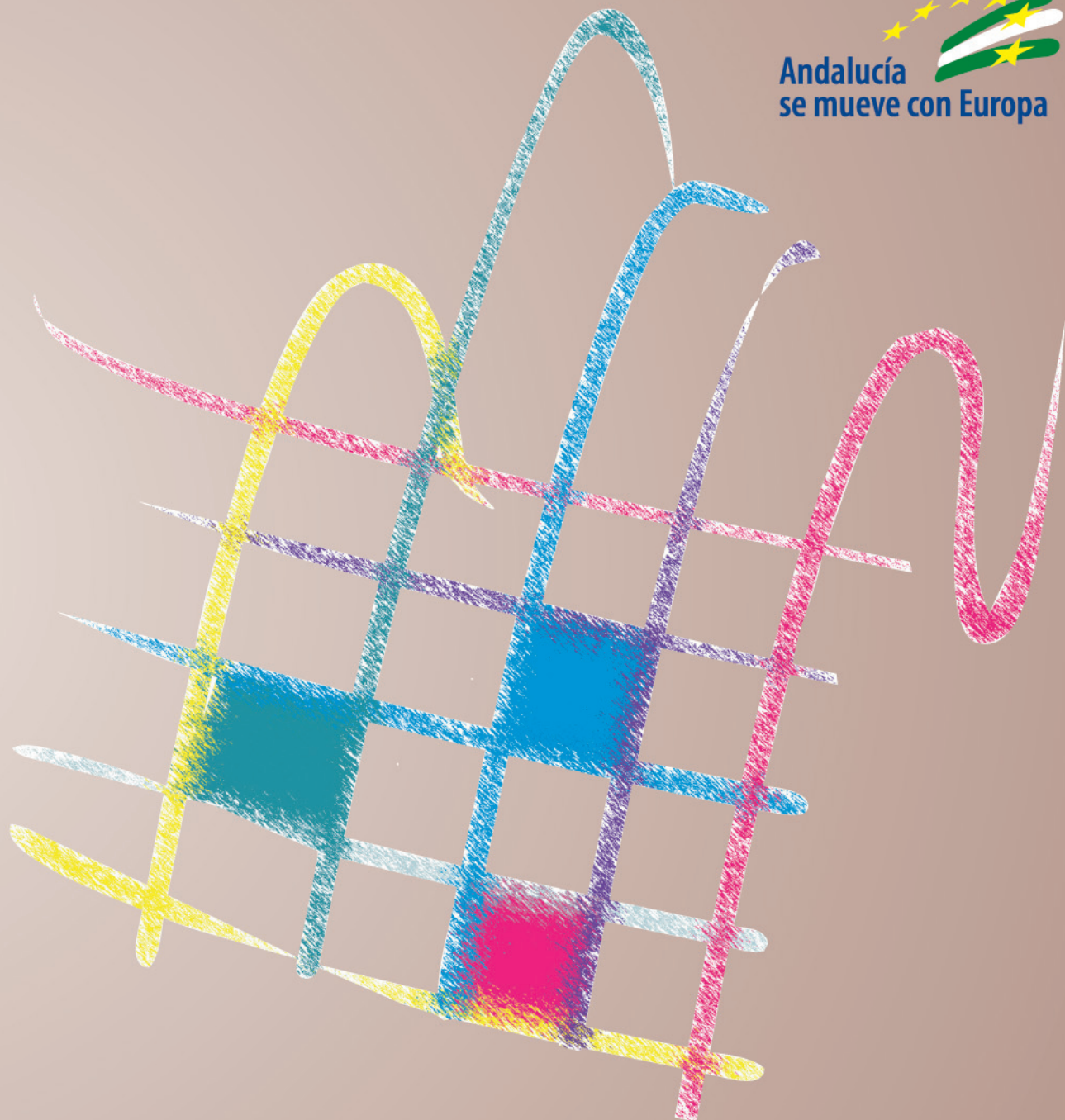


Almería. Encuesta de necesidades de formación y cualificación



Unión Europea
Fondo Social Europeo



Instituto de Estadística de Andalucía
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN Y CIENCIA

**Almería. Encuesta de necesidades de
formación y cualificación**

Instituto de Estadística de Andalucía

Pabellón de Nueva Zelanda

Leonardo Da Vinci, 21

Isla de la Cartuja

41092 Sevilla

Teléfono: 955 03 38 00

Fax: 955 03 38 16-17

www.juntadeandalucia.es/institutodeestadistica

Almería. Encuesta de necesidades de formación y cualificación



Instituto de Estadística de Andalucía
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN Y CIENCIA

