i>FP2</i>	<i>Tit. Medio</i>	<i>Tit. Super.</i>	<i>Otros</i>
Sí	20,0	36,2	31,8	32,8	34,1	38,5	27,8	17,0	0,0
No	80,0	63,8	68,2	67,2	65,9	61,5	72,2	83,0	100,0
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>105</b>	<b>406</b>	<b>174</b>	<b>126</b>	<b>96</b>	<b>79</b>	<b>47</b>	<b>2</b>

La detección de los riesgos de Higiene es independiente del nivel de estudios realizados. Para ningún nivel de estudios el porcentaje de los jóvenes trabajadores que detectan riesgos de Higiene supera al que no se considera expuesto a ellos.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 63: "¿Cree que se encuentra sometido/a a algún riesgo de higiene?"

Según: C.N.A.E.

	Agric.	Energía	Ind. Químic.	Ind. Metal.	Otras Indus.	Const.	Comer. Hostel.	Trans. Comunic.	Financ. Segur.	Otros Servic.	Otros
Sí	45,2	69,2	57,1	53,7	32,0	47,8	16,3	40,9	10,9	34,4	0,0
No	54,8	30,8	42,9	46,3	68,0	52,2	83,7	59,1	89,1	65,6	100,0
<b>Total</b>	<b>166</b>	<b>13</b>	<b>21</b>	<b>67</b>	<b>128</b>	<b>46</b>	<b>301</b>	<b>22</b>	<b>46</b>	<b>224</b>	<b>6</b>

La sensación de estar expuestos a riesgos de higiene depende significativamente de la actividad de la empresa en la que se trabaja (Coeficiente de Contingencia = 0,28). Así, Energía y Agua (69,2%), Extracción y Transformación de Minerales (Químicas) (57,1%) e Industrias Metálicas (53,7%) son sectores donde es mayoritaria la opinión de estar expuesto a algún riesgo de higiene. En el resto de los sectores dicha opinión es minoritaria.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 63: "¿Cree que se encuentra sometido/a a algún riesgo de higiene?"

Según: Plantilla de la empresa

	Menos de 5 trab.	5-10 trab.	11-20 trab.	21-50 trab.	51-100 trab.	101-200 trab.	201-500 trab.	Más de 500 tr.	NS/NC
Sí	17,7	31,3	33,3	28,8	30,6	38,3	56,3	59,0	57,1
No	82,3	68,7	66,7	71,2	69,4	61,7	43,8	41,0	42,9
<b>Total</b>	<b>254</b>	<b>150</b>	<b>171</b>	<b>125</b>	<b>111</b>	<b>81</b>	<b>80</b>	<b>61</b>	<b>7</b>

La sensación de encontrarse expuestos a riesgos de higiene depende significativamente de la plantilla de la empresa y en líneas generales tal sensación aumenta con la plantilla, y en las empresas de más de 100 trabajadores ya es mayoritaria la opinión de que existen riesgos de higiene.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 63: "¿Cree que se encuentra sometido/a a algún riesgo de higiene?"

	<i>Según: Si está sujeto a tablas o normas de rendimiento</i>	
	<i>Sí</i>	<i>No</i>
Sí	46,7	29,4
No	53,3	70,6
<b>Total</b>	<b>167</b>	<b>873</b>

Existe una muy débil dependencia entre el encontrarse expuesto a riesgos de higiene y el hecho de que el puesto de trabajo esté sujeto a tablas de rendimiento. La debilidad del grado de asociación viene reflejada porque el coeficiente de contingencia sólo alcanza el valor de 0,13.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 63: "¿Cree que se encuentra sometido/a a algún riesgo de higiene?"

	<i>Según: Si está afiliado a sindicatos</i>		
	<i>Sí</i>	<i>No</i>	<i>NS/NC</i>
Sí	39,8	31,4	0,0
No	60,2	68,6	100,0
<b>Total</b>	<b>103</b>	<b>936</b>	<b>1</b>

La sensación de encontrarse expuesto a riesgos de higiene es independiente del hecho de estar afiliado a algún sindicato.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

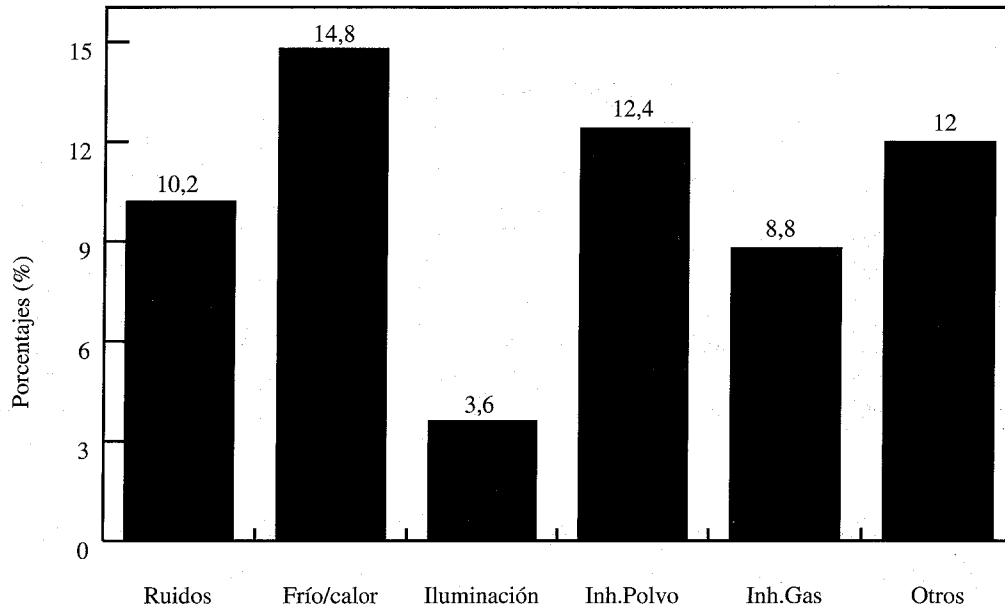
Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 63: "¿Cree que se encuentra sometido/a a algún riesgo de higiene?"

	<i>Según: Si ha recibido algún curso de Seguridad e Higiene</i>		
	<i>Sí</i>	<i>No</i>	<i>NS/NC</i>
Sí	37,4	31,6	16,7
No	62,6	68,4	83,3
<b>Total</b>	<b>131</b>	<b>903</b>	<b>6</b>

La sensación de encontrarse expuesto a algún riesgo de higiene es estadísticamente independiente del hecho de haber recibido a algún curso de Seguridad e Higiene.

**"Tipo de riesgos de higiene"  
Jóvenes Trabajadores**



(Pueden ser respuestas simultáneas)

De entre los riesgos tipificados de higiene (es decir, excluido el denominado "Otros") los jóvenes trabajadores consideran que el más frecuente es el de Frío o Calor (14,2%), seguido de Inhalaciones de Polvo (12,4%) y Ruidos (10,2%).

*Encuesta: Jóvenes Trabajadores*

*Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene*

*Pregunta número 64: "¿A qué tipo de riesgos de higiene se considera expuesto/a?"*

(Pueden ser respuestas simultáneas)

	<i>Según: Sexo</i>	
	<i>Varón</i>	<i>Hembra</i>
Ruidos	12,8	6,3
Frío/Calor	16,7	11,9
Iluminación	4,5	2,2
Inh. Polvo	14,0	9,9
Inh. Gases	11,3	4,8
Otros	12,9	11,1
<b>Total</b>	<b>627</b>	<b>413</b>

Los varones declaran estar expuestos con mayor frecuencia que las mujeres a cada uno de los riesgos de higiene considerados.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 64: "¿A qué tipo de riesgos de higiene se considera expuesto/a?"  
(Pueden ser respuestas simultáneas)

	Según: Cualificación del puesto de trabajo							
	Prof. Técnc.	Fun. Super.	Pnal. Admto.	Comerc. Vended.	Trab. Servic.	Trab. Agríc.	Trab. No Ag.	Otros
Ruidos	7,1	0,0	2,6	2,7	4,2	16,3	23,3	14,1
Frío/Calor	14,3	50,0	2,0	8,2	8,4	34,8	16,7	29,5
Iluminación	4,8	0,0	3,3	1,6	2,6	3,5	5,2	5,1
Inh. Polvo	7,1	50,0	4,6	1,6	7,3	26,2	24,3	12,8
Inh. Gases	10,7	0,0	4,6	1,6	6,8	2,8	21,4	12,8
Otros	16,7	0,0	6,0	7,1	15,7	11,3	11,4	26,9
<b>Total</b>	<b>84</b>	<b>2</b>	<b>151</b>	<b>183</b>	<b>191</b>	<b>141</b>	<b>210</b>	<b>78</b>

Excluyendo a los jóvenes trabajadores cuyo puesto de trabajo está calificado como Funcionario Público Superior o Directores de Empresas (ya que sólo 2 opinan sobre tales riesgos) el mayor porcentaje (34,8%) se da en el riesgo de Frío o Calor para los Trabajadores Agrícolas y de Pesca.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 64: "¿A qué tipo de riesgos de higiene se considera expuesto/a?"  
(Pueden ser respuestas simultáneas)

	Según: Si ha recibido formación para el puesto de trabajo		
	Sí	No	NS/NC
Ruidos	17,6	9,2	0,0
Frío/Calor	14,3	14,9	0,0
Iluminación	6,7	3,2	0,0
Inh. Polvo	21,0	11,3	0,0
Inh. Gases	15,1	7,9	0,0
Otros	12,6	12,2	0,0
<b>Total</b>	<b>119</b>	<b>920</b>	<b>1</b>

En líneas generales los jóvenes trabajadores que han recibido formación profesional para el puesto que desempeñan por parte de la empresa actual tipifican en mayor porcentaje el riesgo de higiene a que se encuentran expuestos. De entre ellos el mayor porcentaje (21%) corresponde a Inhalaciones de Polvo.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

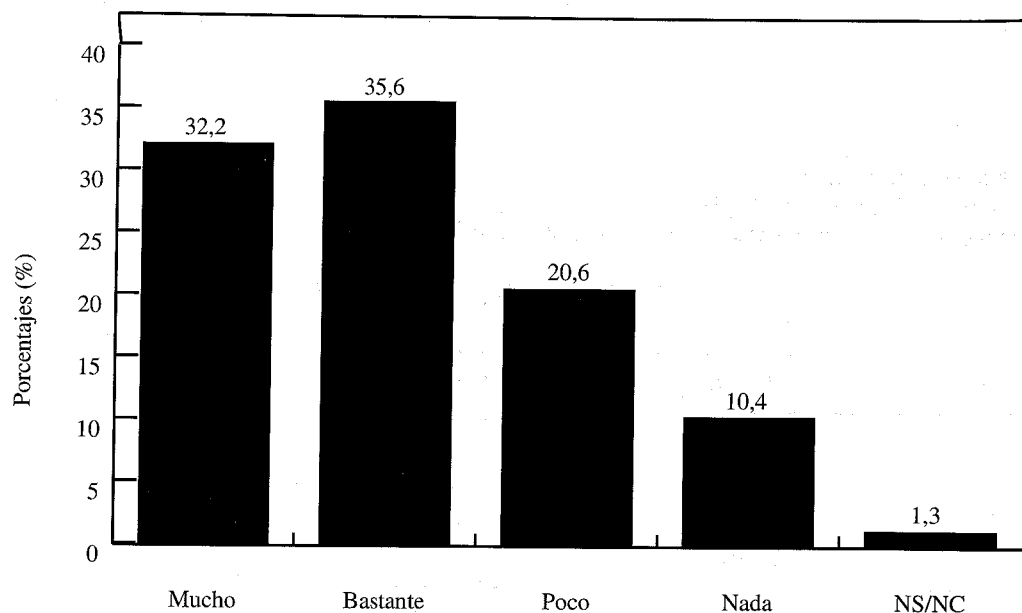
Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 64: "¿A qué tipo de riesgos de higiene se considera expuesto/a?"  
(Pueden ser respuestas simultáneas)

	Según: Si ha recibido algún curso de Seguridad e Higiene		
	Sí	No	NS/NC
Ruidos	19,8	8,9	0,0
Frío/Calor	16,0	14,6	16,7
Iluminación	12,2	2,3	0,0
Inh. Polvo	16,8	11,7	16,7
Inh. Gases	18,3	7,4	0,0
Otros	18,3	11,3	16,7
<b>Total</b>	<b>131</b>	<b>903</b>	<b>6</b>

Los jóvenes trabajadores que han recibido algún curso sobre Seguridad e Higiene en su empresa, tipifican en mayor porcentaje el riesgo de higiene, dándose el más alto (19,8%) en el riesgo de ruido.

**"¿Le preocupa la Seguridad e Higiene?"  
Jóvenes Trabajadores**



La actitud más frecuente en los jóvenes trabajadores es la de que los problemas de Seguridad e Higiene en su empresa les preocupan "bastante" (35,6%). Un 67,8% (32,2 + 35,6) de los entrevistados muestran una considerable (mucho o bastante) preocupación por dichos problemas frente a un 31% (= 20,6 + 10,4) que muestran una escasa (poca o nada) preocupación por estos problemas.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 65: "¿Le preocupan los problemas de Seguridad e Higiene en su empresa?"

	<i>Según: Provincia</i>							
	<i>Almería</i>	<i>Cádiz</i>	<i>Córdoba</i>	<i>Granada</i>	<i>Huelva</i>	<i>Jaén</i>	<i>Málaga</i>	<i>Sevilla</i>
Mucho	43,2	25,0	55,2	24,8	16,9	43,9	29,0	26,8
Bastante	25,7	52,0	26,7	43,1	40,0	27,1	33,2	33,8
Poco	18,9	16,9	6,9	25,7	30,8	15,0	21,2	27,2
Nada	12,2	6,1	8,6	5,5	10,8	12,1	16,6	9,6
NS/NC	0,0	0,0	2,6	0,9	1,5	1,9	0,0	2,6
<b>Total</b>	<b>74</b>	<b>148</b>	<b>116</b>	<b>109</b>	<b>65</b>	<b>107</b>	<b>193</b>	<b>228</b>

La preocupación de los jóvenes trabajadores por los problemas de Seguridad e Higiene en su empresa no es homogénea en todas las provincias. Así, mientras en Córdoba el nivel considerable (mucho o bastante) alcanza el 81,9%, en Huelva dicho nivel sólo lo manifiestan el 56,9% de los entrevistados.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 65: "¿Le preocupan los problemas de Seguridad e Higiene en su empresa?"

	<i>Según: Sexo</i>	
	<i>Varón</i>	<i>Hembra</i>
Mucho	32,4	32,0
Bastante	33,5	38,7
Poco	23,4	16,2
Nada	9,6	11,6
NS/NC	1,1	1,5
<b>Total</b>	<b>627</b>	<b>413</b>

No se puede decir que exista diferencia significativa (Coeficiente de Contingencia = 0,09) en la preocupación de los varones respecto a las hembras por los problemas de seguridad e higiene en su empresa (es decir, el sexo no es un factor determinante en este aspecto).



Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 65: "¿Le preocupan los problemas de Seguridad e Higiene en su empresa?"

	Según: Estudios realizados								
	Analf.	Sin Estud.	EGB/GE	BUP/COU	FP1	FP2	Tit. Medio	Tit. Super.	Otros
Mucho	40,0	28,6	29,8	33,9	34,1	38,5	25,3	44,7	100,0
Bastante	0,0	36,2	31,3	43,1	35,7	35,4	48,1	27,7	0,0
Poco	20,0	24,8	25,6	17,2	15,1	15,6	16,5	12,8	0,0
Nada	20,0	9,5	12,1	4,0	14,3	8,3	10,1	14,9	0,0
NS/NC	20,0	1,0	1,2	1,7	0,8	2,1	0,0	0,0	0,0
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>105</b>	<b>406</b>	<b>174</b>	<b>126</b>	<b>96</b>	<b>79</b>	<b>47</b>	<b>2</b>

La preocupación por los problemas de Seguridad e Higiene en su empresa no es homogénea para todos los niveles educativos de los jóvenes trabajadores. Así, mientras los Titulados Superiores muestran una preocupación considerable (mucho o bastante) en el 72,4% (= 44,7 + 27,7) de los entrevistados, dicho nivel de preocupación sólo alcanza el 40% en los analfabetos (matizado porque sólo 5 jóvenes trabajadores entrevistados corresponden a este nivel educativo).

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 65: "¿Le preocupan los problemas de Seguridad e Higiene en su empresa?"

	Según: C.N.A.E.										
	Agric.	Energía	Ind. Química	Ind. Metal.	Otras Indus.	Const.	Comer. Hostel.	Trans. Comunic.	Financ. Segur.	Otros Servic.	Otros
Mucho	24,7	69,2	42,9	43,3	39,1	15,2	29,6	27,3	13,0	39,7	0,0
Bastante	36,7	23,1	47,6	34,3	35,9	39,1	35,9	31,8	32,6	34,4	33,3
Poco	30,1	7,7	4,8	16,4	14,1	37,0	18,6	22,7	30,4	18,3	0,0
Nada	6,0	0,0	4,8	6,0	10,2	8,7	13,6	18,2	23,9	7,1	66,7
NS/NC	2,4	0,0	0,0	0,0	0,8	0,0	2,3	0,0	0,0	0,4	0,0
<b>Total</b>	<b>166</b>	<b>13</b>	<b>21</b>	<b>67</b>	<b>128</b>	<b>46</b>	<b>301</b>	<b>22</b>	<b>46</b>	<b>224</b>	<b>6</b>

La preocupación de los jóvenes trabajadores por los problemas de Seguridad e Higiene en su empresa es claramente dependiente de la actividad de dicha empresa (Coeficiente de Contingencia = 0,30). Así, mientras en el Sector de Extracción y Transformación de Minerales (Química) existe una considerable (mucho o bastante) preocupación en el 90,5% (= 42,9 + 47,6) de los casos y del 92,3% en el de Energía y Agua, dicho porcentaje sólo es del 45,6% en el Sector de Finanzas, Seguros y Alquileres.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 65: "¿Le preocupan los problemas de Seguridad e Higiene en su empresa?"

*Según: Plantilla de la empresa*

	<i>Menos de 5 trab.</i>	<i>5-10 trab.</i>	<i>11-20 trab.</i>	<i>21-50 trab.</i>	<i>51-100 trab.</i>	<i>101-200 trab.</i>	<i>201-500 trab.</i>	<i>Más de 500 tr.</i>	<i>NS/NC</i>
Mucho	32,7	35,3	25,7	36,0	35,1	28,4	31,3	37,7	0,0
Bastante	26,4	32,0	43,3	33,6	26,1	51,9	46,3	47,5	28,6
Poco	17,3	26,7	19,3	21,6	32,4	11,1	15,0	14,8	57,1
Nada	22,0	4,7	11,1	8,0	6,3	4,9	6,3	0,0	0,0
NS/NC	1,6	1,3	0,6	0,8	0,0	3,7	1,3	0,0	14,3
<b>Total</b>	<b>254</b>	<b>150</b>	<b>171</b>	<b>125</b>	<b>111</b>	<b>81</b>	<b>80</b>	<b>61</b>	<b>7</b>

Existe una evidente dependencia entre la preocupación de los jóvenes trabajadores por los problemas de Seguridad e Higiene en su empresa y la plantilla de la misma (Coeficiente de Contingencia = 0,32). En general a mayor plantilla de la empresa mayor porcentaje de jóvenes trabajadores preocupados por estos temas. Así, una considerable (mucha o bastante) preocupación existe en el 85,2% (= 37,7 + 47,5) de los jóvenes trabajadores de las empresas de más de 500 trabajadores, en el 77,6% de los de empresas de 201 a 500 trabajadores y en el 70,3% de los trabajadores con plantilla de 101 a 200 trabajadores.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 65: "¿Le preocupan los problemas de Seguridad e Higiene en su empresa?"