Datos catalográficos

Parras Guijosa, Luis

Almería : encuesta de necesidades de formación y cualificación / equipo de trabajo de la encuesta, Luis Parras Guijosa, Antonio Pascual Acosta, José Luis Pino Mejías. -- Sevilla : Instituto de Estadística de Andalucía, 2011

69 p. ; 30 cm. -- (Estadísticas. Estudios)

1. Formación profesional. 2. Educación y empleo. 3. Encuestas. 4. Almería (Provincia). I. Pascual Acosta, Antonio. II. Pino Mejías, José Luis. III. Instituto de Estadística de Andalucía. IV. Título. V. Serie

331.5:519.253(460.358)

377:519.253(460.358)

331.36:519.253(460.358)

Equipo de trabajo de la encuesta

Luis Parras Guijosa

Antonio Pascual Acosta

José Luis Pino Mejías

Año de Edición: 2011 Instituto de Estadística de Andalucía

© Instituto de Estadística de Andalucía

Reproducción autorizada con indicación de la fuente bibliográfica, excepto para fines comerciales

Índice

Introducción.....	9
1. Características generales de la encuesta	11
2. Rasgos sociodemográficos y laborales	13
2.1. Edad	13
2.2. Continente de nacimiento	16
2.3. Ingresos mensuales	16
2.4. Categoría laboral	18
2.5. Sector de actividad	19
2.6. Tamaño del establecimiento	20
3. Estudios reglados	21
3.1. Nivel máximo de estudios alcanzado.....	21
4. Trayectoria laboral	25
4.1. Edad del primer contrato laboral o beca	25
4.2. Empleos anteriores al actual de al menos 6 meses de duración	26
4.3. Paro en los últimos 5 años y formación para el desempleo	27
5. Trabajo actual	29
5.1. Trayectoria seguida en la empresa actual	29
5.2. Descripción del puesto actual	29
6. Estudios y formación durante la vida laboral	37
6.1. Terminó de estudiar antes de ponerse a trabajar	37
6.2. Continuación de los estudios tras la obtención de su mayor nivel de estudios en algún momento distinto al actual	38
6.3. Continuación de los estudios en la actualidad	39
6.4. Enseñanza reglada adquirida en el actual empleo	40
6.5. Formación continua adquirida desde que comenzó el actual empleo	40
7. Rendimiento laboral de la formación	43
7.1. Factores que les han permitido obtener su actual puesto de trabajo	43
7.2. Relación entre el nivel de estudios y la categoría socioprofesional	44
7.3. Adecuación de la cualificación al puesto de trabajo y demanda de formación adicional	48
7.4. Trayectoria laboral	49
8. Síntesis y conclusiones	53
Anexo 1. Población de referencia	55
Anexo 2. Tablas estadísticas	69

Introducción

El desarrollo científico y tecnológico constituye el motor del proceso de cambio acelerado que experimenta la sociedad desde finales del pasado siglo XX. Los sistemas de producción o los de prestación de servicios no son los únicos que se ven afectados por el avance de los conocimientos, son todos y cada uno de los aspectos de la actividad cotidiana de las personas y las organizaciones los que se ven directamente influidos.

Este proceso de cambio se acelera continuamente gracias a la interrelación entre todas las áreas científicas y tecnológicas, provocando una creciente necesidad de formación y exigiendo la adaptación continua a las empresas, administraciones públicas y trabajadores.

Desde el punto de vista del mercado, la globalización es uno de los principales elementos que obligan a incrementar los niveles de cualificación de los trabajadores ya que, para países como España, no son sostenibles las actividades económicas basadas en un uso intensivo de mano de obra de baja retribución.

Son muchos los dictámenes que ponen de manifiesto la necesidad de establecer mecanismos que faciliten la adaptación permanente de las estructuras educativas a las necesidades derivadas de estos procesos de cambio.

Una de las principales preocupaciones en todos los países es evitar que la consecuencia inmediata de los procesos de globalización y desarrollo científico y tecnológico sea el incremento del desempleo y la inadecuación entre las competencias profesionales de las personas activas y las requeridas por las empresas. Esta preocupación ha llevado a la realización de estudios cuyos ámbitos van desde el local hasta el mundial, pasando por todos los niveles territoriales.

Son bien conocidos los estudios de la OCDE, o los informes de la Unión Europea. Desde el, ya clásico, Libro Blanco de 1993 sobre crecimiento, competitividad y empleo de la Comisión Europea, es evidente el papel determinante que la Unión Europea otorga a la educación y la formación como instrumentos para conseguir unos adecuados niveles de empleo y cohesión social.