*Según: Tiempo en el puesto de trabajo*

	<i>Menos de 1 año</i>	<i>Entre 1 y 2 años</i>	<i>Entre 3 y 5 años</i>	<i>Entre 6 y 10 años</i>	<i>Más de 10 años</i>	<i>NS/NC</i>
Mucho	33,3	30,3	29,3	35,4	37,5	0,0
Bastante	35,4	34,3	41,7	32,8	29,2	0,0
Poco	18,8	24,9	22,0	15,9	16,7	0,0
Nada	10,9	9,8	6,2	14,4	14,6	0,0
NS/NC	1,6	0,7	0,8	1,5	2,1	100,0
<b>Total</b>	<b>192</b>	<b>297</b>	<b>259</b>	<b>195</b>	<b>96</b>	<b>1</b>

Una preocupación considerable (mucha o bastante) se da en mayor porcentaje 71,0% (= 29,3 + 41,7) en los jóvenes trabajadores cuya antigüedad en el puesto de trabajo actual es de 1 a 2 años.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

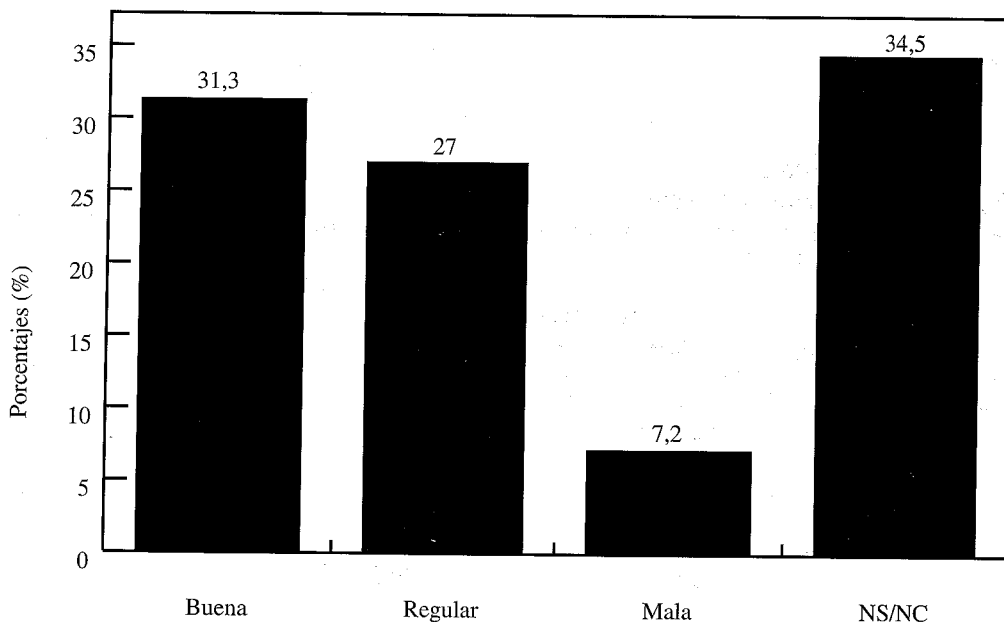
Pregunta número 65: "¿Le preocupan los problemas de Seguridad e Higiene en su empresa?"

*Según: Cualificación del puesto de trabajo*

	<i>Prof. Técnc.</i>	<i>Fun. Super.</i>	<i>Pnal. Admto.</i>	<i>Comerc. Vended.</i>	<i>Trab. Servic.</i>	<i>Trab. Agríc.</i>	<i>Trab. No Ag.</i>	<i>Otros</i>
Mucho	34,5	0,0	25,2	33,9	35,1	24,8	37,6	32,1
Bastante	46,4	50,0	33,8	29,5	34,0	38,3	31,9	50,0
Poco	10,7	50,0	27,2	18,0	20,9	29,1	19,5	10,3
Nada	7,1	0,0	9,3	18,0	9,9	5,7	10,5	7,7
NS/NC	1,2	0,0	4,6	0,5	0,0	2,1	0,5	0,0
<b>Total</b>	<b>84</b>	<b>2</b>	<b>151</b>	<b>183</b>	<b>191</b>	<b>141</b>	<b>210</b>	<b>78</b>

La preocupación de los jóvenes trabajadores por los problemas de Seguridad e Higiene en su empresa alcanza el nivel considerable (preocupación mucha o bastante) con mayor porcentaje (80,9%) en los Profesionales y Técnicos y (excluidos los Funcionarios Públicos y Directores de Empresas ya que sólo hay 2 entrevistados en esta categoría) dicho porcentaje es mínimo (58%) en el Personal Administrativo.

**"¿Qué opina del Organismo de Seguridad?"  
Jóvenes Trabajadores**



La valoración más frecuente que los jóvenes trabajadores otorgan a la actuación de su Comité de Seguridad es la de "buena" (31,3%) siendo el porcentaje de los que la consideran "aceptable" (buena o regular) del 58,3% (= 31,3 + 27,0) "mala" sólo se hace en el 7,2% de los casos.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 66: "¿Cómo valora la actuación del Comité u Organismo de Seguridad e Higiene de su empresa?"

	<i>Según: Provincia</i>							
	<i>Almería</i>	<i>Cádiz</i>	<i>Córdoba</i>	<i>Granada</i>	<i>Huelva</i>	<i>Jaén</i>	<i>Málaga</i>	<i>Sevilla</i>
Buena	45,9	40,5	25,0	37,6	27,7	24,3	26,9	28,5
Regular	29,7	35,8	13,8	28,4	40,0	24,3	24,4	26,3
Mala	6,8	2,0	4,3	12,8	18,5	6,5	1,6	11,4
NS/NC	17,6	21,6	56,9	21,1	13,8	44,9	47,2	33,8
<b>Total</b>	<b>74</b>	<b>148</b>	<b>116</b>	<b>109</b>	<b>65</b>	<b>107</b>	<b>193</b>	<b>228</b>

Los jóvenes trabajadores no valoran de forma homogénea en todas las provincias andaluzas la actuación de su Comité de Seguridad e Higiene (Coeficiente de Contingencia = 0,32). Así, mientras en Almería la valoración de buena se otorga en el 45,9% de los casos tal porcentaje sólo es del 24,3% en Jaén. Ahora bien, si se considera la categoría de valoración "aceptable" (buena o regular) los porcentajes son bastante más homogéneos, aunque aún así oscilan entre el 76,3% (= 40,5 + 35,8) de Cádiz y el 38,8% de Córdoba.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 66: "¿Cómo valora la actuación del Comité u Organismo de Seguridad e Higiene de su empresa?"

	<i>Según: Sexo</i>	
	<i>Varón</i>	<i>Hembra</i>
Buena	28,1	36,1
Regular	29,0	24,0
Mala	8,1	5,8
NS/NC	34,8	34,1
<b>Total</b>	<b>627</b>	<b>413</b>

No existe diferencia significativa en la valoración que los varones hacen de la actuación del Comité de Seguridad de su empresa respecto a la que efectúan las mujeres (es decir, el sexo no es un factor determinante en este aspecto).

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 66: "¿Cómo valora la actuación del Comité u Organismo de Seguridad e Higiene de su empresa?"

*Según: Estudios realizados*

	<i>Sin</i>		<i>EGB/GE</i>	<i>BUP/COU</i>	<i>FPI</i>	<i>FP2</i>	<i>Tit.</i>		<i>Otros</i>
	<i>Analf.</i>	<i>Estud.</i>					<i>Medio</i>	<i>Super.</i>	
Buena	40,0	19,0	29,8	33,9	27,0	42,7	30,4	51,1	0,0
Regular	20,0	19,0	29,8	25,3	25,4	24,0	35,4	21,3	100,0
Mala	0,0	3,8	7,9	9,8	6,3	5,2	6,3	8,5	0,0
NS/NC	40,0	58,1	32,5	31,0	41,3	28,1	27,8	19,1	0,0
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>105</b>	<b>406</b>	<b>174</b>	<b>126</b>	<b>96</b>	<b>79</b>	<b>47</b>	<b>2</b>

Aunque no es homogénea la valoración que se hace por parte de los jóvenes trabajadores del Comité de Seguridad de su empresa en función del nivel de estudios del trabajador, la asociación entre ambas variables es muy moderada (Coeficiente de Contingencia = 0,23). El mayor porcentaje de valoración "aceptable" (buena o regular) se da en los Titulados Superiores (72,4% = 51,1 + 21,3) y el menor en la categoría Sin Estudios (38%).

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 66: "¿Cómo valora la actuación del Comité u Organismo de Seguridad e Higiene de su empresa?"

*Según: C.N.A.E.*

	<i>Agríc.</i>	<i>Energía</i>	<i>Ind.</i>			<i>Const.</i>	<i>Comer. Hostel.</i>	<i>Trans. Comunic.</i>	<i>Financ. Secur.</i>	<i>Otros. Servic.</i>	<i>Otros</i>
			<i>Químico.</i>	<i>Metal.</i>	<i>Otras Indust.</i>						
Buena	11,4	61,5	28,6	40,3	36,7	28,3	39,5	36,4	34,8	27,7	0,0
Regular	33,7	38,5	57,1	26,9	23,4	39,1	22,9	27,3	4,3	28,6	16,7
Mala	12,0	0,0	0,0	11,9	7,0	10,9	2,3	0,0	2,2	11,2	0,0
NS/NC	42,8	0,0	14,3	20,9	32,8	21,7	35,2	36,4	58,7	32,6	83,3
<b>Total</b>	<b>166</b>	<b>13</b>	<b>21</b>	<b>67</b>	<b>128</b>	<b>46</b>	<b>301</b>	<b>22</b>	<b>46</b>	<b>224</b>	<b>6</b>

No se da la misma valoración de la actuación del Comité de Seguridad por parte de los jóvenes trabajadores en todos los sectores económicos (Coeficiente de Contingencia = 0,32). Así mientras en Energía y Agua un 100% de los entrevistados la consideran "aceptable" (buena o regular) sólo un 45,1% (= 11,4 + 33,7) de los jóvenes empleados en la Agricultura otorgan tal calificación.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 66: "¿Cómo valora la actuación del Comité u Organismo de Seguridad e Higiene de su empresa?"

	<i>Según: Plantilla de la empresa</i>								
	<i>Menos de 5 trab.</i>	<i>5-10 trab.</i>	<i>11-20 trab.</i>	<i>21-50 trab.</i>	<i>51-100 trab.</i>	<i>101-200 trab.</i>	<i>201-500 trab.</i>	<i>Más de 500 trab.</i>	<i>NS/NC</i>
Buena	33,9	30,7	26,3	36,8	23,4	44,4	30,0	23,0	28,6
Regular	20,1	16,0	25,1	28,8	36,9	30,9	38,8	45,9	28,6
Mala	2,0	5,3	4,7	9,6	15,3	13,6	8,8	11,5	0,0
NS/NC	44,1	48,0	43,9	24,8	24,3	11,1	22,5	19,7	42,9
<b>Total</b>	<b>254</b>	<b>150</b>	<b>171</b>	<b>125</b>	<b>111</b>	<b>81</b>	<b>80</b>	<b>61</b>	<b>7</b>

La valoración de la actuación del Comité de Seguridad de su empresa por parte de los jóvenes trabajadores depende de la plantilla de la empresa aunque el grado de asociación entre ambas variables (Actuación Comité de Seguridad-Plantilla de la Empresa) no es muy alto (Coeficiente de Contingencia = 0,25) debido sobre todo al alto porcentaje de No sabe/No contesta que se obtiene en las empresas de plantilla pequeña.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 66: "¿Cómo valora la actuación del Comité u Organismo de Seguridad e Higiene de su empresa?"

	<i>Según: Tiempo en el puesto de trabajo</i>						<i>NS/NC</i>
	<i>Menos de 1 año</i>	<i>Entre 1 y 2 años</i>	<i>Entre 3 y 5 años</i>	<i>Entre 6 y 10 años</i>	<i>Más de 10 años</i>		
Buena	19,8	28,3	39,0	33,3	38,5	0,0	
Regular	24,0	33,0	26,6	26,2	17,7	0,0	
Mala	7,8	5,1	6,9	6,2	15,6	0,0	
NS/NC	48,4	33,7	27,4	34,4	28,1	100,0	
<b>Total</b>	<b>192</b>	<b>297</b>	<b>259</b>	<b>195</b>	<b>96</b>	<b>1</b>	

Aunque la valoración que los jóvenes trabajadores hacen del Comité de Seguridad e Higiene de su empresa no es homogénea para cualquier valor de la antigüedad en el puesto de trabajo actual, el grado de asociación entre ambas variables es muy moderado (Coeficiente de Contingencia = 0,22). Los jóvenes trabajadores que en mayor porcentaje (65,6% = 39,0 + 26,6) otorgan valoración de aceptable (buena o regular) a su Comité de Seguridad son los que tienen una antigüedad de 1 a 2 años en su actual puesto de trabajo.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

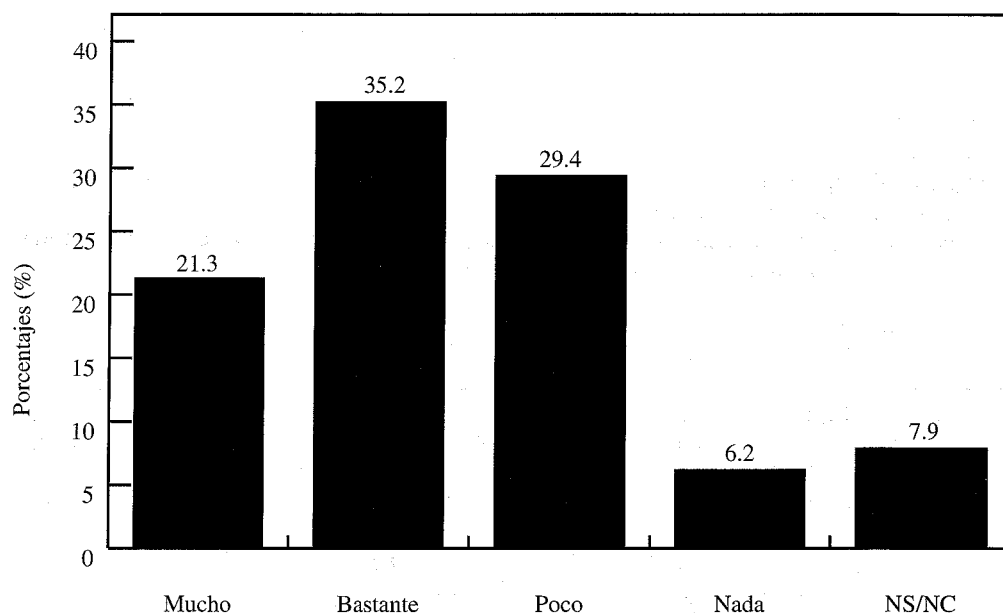
Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 66: "¿Cómo valora la actuación del Comité u Organismo de Seguridad e Higiene de su empresa?"

	Según: Cualificación del puesto de trabajo							
	Prof. Técnico	Func. Super.	Pnal. Admto.	Comerc. Vended.	Trab. Servic.	Trab. Agríc.	Trab. No Ag.	Otros
Buena	46,4	0,0	29,8	43,7	24,1	9,2	38,1	28,2
Regular	26,2	0,0	25,2	18,0	35,1	34,0	25,2	25,6
Mala	9,5	50,0	6,6	1,6	8,4	11,3	7,1	7,7
NS/NC	17,9	50,0	38,4	36,6	32,5	45,4	29,5	38,5
<b>Total</b>	<b>844</b>	<b>2</b>	<b>151</b>	<b>183</b>	<b>191</b>	<b>141</b>	<b>210</b>	<b>78</b>

La valoración de la actuación del Comité de Seguridad e Higiene de su empresa por parte de los jóvenes trabajadores es moderadamente dependiente (Coeficiente de Contingencia = 0,28) de la cualificación del puesto de trabajo que desempeñan. Así mientras el 72,6% (= 46,4 + 26,2) de los Profesionales y Técnicos otorgan a dicho Comité valoración de aceptable (buena o regular) sólo un 43,2% (= 9,2 + 34,0) de los trabajadores agrícolas y de pesca hacen lo mismo.

**"¿Se interesa su empresa en Seguridad e Higiene?"  
Jóvenes Trabajadores**



La opinión más frecuente (35,2%) de los jóvenes trabajadores es la de considerar que su empresa se preocupa "bastante" de los problemas de Seguridad e Higiene, mientras que un 56,5% (= 29,3 + 35,2) consideran que se preocupa considerablemente (mucho o bastante). Sólo un 35,6% (= 29,4 + 6,2) de los jóvenes trabajadores consideran que existe un nivel escaso (poco o nada) de preocupación por parte de la empresa respecto a estos temas.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 67: "¿Cuál cree que es el grado de interés de su empresa en los temas de Seguridad e Higiene?"

	<i>Según: Provincia</i>							
	<i>Almería</i>	<i>Cádiz</i>	<i>Córdoba</i>	<i>Granada</i>	<i>Huelva</i>	<i>Jaén</i>	<i>Málaga</i>	<i>Sevilla</i>
Mucho	27,0	12,2	35,3	17,4	12,3	30,8	23,8	16,2
Bastante	37,8	52,7	23,3	46,8	15,4	26,2	36,3	32,5
Poco	25,7	23,6	21,6	21,1	47,7	30,8	28,0	37,7
Nada	5,4	0,7	3,4	9,2	18,5	5,6	4,7	7,9
NS/NC	4,1	10,8	16,4	5,5	6,2	6,5	7,3	5,7
<b>Total</b>	<b>74</b>	<b>148</b>	<b>116</b>	<b>109</b>	<b>65</b>	<b>107</b>	<b>193</b>	<b>228</b>

El nivel de preocupación de las empresas –en opinión de los jóvenes trabajadores– por los temas de Seguridad e Higiene no es homogéneo en todas las provincias andaluzas (Coeficiente de Contingencia = 0,33). Así mientras un 35,3% de los jóvenes de Córdoba consideran que su empresa se preocupa mucho, este porcentaje sólo alcanza el 12,2% en Cádiz. No obstante, si se considera la categoría de preocupación "aceptable" (mucho o regular) los porcentajes tienden a homogeneizarse (aunque todavía en Huelva sólo la otorgan el 27,7% (= 12,3 + 15,4) de los entrevistados.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 67: "¿Cuál cree que es el grado de interés de su empresa en los temas de Seguridad e Higiene?"

	<i>Según: Sexo</i>	
	<i>Varón</i>	<i>Hembra</i>
Mucho	19,1	24,7
Bastante	34,0	37,0
Poco	32,7	24,5
Nada	7,2	4,6
NS/NC	7,0	9,2
<b>Total</b>	<b>627</b>	<b>413</b>

Las mujeres trabajadoras jóvenes tienden a valorar con mayor benevolencia (61,7% = 24,7 + 37,0) que los varones (53,1% = 19,1 + 34,0) el grado de interés de su empresa por los temas de Seguridad e Higiene. No obstante, la diferencia entre ambos porcentajes es pequeña (Coeficiente de Contingencia = 0,11).



Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 67: "¿Cuál cree que es el grado de interés de su empresa en los temas de Seguridad e Higiene?"

	Según: Estudios realizados								
	Analf.	Sin Estud.	EGB/GE	BUP/COU	FPI	FP2	Tit. Medio	Tit. Super.	Otros
Mucho	20,0	24,8	22,7	16,1	23,8	22,9	12,7	27,7	0,0
Bastante	20,0	25,7	34,0	41,4	34,1	35,4	43,0	31,9	100,0
Poco	40,0	30,5	28,8	33,3	23,0	32,3	29,1	29,8	0,0
Nada	20,0	8,6	7,6	4,6	4,0	2,1	3,8	10,6	0,0
NS/NC	0,0	10,5	6,9	4,6	15,1	7,3	11,4	0,0	0,0
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>105</b>	<b>406</b>	<b>174</b>	<b>126</b>	<b>96</b>	<b>79</b>	<b>47</b>	<b>2</b>

No existe una fuerte dependencia (Coeficiente de Contingencia = 0,21) entre la valoración del interés de la empresa por los temas de Seguridad e Higiene (en opinión de los jóvenes trabajadores) y el nivel de estudios de los entrevistados. El porcentaje más alto se da para la preocupación "bastante" en opinión de los Titulados Medios (43%) aunque con excepción de los Analfabetos son mayoría los que consideran que la empresa se preocupa mucho o bastante de estos temas.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 67: "¿Cuál cree que es el grado de interés de su empresa en los temas de Seguridad e Higiene?"