La asunción de las recomendaciones recogidas en estos dictámenes se ha plasmado en la Unión Europea, entre otros, en los acuerdos de la cumbre de Lisboa. La meta de convertir a Europa en la sociedad más competitiva basada en el conocimiento, sólo puede alcanzarse mediante la continua mejora de los sistemas de educación, formación e I+D+I y de

los mecanismos mediante los cuales estos sistemas satisfacen las necesidades de las personas, del tejido empresarial y el mercado de trabajo.

Entre estos mecanismos ocupa un lugar destacado disponer de estadísticas adecuadas. El sistema estadístico formado por EUROSTAT, los institutos nacionales de estadística y, en el caso de países como el nuestro, los institutos de las Administraciones Autonómicas, tiene entre sus objetivos suministrar información estructurada que ayude en la toma de decisiones en materia de planificación de la oferta educativa y de la formación ocupacional y continua.

La información suministrada por el sistema estadístico público representa una pequeña parte de la disponible sobre relación entre formación y empleo. La importancia que, dentro de la denominada sociedad del conocimiento, cobra el sistema de educación y formación obliga a prestar una especial atención a los procesos de planificación global. La existencia de múltiples iniciativas orientadas a mejorar la formación y cualificación, con el objetivo de aumentar la inserción laboral y la competitividad de la economía, exige disponer de mecanismos que favorezcan la coordinación y la optimización de las mismas.

Son muchas las iniciativas sectoriales que tienen como objetivo la adecuación de la formación y la educación a las necesidades del mercado de trabajo. Sin embargo no se dispone de suficientes indicadores que describan el grado de eficacia y eficiencia de estas iniciativas.

La lógica orientación de los sistemas de información hacia la medición de los resultados más directamente relacionados con los objetivos básicos de cada uno de los sectores, tiene como consecuencia no deseada la falta de datos suficientes para el análisis profundo del nivel de adecuación global entre la oferta de enseñanzas y las cambiantes necesidades socioeconómicas.

La recopilación de estudios realizados por iniciativa de los distintos departamentos de la Junta de Andalucía, las corporaciones locales, los agentes sociales o los grupos de investigación, evidencia la imposibilidad de integrarlos de forma que se obtenga una visión conjunta de la situación actual. Así nos encontramos desde sectores en los que, gracias a su dimensión y al esfuerzo conjunto de todos los agentes implicados en el mismo, se tiene un profundo conocimiento de los recursos y necesidades, hasta sectores para los que la información disponible es

claramente insuficiente. Sin embargo, incluso para los sectores con mejor disponibilidad de información, es difícil realizar comparaciones. El no haber utilizado procedimientos de recogida de información homogéneos, el que se realicen en momentos distintos, y la falta de sistematización en los medios de difusión son algunas de las causas que limitan la utilidad de los estudios sectoriales como fuente de información para la construcción de indicadores más globales.

Con estos antecedentes, y con el fin de disponer de información sistemática sobre el nivel de cualificación de los ocupados, el Instituto de Estadística de Andalucía mediante convenio con el Centro Andaluz de Prospectiva y las Universidades de Almería, Cádiz, Córdoba, Granada, Huelva, Jaén, Málaga, Pablo de Olavide y Sevilla ha realizado durante 2007 la encuesta cuyos primeros resultados se presentan en esta monografía.

1. Características generales de la encuesta

En este apartado se describen las características generales de la encuesta, sin profundizar en las razones técnicas y metodológicas en las que se sustenta el diseño muestral del que se hace una breve descripción en la nota metodológica.

El **ámbito territorial** del análisis es Andalucía y, en total, se han recogido 11.452 cuestionarios de trabajadores (6.908) y trabajadoras (4.544) empleados, en el momento de realización de la encuesta, en empresas de los siguientes sectores productivos, según la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 1993 (CNAE-93):

C: Industrias extractivas.

D: Industria manufacturera.

E: Producción y distribución de energía eléctrica gas y agua.

F: Construcción.

G-1: Comercio.

G-2: Otro comercio al por menor de artículos nuevos en establecimientos especializados.

H: Hostelería.

I: Transporte almacenamiento y comunicaciones.

J: Intermediación financiera.

K: Actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales.

M: Educación.

N: Actividades sanitarias y veterinarias, servicio social.

O: Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad; servicios personales.

No son objeto del presente estudio los sectores:

A: Agricultura, ganadería, caza y selvicultura.

B: Pesca.

L: Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria.

P: Hogares que emplean personal doméstico.