	Según: C.N.A.E.										
	Agríc.	Energía	Ind. Quím.	Ind. Metal.	Otras Indust.	Const.	Comer. Hostel.	Trans. Comunic.	Financ. Segur.	Otros Serv.	Otros
Mucho	5,4	7,7	28,6	26,9	35,9	2,2	26,2	0,0	15,2	24,6	0,0
Bastante	26,5	69,2	38,1	26,9	34,4	50,0	41,2	18,2	41,3	31,3	50,0
Poco	48,8	23,1	23,8	35,8	16,4	32,6	21,3	77,3	17,4	30,4	0,0
Nada	8,4	0,0	9,5	1,5	4,7	15,2	3,3	4,5	10,9	6,7	50,0
NS/NC	10,8	0,0	0,0	9,0	8,6	0,0	8,0	0,0	15,2	7,1	0,0
<b>Total</b>	<b>166</b>	<b>13</b>	<b>21</b>	<b>67</b>	<b>128</b>	<b>46</b>	<b>301</b>	<b>22</b>	<b>46</b>	<b>224</b>	<b>6</b>

La valoración del grado de interés de la empresa por los temas de Seguridad e Higiene depende considerablemente (Coeficiente de Contingencia = 0,38) del sector empresarial que se considere. Así mientras en Transportes y Comunicaciones sólo un 18,2% de los entrevistados otorgan valoración considerable (mucho o bastante) el grado de interés, en Energía y Agua dicho porcentaje alcanza el 76,9% (= 7,7 + 69,2).

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 67: "¿Cuál cree que es el grado de interés de su empresa en los temas de Seguridad e Higiene?"

Según: Plantilla de la empresa

	Menos de 5 trab.	5-10 trab.	11-20 trab.	21-50 trab.	51-100 trab.	101-200 trab.	201-500 trab.	Más de 500 trab.	NS/NC
Mucho	26,4	27,3	19,9	26,4	8,1	17,3	17,5	16,4	0,0
Bastante	35,0	36,7	34,5	31,2	38,7	39,5	33,8	27,9	71,4
Poco	22,0	27,3	32,2	26,4	39,6	30,9	32,5	41,0	14,3
Nada	5,5	2,0	8,2	8,8	7,2	7,4	8,8	1,6	0,0
NS/NC	11,0	6,7	5,3	7,2	6,3	4,9	7,5	13,1	14,3
<b>Total</b>	<b>254</b>	<b>150</b>	<b>171</b>	<b>125</b>	<b>111</b>	<b>81</b>	<b>80</b>	<b>61</b>	<b>7</b>

Aunque no existe homogeneidad entre el grado de interés de la empresa por los problemas de Seguridad e Higiene (en opinión de los jóvenes trabajadores) para los diversos tamaños de plantilla de la empresa, el grado de asociación entre ambas variables no es muy fuerte (Coeficiente de Contingencia = 0,22). Hay una tendencia por parte de los jóvenes trabajadores a valorar mejor a la empresa de pequeña plantilla que a los de mayor número de trabajadores.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 67: "¿Cuál cree que es el grado de interés de su empresa en los temas de Seguridad e Higiene?"

Según: Tiempo en el puesto de trabajo

	Menos de 1 año	Entre 1 y 2 años	Entre 3 y 5 años	Entre 6 y 10 años	Más de 10 años	NS/NC
Mucho	18,2	18,9	21,2	23,6	31,3	0,0
Bastante	26,0	38,0	37,8	39,5	29,2	0,0
Poco	34,9	29,3	30,5	25,6	24,0	0,0
Nada	6,8	5,7	3,5	7,2	11,5	0,0
NS/NC	14,1	8,1	6,9	4,1	4,2	100,0
<b>Total</b>	<b>192</b>	<b>297</b>	<b>259</b>	<b>195</b>	<b>96</b>	<b>1</b>

No existe una fuerte dependencia (Coeficiente de Contingencia = 0,21) entre la valoración que los jóvenes trabajadores hacen del grado de interés de su empresa por los temas de Seguridad e Higiene y la antigüedad de los entrevistados en el puesto de trabajo actual. La calificación de aceptable (preocupación mucha o bastante) alcanza su nivel mínimo (44,2% = 18,2 + 26,0) en los jóvenes de menos de 3 meses en su puesto de trabajo actual y la más alta (63,1% = 23,6 + 39,5) en los que llevan de 3 a 5 años. En líneas generales los más antiguos valoran mejor a su empresa en este aspecto.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

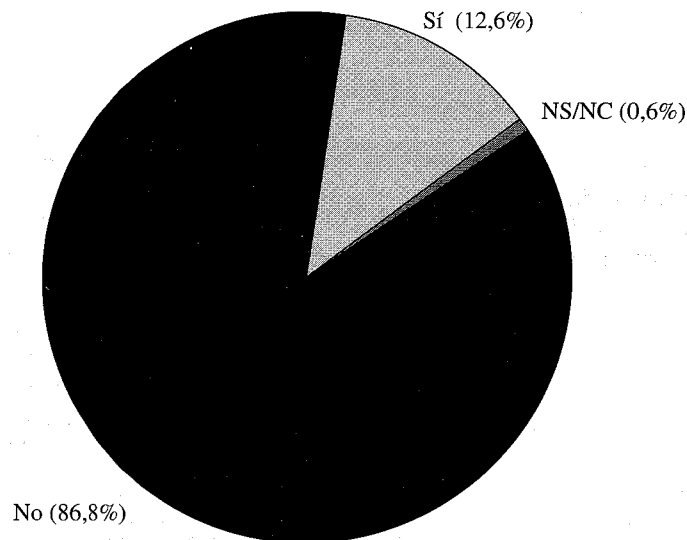
Pregunta número 67: "¿Cuál cree que es el grado de interés de su empresa en los temas de Seguridad e Higiene?"

Según: Cualificación del puesto de trabajo

	Prof. Técnico	Func. Super.	Pnal. Admto.	Comerc. Vended.	Trab. Servic.	Trab. Agríc.	Trab. No Ag.	Otros
Mucho	22,6	0,0	11,3	33,9	18,8	5,0	29,5	24,4
Bastante	39,3	50,0	53,0	31,7	41,9	25,5	27,6	25,6
Poco	28,6	50,0	23,2	21,3	26,2	47,5	30,0	34,6
Nada	6,0	0,0	4,0	3,8	6,8	9,2	7,6	5,1
NS/NC	3,6	0,0	8,6	9,3	6,3	12,8	5,2	10,3
<b>Total</b>	<b>84</b>	<b>2</b>	<b>151</b>	<b>183</b>	<b>191</b>	<b>141</b>	<b>210</b>	<b>78</b>

Existe una moderada dependencia (Coeficiente de contingencia = 0,31) entre la opinión que los jóvenes trabajadores tienen de su empresa en cuanto a la preocupación de ésta por los temas de Seguridad e Higiene y la cualificación del puesto de trabajo. Así mientras los jóvenes trabajadores agrícolas y de pesca sólo en un 5% consideran que su empresa se preocupa mucho por estos temas, este porcentaje sube al 33,9% en los Comerciantes y Vendedores. Ambos grupos también son extremos para la calificación de preocupación considerable (mucho o bastante): 65,6% (= 33,9 + 31,7) para los Comerciantes y Vendedores frente al 30,5% (5,0 + 25,5) de los trabajadores agrícolas o de pesca.

"¿Ha recibido cursos de Seguridad e Higiene?"  
Jóvenes Trabajadores



Una gran mayoría (86,8%) de los jóvenes trabajadores no han recibido ningún curso de Seguridad e Higiene en su empresa frente a un 12,6% que sí lo han recibido.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 68: "¿Ha recibido algún curso sobre Seguridad e Higiene en su empresa?"

	Según: Provincia							
	Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla
Sí	12,2	21,6	7,8	11,9	12,3	7,5	14,5	10,5
No	87,8	77,0	90,5	88,1	86,2	91,6	85,5	89,5
NS/NC	0,0	1,4	1,7	0,0	1,5	0,9	0,0	0,0
<b>Total</b>	<b>74</b>	<b>148</b>	<b>116</b>	<b>109</b>	<b>65</b>	<b>107</b>	<b>193</b>	<b>228</b>

El haber recibido o no cursos de Seguridad e Higiene en su empresa por parte de los jóvenes trabajadores no depende estadísticamente de la provincia de que se trate (Coeficiente de Contingencia = 0,15).

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 68: "¿Ha recibido algún curso sobre Seguridad e Higiene en su empresa?"

	Según: Sexo	
	Varón	Hembra
Sí	13,9	10,7
No	85,6	88,6
NS/NC	0,5	0,7
<b>Total</b>	<b>627</b>	<b>413</b>

Aunque el porcentaje de varones que han recibido cursos de Seguridad (13,9%) es superior al de mujeres que han recibido tales cursos (10,7%) la diferencia entre ambos porcentajes no es estadísticamente significativa entre ambos porcentajes (Coeficiente de Contingencia = 0,04).

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 68: "¿Ha recibido algún curso sobre Seguridad e Higiene en su empresa?"

	Según: Estudios realizados								
	Analf.	Sin Estud.	EGB/GE	BUP/COU	FP1	FP2	Tit. Medio	Tit. Super.	Otros
Sí	40,0	4,8	14,3	7,5	14,3	26,0	11,4	2,1	0,0
No	60,0	93,3	85,0	92,5	85,7	74,0	87,3	97,9	100,0
NS/NC	0,0	1,9	0,7	0,0	0,0	0,0	1,3	0,0	0,0
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>105</b>	<b>406</b>	<b>174</b>	<b>126</b>	<b>96</b>	<b>79</b>	<b>47</b>	<b>2</b>

Excluidos los analfabetos (sólo opinan 5 jóvenes trabajadores con esta característica) los jóvenes trabajadores que en mayor porcentaje han recibido algún curso de Seguridad e Higiene en su empresa son los de nivel educativo FP2 (26%) seguidos de los de nivel EGB/Graduado Escolar (14,3%) y Titulados Medios (11,4%). Es digno de observación el escaso porcentaje (2,1%) de Titulados Superiores que sí han recibido tales cursos.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 68: "¿Ha recibido algún curso sobre Seguridad e Higiene en su empresa?"

	Según: C.N.A.E.										
	Agríc.	Energía	Ind. Químico	Ind. Metal.	Otras Indust.	Const.	Comer. Hostel.	Trans. Comunic.	Financ. Segur.	Otros Servic.	Otros
Sí	4,2	100,0	28,6	19,4	10,9	4,3	13,6	22,7	6,5	12,1	0,0
No	94,6	0,0	71,4	80,6	88,3	95,7	85,7	77,3	93,5	87,5	100,0
NS/NC	1,2	0,0	0,0	0,0	0,8	0,0	0,7	0,0	0,0	0,4	0,0
<b>Total</b>	<b>166</b>	<b>13</b>	<b>21</b>	<b>67</b>	<b>128</b>	<b>46</b>	<b>301</b>	<b>22</b>	<b>46</b>	<b>224</b>	<b>6</b>

La impartición de cursos de Seguridad e Higiene dista mucho de ser homogénea en todos los sectores económicos. Así mientras en Energía y Agua los han recibido el 100% de los entrevistados (circunstancia que debe ser matizada por el hecho de que sólo 13 jóvenes encuestados pertenecen a este sector) y el 28,6% en Extracción y Transformación de Minerales, en cambio sólo un 4,2 de jóvenes empleados en el Sector Agrícola y un 4,3% de los que trabajan en Construcción han recibido tales cursos.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 68: "¿Ha recibido algún curso sobre Seguridad e Higiene en su empresa?"

Según: Plantilla de la empresa

	Menos de 5 trab.	5-10 trab.	11-20 trab.	21-50 trab.	51-100 trab.	101-200 trab.	201-500 trab.	Más de 500 trab.	NS/NC
Sí	18,1	3,3	2,9	14,4	17,1	8,6	23,8	19,7	0,0
No	81,9	96,0	95,9	84,0	82,9	91,4	76,3	80,3	85,7
NS/NC	0,0	0,7	1,2	1,6	0,0	0,0	0,0	0,0	14,3
<b>Total</b>	<b>254</b>	<b>150</b>	<b>171</b>	<b>125</b>	<b>111</b>	<b>81</b>	<b>80</b>	<b>61</b>	<b>7</b>

No existe homogeneidad en la impartición de cursos de Seguridad e Higiene en las empresas a los jóvenes trabajadores y la plantilla de la empresa. El grado de asociación entre ambas variables es moderado (Coeficiente de Contingencia = 0,26). En las empresas de plantilla superior a 200 trabajadores se dan los mayores porcentajes de impartición de cursos: 23,8% para los de 201 a 500 trabajadores y 19,7% para las empresas de más de 500 trabajadores.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 68: "¿Ha recibido algún curso sobre Seguridad e Higiene en su empresa?"

Según: Tiempo en el puesto de trabajo

	Menos de 1 año	Entre 1 y 2 años	Entre 3 y 5 años	Entre 6 y 10 años	Más de 10 años	NS/NC
Sí	3,6	9,4	17,0	14,9	24,0	0,0
No	95,8	90,2	81,9	85,1	76,0	0,0
NS/NC	0,5	0,3	1,2	0,0	0,0	100,0
<b>Total</b>	<b>192</b>	<b>297</b>	<b>259</b>	<b>195</b>	<b>96</b>	<b>1</b>

Como no podía menos de suceder, existe una fuerte dependencia (Coeficiente de Contingencia = 0,41) entre el hecho de haber recibido cursos de Seguridad e Higiene y en la empresa y la antigüedad en el puesto de trabajo actual. Se puede decir (con la excepción de los jóvenes que llevan de 1 a 2 años en su puesto de trabajo actual) que el porcentaje de jóvenes trabajadores que han recibido cursos de Seguridad e Higiene en su empresa aumenta al hacerlo su antigüedad en el puesto de trabajo actual.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

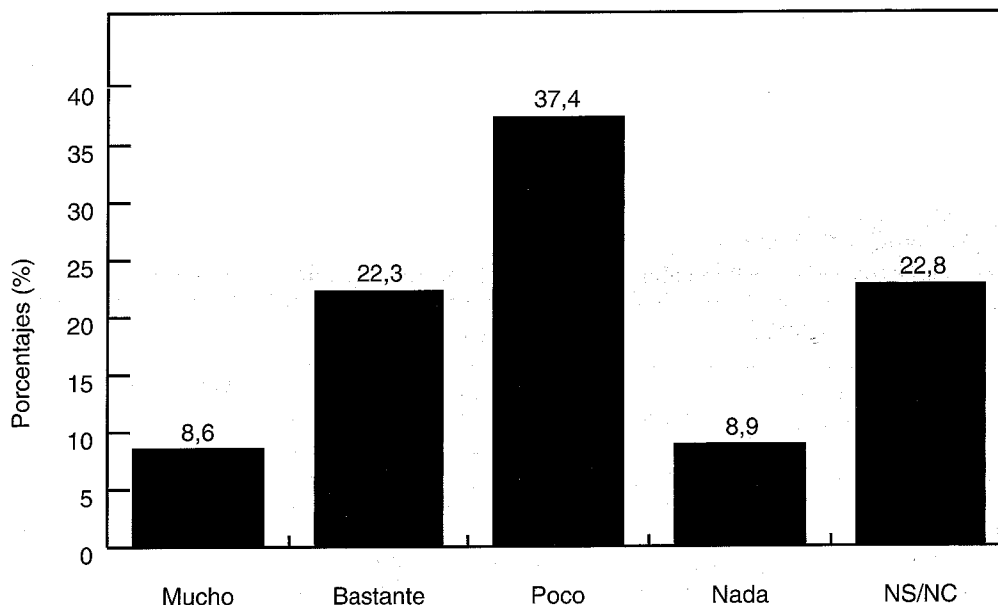
Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 68: "¿Ha recibido algún curso sobre Seguridad e Higiene en su empresa?"

	Según: Cualificación del puesto de trabajo							
	Prof. Técnico	Func. Super.	Pnal. Admto.	Comerc. Vended.	Trab. Servic.	Trab. Agríc.	Trab. No Ag.	Otros
Sí	15,5	0,0	4,0	9,8	22,0	4,3	19,5	6,4
No	84,5	100,0	94,7	89,6	78,0	94,3	80,0	93,6
NS/NC	0,0	0,0	1,3	0,5	0,0	1,4	0,5	0,0
<b>Total</b>	<b>84</b>	<b>2</b>	<b>151</b>	<b>183</b>	<b>191</b>	<b>141</b>	<b>210</b>	<b>78</b>

Los porcentajes en los que los jóvenes trabajadores que desempeñan distintos puestos de trabajo han recibido cursos de Seguridad e Higiene dependen moderadamente de la cualificación de su puesto de trabajo (Coeficiente de Contingencia = 0,22). Los mayores porcentajes de recepción de cursos se dan en Trabajadores de los Servicios (22%) y Trabajadores No Agrícolas, conductores de máquinas y vehículos (19,5%). Los porcentajes menores (excluidos, por su escasa representatividad, los Funcionarios Públicos Superiores y Directores de Empresas) se dan en el Personal Administrativo (4%) y en los trabajadores agrícolas y de pesca (4,3%).

**"¿Se interesan los sindicatos en Seguridad e Higiene?"  
Jóvenes Trabajadores**



La opinión más frecuente (37,4%) entre los jóvenes trabajadores andaluces es que los sindicatos se ocupan poco de los temas de Seguridad e Higiene. También es menor el porcentaje de los jóvenes trabajadores que consideran que el interés de los sindicatos es considerable (mucho o bastante, 30,9% = 8,6 + 22,3) que el de los que consideran que tal interés de los sindicatos es escaso (poco o nada, 46,3% = 37,4 + 8,9).

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 69: "¿Cuál cree que es el grado de interés de los Sindicatos en los temas de Seguridad e Higiene?"

	<i>Según: Provincia</i>							
	<i>Almería</i>	<i>Cádiz</i>	<i>Córdoba</i>	<i>Granada</i>	<i>Huelva</i>	<i>Jaén</i>	<i>Málaga</i>	<i>Sevilla</i>
Mucho	8,1	10,8	6,0	9,2	9,2	8,4	7,3	9,2
Bastante	25,7	27,0	16,4	14,7	16,9	20,6	30,6	20,2
Poco	40,5	30,4	17,2	48,6	49,2	34,6	43,5	38,6
Nada	9,5	5,4	6,9	10,1	12,3	8,4	9,3	10,5
NS/NC	16,2	26,4	53,4	17,4	12,3	28,0	9,3	21,5
<b>Total</b>	<b>74</b>	<b>148</b>	<b>116</b>	<b>109</b>	<b>65</b>	<b>107</b>	<b>193</b>	<b>228</b>

La opinión que los jóvenes trabajadores tienen sobre el grado de interés de los sindicatos en los temas de Seguridad e Higiene no es homogéneo en todas las provincias (Coeficiente de Contingencia = 0,31). Provincias donde tal grado de interés alcanza un nivel de considerable (mucho o bastante) inferior al 30% son Huelva (26,1%), Granada (23,9%), Jaén (29%) y Sevilla (29,4%). El bajo porcentaje de Cádiz (22,4%) hay que matizarlo por el fuerte porcentaje (53,4%) de No sabe-No contesta que se registra. En ninguna provincia el porcentaje de jóvenes trabajadores que otorgan preocupación mucha o bastante a los Sindicatos supera el 38%.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 69: "¿Cuál cree que es el grado de interés de los Sindicatos en los temas de Seguridad e Higiene?"

	<i>Según: Sexo</i>	
	<i>Varón</i>	<i>Hembra</i>
Mucho	9,6	7,0
Bastante	20,9	24,5
Poco	38,4	35,8
Nada	9,9	7,5
NS/NC	21,2	25,2
<b>Total</b>	<b>627</b>	<b>413</b>

No resultan significativas las diferencias de opinión entre los varones y las mujeres respecto al grado de interés de los Sindicatos por los temas de Seguridad e Higiene en su empresa.



Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 69: "¿Cuál cree que es el grado de interés de los Sindicatos en los temas de Seguridad e Higiene?"