Q: Organismos extraterritoriales.

En el caso de la agricultura, ganadería, caza y selvicultura, de la pesca, los hogares que emplean personal doméstico y los organismos extraterritoriales, el motivo de su no inclusión en la encuesta es la dispersión de los lugares de trabajo y la alta movilidad de un gran porcentaje de las personas que trabajan en estos sectores.

Respecto al sector de la Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria y de los empleados públicos de la educación, las actividades sanitarias, veterinarias y de servicio social, su no inclusión es consecuencia de las conclusiones alcanzadas en un estudio, realizado con anterioridad al diseño de la encuesta, que puso de manifiesto que era más eficaz para obtener información sobre la cualificación de estos colectivos, la explotación de los registros administrativos de los servicios de personal de las Administraciones Públicas.

En particular, en Almería se han recogido 853 cuestionarios de trabajadores (496) y trabajadoras (357).

2. Rasgos sociodemográficos y laborales

2.1. Edad

En lo que respecta a la franja etaria de los trabajadores, la edad media no es muy alta y se sitúa en los 37,7 años, (36,4 en

Andalucía), siendo la edad media de los hombres de 38,0 años (37,2 en Andalucía) y de 37,1 años para las mujeres (34,7 en Andalucía).

Tabla 1. Edad media por sexo
(valores medios)

	Media
Mujeres	37,1
Hombres	38,0
Ambos sexos	37,7

FUENTE: Elaboración propia

En lo que respecta al **año de nacimiento**, la mayor frecuencia se da en los años 60, 70 y 50, (80,7%), lo que significa que la mayoría de los trabajadores tiene una edad comprendida entre los 27 y 56 años. Le sigue la década de los 80, (14,6%), que representa a los trabajadores de edad comprendida entre los 16 y 26 años de edad. Se puede apreciar, por lo tanto, que no se trata de una población muy envejecida ya que, sólo un 4,7% de los trabajadores tienen más de 56 años.

En el total de Andalucía la situación es similar, aunque las décadas más representadas son la de los años 70 y 60,

(62,8%), por lo que la mayoría de los trabajadores tiene una edad comprendida entre los 27 y 46 años. Le siguen las décadas de los 50 y de los 80, (32,1%), que representan, respectivamente, a los trabajadores de edad comprendida entre los 47 y 56 años, y a los trabajadores más jóvenes de edad comprendida entre los 16 y 26 años de edad. Al igual que ocurre en Almería, no se trata de una población muy envejecida ya que, sólo un 5,1% del los trabajadores tienen más de 56 años y de estos solamente el 0,5% son mayores de 65 años.

Tabla 2. Población trabajadora según año de nacimiento por sexo
(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Hasta 1942	0,7*	0,6*	0,7*
1943-1950	3,5*	4,3	4,0
1951-1960	21,6	23,7	23,0
1961-1970	27,1	32,2	30,3
1971-1980	30,9	25,4	27,4
1981-1990	16,1	13,7	14,6
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 1.2 del Anexo 2

*Corresponde a un tamaño muestral inferior a 20, por lo que puede estar sujeto a una gran variabilidad.

El **período etario** de los trabajadores presenta diferencias en relación al sexo, variando la proporción de hombres y mujeres, respectivamente, en los distintos grupos de edad.

Si en la totalidad de Andalucía se observa una cierta feminización de las personas empleadas menores de 39 años, especialmente concentradas en las franjas de edad comprendidas entre los 25 y 34 años, y una mayor presencia masculina en los trabajadores con edad superior a los 40 años, no ocurre así en Almería, donde podemos observar en los Gráficos 1 y 2 que no hay diferencias claras en cuanto a la feminización de las personas empleadas (37,3% para las menores de 40 años y 35,7% para las mayores de 39).

Curiosamente, para el global de Andalucía, en las personas menores de 39 años, especialmente concentradas en las franjas de edad comprendidas entre los 20 y 34 años, hay una mayor presencia femenina, pero en el caso de Almería sólo se manifiesta en el grupo de edad de 25 a 29 años. Para los trabajadores de edad superior a los 40 años la mujer está menos presente en la totalidad de Andalucía. En Almería son mayoritarias entre los 40 y 49 años y, especialmente, de los 40 a 44 años. Si de la generalidad de Andalucía podríamos inferir que hay una sustancial incorporación de la mujer en el mundo del trabajo a partir de los años 80, no se reproduce esta pauta en Almería, donde parece más una situación ligada a la propia estructura del mercado de trabajo en dicha provincia.