	Según: Estudios realizados								
	Analf.	Sin Estud.	EGB/GE	BUP/COU	FP1	FP2	Tit. Medio	Tit. Super.	Otros
Mucho	40,0	10,5	6,7	8,0	7,1	16,7	10,1	4,3	0,0
Bastante	0,0	17,1	20,7	25,3	30,2	20,8	27,8	12,8	0,0
Poco	20,0	32,4	37,2	45,4	31,0	26,0	40,5	55,3	100,0
Nada	40,0	9,5	9,9	8,0	7,1	6,3	2,5	21,3	0,0
NS/NC	0,0	30,5	25,6	13,2	24,6	30,2	19,0	6,4	0,0
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>105</b>	<b>406</b>	<b>174</b>	<b>126</b>	<b>96</b>	<b>79</b>	<b>47</b>	<b>2</b>

Excluyendo los analfabetos (sólo opinan 5 jóvenes trabajadores de este estrato) la mejor opinión sobre el interés de los sindicatos en temas de Seguridad e Higiene –aunque inferior al 38% en todos los niveles educativos se da en los estratos de FP1 (37,3%) FP2 (37,5%) y Titulados Medios (37,9%) referidos a un grado de interés considerable (mucho o bastante) por parte de los Sindicatos.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 69: "¿Cuál cree que es el grado de interés de los Sindicatos en los temas de Seguridad e Higiene?"

	Según: C.N.A.E.										
	Agríc.	Energía	Ind. Químico	Ind. Metal.	Otras Indust.	Const.	Comer. Hostel.	Trans. Comunic.	Financ. Segur.	Otros Servic.	Otros
Mucho	11,4	61,5	14,3	10,4	7,0	0,0	7,3	0,0	13,0	6,7	0,0
Bastante	23,5	23,1	38,1	23,9	17,2	19,6	23,9	22,7	21,7	21,0	16,7
Poco	37,3	15,4	9,5	31,3	27,3	54,3	38,2	22,7	43,5	43,8	66,7
Nada	13,3	0,0	9,5	3,0	3,1	4,3	10,0	18,2	2,2	11,6	0,0
NS/NC	14,5	0,0	28,6	31,3	45,3	21,7	20,6	36,4	19,6	17,0	16,7
<b>Total</b>	<b>166</b>	<b>13</b>	<b>21</b>	<b>67</b>	<b>128</b>	<b>46</b>	<b>301</b>	<b>22</b>	<b>46</b>	<b>224</b>	<b>6</b>

La opinión de escaso interés (en opinión de los jóvenes trabajadores) que los sindicatos muestran por los temas de Seguridad e Higiene depende (Coeficiente de Contingencia = 0,35) de la actividad de la empresa en la que preste sus servicios. Así mientras en Energía y Agua la opinión de que los Sindicatos se preocupan "mucho" alcanza el 61,5% (sólo opinan 13 jóvenes) en Construcción tal valoración es ejercida por el 0% (opinan 46). Pero los Sectores con muestra superior a 200 encuestados se obtiene: (Comercio, 301 entrevistados, 48,2% escaso (poco o nada-interés), Servicios, 224 entrevistados, 55,4% de escaso interés) no hacen, sino confirmar la opinión global de escaso interés por parte de los Sindicatos por la Seguridad e Higiene.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 69: "¿Cuál cree que es el grado de interés de los Sindicatos en los temas de Seguridad e Higiene?"

	Según: Plantilla de la empresa								
	Menos de 5 trab.	5-10 trab.	11-20 trab.	21-50 trab.	51-100 trab.	101-200 trab.	201-500 trab.	Más de 500 trab.	NS/NC
Mucho	7,1	8,7	5,8	6,4	11,7	9,9	10,0	14,8	28,6
Bastante	23,2	20,7	23,4	15,2	18,9	23,5	35,0	23,0	14,3
Poco	35,4	37,3	33,3	52,0	41,4	38,3	32,5	26,2	28,6
Nada	14,6	10,7	4,1	8,0	10,8	4,9	3,8	6,6	0,0
NS/NC	19,7	22,7	33,3	18,4	17,1	23,5	18,8	29,5	28,6
<b>Total</b>	<b>254</b>	<b>150</b>	<b>171</b>	<b>125</b>	<b>111</b>	<b>81</b>	<b>80</b>	<b>61</b>	<b>7</b>

Existe una débil dependencia (Coeficiente de Contingencia = 0,24) entre la preocupación de los Sindicatos por los temas de Seguridad e Higiene (en opinión de los jóvenes trabajadores) y la plantilla de la empresa. Así mientras en las de 21 a 50 trabajadores el 60% (= 52 + 8) opina que los Sindicatos preocupan poco o nada este porcentaje es sólo del 32,8% (= 26,2 + 6,6). No obstante, hay que resaltar que los mayores porcentajes de preocupación considerable (mucho o bastante) se dan en las empresas de mayor plantilla: 33,4% en las de 101 a 200 trabajadores, 45% en las de 201 a 500 trabajadores, 37,8% en las de más de 500 trabajadores.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 69: "¿Cuál cree que es el grado de interés de los Sindicatos en los temas de Seguridad e Higiene?"

	Según: Tiempo en el puesto de trabajo					
	Menos de 1 año	Entre 1 y 2 años	Entre 3 y 5 años	Entre 6 y 10 años	Más de 10 años	NS/NC
Mucho	7,8	4,7	9,3	12,8	11,5	0,0
Bastante	16,1	23,6	20,1	28,7	24,0	0,0
Poco	35,9	42,8	41,7	28,7	30,2	0,0
Nada	8,9	8,8	9,3	5,1	16,7	0,0
NS/NC	31,3	20,2	19,7	24,6	17,7	100,0
<b>Total</b>	<b>192</b>	<b>297</b>	<b>259</b>	<b>195</b>	<b>96</b>	<b>1</b>

La valoración de la preocupación de los sindicatos por los temas de Seguridad e Higiene alcanza su mayor porcentaje de escaso interés (poco o nada) en el intervalo de antigüedad de 3 meses a 2 años en el puesto de trabajo actual (aproximadamente el 51% en cada uno de los dos subintervalos). La mejor valoración (preocupación mucha o bastante) se da en los jóvenes que llevan de 3 a 5 años en su puesto de trabajo: 41,5% (= 12,8 + 28,7) opinan que se preocupan mucho o bastante).

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

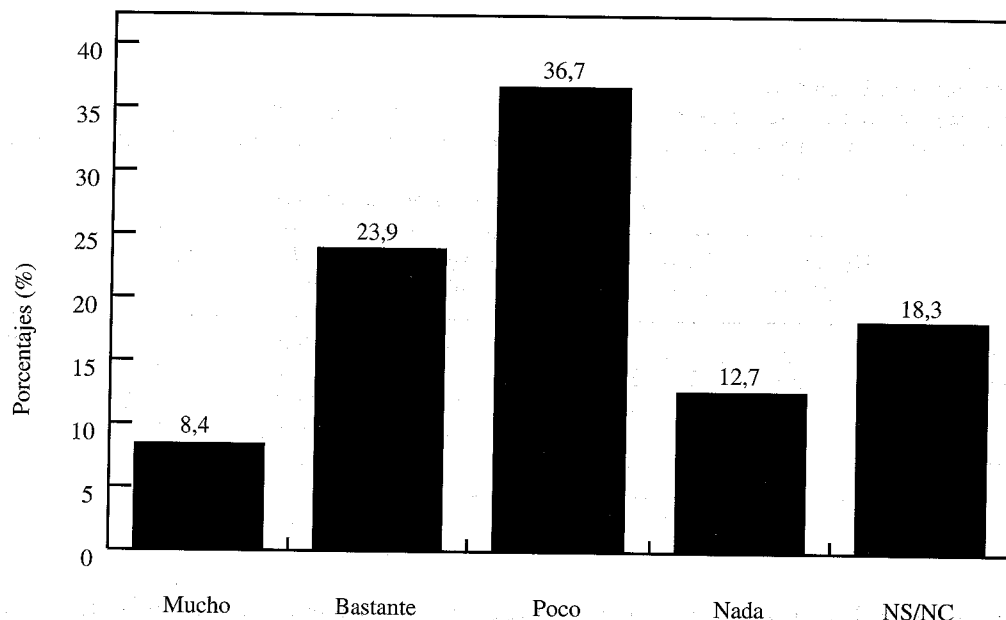
Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 69: "¿Cuál cree que es el grado de interés de los Sindicatos en los temas de Seguridad e Higiene?"

	Según: Cualificación del puesto de trabajo							
	Prof. Técnico	Func. Super.	Pnal. Admto.	Comerc. Vended.	Trab. Servic.	Trab. Agríc.	Trab. No Ag.	Otros
Mucho	10,7	0,0	7,3	7,1	5,8	10,6	10,5	10,3
Bastante	27,4	50,0	21,2	25,1	17,8	23,4	22,4	20,5
Poco	42,9	50,0	36,4	39,9	44,0	36,9	27,1	39,7
Nada	8,3	0,0	4,6	13,1	9,9	13,5	5,2	7,7
NS/NC	10,7	0,0	30,5	14,8	22,5	15,6	34,8	21,8
<b>Total</b>	<b>84</b>	<b>2</b>	<b>151</b>	<b>183</b>	<b>191</b>	<b>141</b>	<b>210</b>	<b>78</b>

La débil dependencia (Coeficiente de Contingencia = 0,22) que existe refleja la pobre opinión que los jóvenes trabajadores (cualquiera que sea su cualificación profesional) tienen del grado de interés de los Sindicatos por los temas de Seguridad e Higiene. Así, excluyendo Funcionarios Públicos Superiores, donde opinan sólo 2, los porcentajes de valoración considerable (preocupación mucha o bastante) oscilan entre el 23,6% (= 5,8 + 17,8) de los servicios y el 38,1% de los Profesionales y Técnicos. Asimismo, en los estratos profesionales donde el No sabe-No contesta no es muy frecuente existe bastante uniformidad en la valoración de interés "poco o nada".

"¿Se interesa la Administración en Seguridad e Higiene?"  
Jóvenes Trabajadores



La opinión más frecuente (36,7%) de los jóvenes trabajadores es que el grado de interés de la Administración por los temas de Seguridad e Higiene es "poco". Asimismo, un 32,3% (= 8,4 + 23,9) de los entrevistados opinan que existe considerable (mucho o bastante) interés por parte de la Administración frente a un 49,4% (= 36,7 + 12,7) que opinan que el grado de interés es escaso (poco o nada).

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 70: "¿Cuál cree que es el grado de interés de la Administración en los temas de Seguridad e Higiene?"

	Según: Provincia							
	Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla
Mucho	13,5	6,8	6,0	5,5	9,2	12,1	11,4	5,7
Bastante	13,5	25,7	12,1	31,2	18,5	25,2	28,5	25,9
Poco	51,4	32,4	23,3	37,6	47,7	36,4	36,3	38,6
Nada	9,5	8,1	12,9	14,7	13,8	9,3	16,1	14,0
NS/NC	12,2	27,0	45,7	11,0	10,8	16,8	7,8	15,8
<b>Total</b>	<b>74</b>	<b>148</b>	<b>116</b>	<b>109</b>	<b>65</b>	<b>107</b>	<b>193</b>	<b>228</b>

La opinión que el grado de interés de la Administración tiene por los temas de Seguridad e Higiene depende moderadamente (Coeficiente de Contingencia = 0,32) de la provincia de que se trate. Así mientras en Córdoba sólo el 18,1% (= 6,0 + 12,1) de los entrevistados le otorga un grado de interés considerable (mucho o bastante) en Málaga tal porcentaje asciende al 39,9%. En ninguna provincia el porcentaje de los que consideran que el grado de interés de la Administración es mucho-bastante supera el de los que consideran que el grado de interés es poco-nada.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 70: "¿Cuál cree que es el grado de interés de la Administración en los temas de Seguridad e Higiene?"

	Según: Sexo	
	Varón	Hembra
Mucho	7,2	10,2
Bastante	22,0	26,9
Poco	39,1	33,2
Nada	12,8	12,6
NS/NC	19,0	17,2
<b>Total</b>	<b>627</b>	<b>413</b>

No resulta significativa (Coeficiente de Contingencia = 0,08) la diferencia entre las opiniones que los varones tienen respecto a las mujeres en lo relativo al grado de interés de la Administración por los temas de Seguridad e Higiene. No obstante, las mujeres tienden a ser ligeramente más benevolentes en su opinión respecto a la Administración en este aspecto que los hombres: 37,1% (= 10,2 + 26,9) de grado de interés considerable (mucho o bastante según las mujeres) frente al 29,2% (= 7,2 + 22) de los hombres.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 70: "¿Cuál cree que es el grado de interés de la Administración en los temas de Seguridad e Higiene?"

	Según: Estudios realizados								
	Analf.	Sin Estud.	EGB/GE	BUP/COU	FP1	FP2	Tit. Medio	Tit. Super.	Otros
Mucho	20,0	5,7	9,1	9,8	8,7	6,3	7,6	6,4	0,0
Bastante	0,0	18,1	25,9	24,1	23,8	20,8	26,6	21,3	100,0
Poco	40,0	27,6	34,5	43,7	36,5	38,5	43,0	38,3	0,0
Nada	40,0	15,2	11,1	15,5	7,9	8,3	12,7	29,8	0,0
NS/NC	0,0	33,3	19,5	6,9	23,0	26,0	10,1	4,3	0,0
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>105</b>	<b>406</b>	<b>174</b>	<b>126</b>	<b>96</b>	<b>79</b>	<b>47</b>	<b>2</b>

La opinión sobre el grado de preocupación de la Administración por los temas de Seguridad e Higiene depende ligeramente (Coeficiente de Contingencia = 0,26) del nivel educativo de los entrevistados. Los grupos más críticos en cuanto a valoración de grado de interés (poco o nada) son los Titulados Superiores con un 68,1% (= 38,3 + 29,8) (excluimos analfabetos porque sólo opinan 5) Titulados Medios (55,7%) y EGB/Graduado Escolar 59,2%. En ningún nivel educativo el porcentaje de los jóvenes que consideran que el interés de la Administración es mucho-bastante supera al de los que opinan que es poco-ninguno.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 70: "¿Cuál cree que es el grado de interés de la Administración en los temas de Seguridad e Higiene?"

	Según: C.N.A.E.										
	Agríc.	Energía	Ind. Quím.	Ind. Metal.	Otras Indust.	Const.	Comer. Hostel.	Trans. Comunic.	Financ. Segur.	Otros Servic.	Otros
Mucho	8,4	7,7	19,0	10,4	10,2	4,3	8,3	0,0	17,4	5,8	0,0
Bastante	22,3	46,2	9,5	22,4	20,3	6,5	28,6	13,6	19,6	25,9	66,7
Poco	35,5	46,2	28,6	31,3	21,9	63,0	38,5	31,8	45,7	38,8	33,3
Nada	19,3	0,0	14,3	10,4	6,3	6,5	10,3	18,2	4,3	18,8	0,0
NS/NC	14,5	0,0	28,6	25,4	41,4	19,6	14,3	36,4	13,0	10,7	0,0
<b>Total</b>	<b>166</b>	<b>13</b>	<b>21</b>	<b>67</b>	<b>128</b>	<b>46</b>	<b>301</b>	<b>22</b>	<b>46</b>	<b>224</b>	<b>6</b>

Existe una moderada dependencia (Coeficiente de Contingencia = 0,34) entre la opinión sobre el grado de interés de la Administración por los temas de Seguridad e Higiene y la actividad de la empresa a la que pertenece el entrevistado. Así, mientras en Energía y Agua un 53,9% (7 = 7,7 + 46,2) de los entrevistados opinan que el interés de la Administración es mucho-bastante (superando a los que opinan que es poco-nada) en Construcción es del 10,8% (= 4,3 + 6,5) y en Transportes y Comunicaciones el 13,6%.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 70: "¿Cuál cree que es el grado de interés de la Administración en los temas de Seguridad e Higiene?"

	Según: Plantilla de la empresa								
	Menos de 5 trab.	5-10 trab.	11-20 trab.	21-50 trab.	51-100 trab.	101-200 trab.	201-500 trab.	Más de 500 trab.	NS/NC
Mucho	12,6	4,7	8,2	4,8	3,6	9,9	10,0	13,1	0,0
Bastante	25,2	27,3	19,9	25,6	22,5	28,4	22,5	14,8	42,9
Poco	34,3	36,7	38,0	36,0	45,9	32,1	36,3	32,8	57,1
Nada	15,4	12,7	8,2	17,6	12,6	16,0	10,0	4,9	0,0
NS/NC	12,6	18,7	25,7	16,0	15,3	13,6	21,3	34,4	0,0
<b>Total</b>	<b>254</b>	<b>150</b>	<b>171</b>	<b>125</b>	<b>111</b>	<b>81</b>	<b>80</b>	<b>61</b>	<b>7</b>

Apenas existe dependencia (Coeficiente de Contingencia = 0,23) entre la opinión que los jóvenes trabajadores tienen sobre el interés de la Administración por los temas de Seguridad e Higiene y la plantilla de la empresa. Sea cual sea el tamaño de la plantilla el porcentaje de los jóvenes que opinan que el interés de la Administración es mucho-bastante nunca supera al de los que consideran que es poco-nada. El estrato más crítico en este aspecto se encuentra en las empresas de 51 a 100 trabajadores.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 70: "¿Cuál cree que es el grado de interés de la Administración en los temas de Seguridad e Higiene?"

	Según: Tiempo en el puesto de trabajo					
	Menos de 1 año	Entre 1 y 2 años	Entre 3 y 5 años	Entre 6 y 10 años	Más de 10 años	NS/NC
Mucho	7,8	6,7	8,1	12,3	7,3	0,0
Bastante	19,3	26,9	24,7	23,6	22,9	0,0
Poco	33,9	39,4	40,5	32,3	33,3	0,0
Nada	11,5	12,8	12,4	11,3	18,8	0,0
NS/NC	27,6	14,1	14,3	20,5	17,7	100,0
<b>Total</b>	<b>192</b>	<b>297</b>	<b>259</b>	<b>195</b>	<b>96</b>	<b>1</b>

Apenas existe dependencia entre la opinión que los jóvenes trabajadores tienen sobre el grado de interés de la Administración por los temas de Seguridad e Higiene y la antigüedad de los entrevistados en el puesto de trabajo actual. Para cualquier antigüedad una opinión aceptable (interés mucho/bastante) nunca supera en porcentaje a una opinión pobre (interés poco/nada). Los estratos de 3 meses a 2 años de antigüedad y el de más de 6 años de antigüedad son especialmente críticos.

Encuesta: Jóvenes Trabajadores

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 70: "¿Cuál cree que es el grado de interés de la Administración en los temas de Seguridad e Higiene?"

	<i>Según: Cualificación del puesto de trabajo</i>							
	<i>Prof. Técnico</i>	<i>Func. Super.</i>	<i>Pnal. Admto.</i>	<i>Comerc. Vended.</i>	<i>Trab. Servic.</i>	<i>Trab. Agríc.</i>	<i>Trab. No Ag.</i>	<i>Otros</i>
Mucho	7,1	0,0	7,9	9,3	8,4	8,5	7,1	11,5
Bastante	28,6	50,0	25,8	30,6	21,5	20,6	19,0	24,4
Poco	38,1	50,0	40,4	35,0	42,4	33,3	31,4	38,5
Nada	17,9	0,0	7,9	13,7	12,6	20,6	8,1	12,8
NS/NC	8,3	0,0	17,9	11,5	15,2	17,0	34,3	12,8
<b>Total</b>	<b>84</b>	<b>2</b>	<b>151</b>	<b>183</b>	<b>191</b>	<b>141</b>	<b>210</b>	<b>78</b>

Existe una débil dependencia (Coeficiente de Contingencia = 0,25) entre la opinión de los jóvenes trabajadores en cuanto al interés de la Administración por los temas de Seguridad e Higiene y la cualificación del puesto de trabajo de los entrevistados. En ningún puesto de trabajo la opinión "grado de interés mucho-bastante" supera en porcentaje al "grado de interés poco-nada", y en este último aspecto son puestos de trabajo especialmente críticos Profesionales y Técnicos (56% = 42,4 + 12,6), Trabajadores de los Servicios (55%), Trabajadores Agrícolas y de Pesca (53,9%).