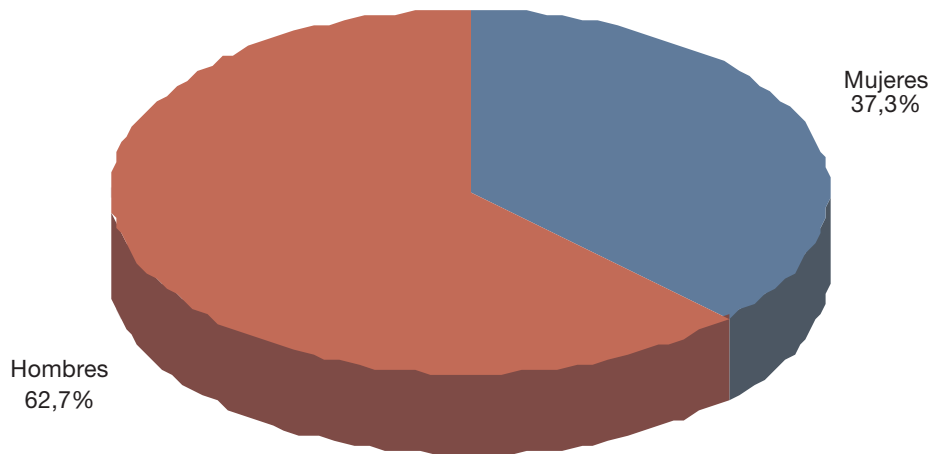
Tabla 3. Población trabajadora según grupos quinquenales de edad y sexo
(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
16 a 19 años	3,3*	6,7*	5,4
20 a 24 años	9,4	5,9	7,2
25 a 29 años	18,3	10,1	13,1
30 a 34 años	11,9	15,9	14,4
35 a 39 años	14,8	17,4	16,4
40 a 44 años	16,0	13,9	14,7
45 a 49 años	14,2	14,0	14,1
50 a 54 años	7,8	10,8	9,7
55 a 59 años	0,8*	1,5*	1,2
60 y más años	3,5*	3,8*	3,7
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 1.1 del Anexo 2

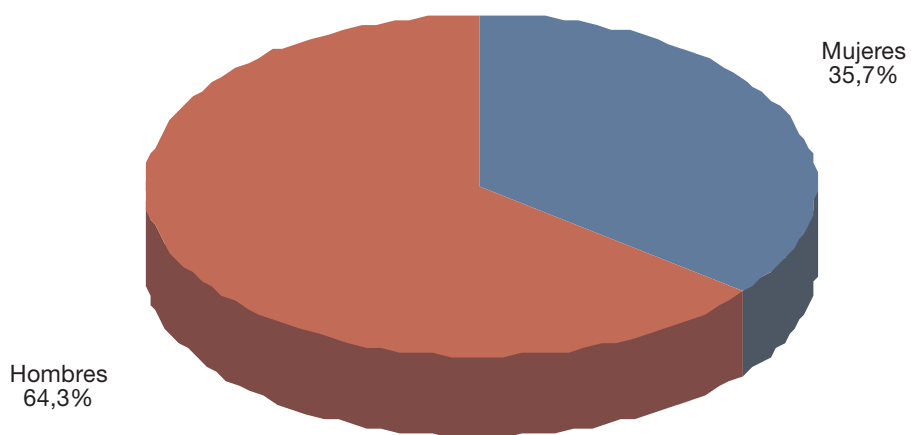
*Corresponde a un tamaño muestral inferior a 20, por lo que puede estar sujeto a una gran variabilidad.

Gráfico 1. Población trabajadora por sexo y edad menor o igual a 39 años



FUENTE: Tabla 1.1 del Anexo 2

Gráfico 2. Población trabajadora por sexo y edad mayor o igual a 40 años



FUENTE: Tabla 1.1 del Anexo 2

2.2. Continente de nacimiento

Atendiendo al continente de nacimiento de los trabajadores, el 94,6% ha nacido en Europa, de los cuales el 89,3% es originario de España, (97,2% y 95,1% respectivamente en Andalucía), mientras que el restante 5,3% proviene de algún país miembro de la Unión Europea. Una cantidad equivalente (5,4%) son los trabajadores que han nacido fuera de Europa. (En Andalucía suman tan solo el 2,7% del total). Al contrario de lo que ocurre en el global de Andalucía, en que los oriundos de

América del Sur son el contingente más numeroso, en el caso de Almería no se observan diferencias remarcables entre estos inmigrantes y los procedentes de África.

La escasa presencia de trabajadores de procedencia extra comunitaria se debe al hecho que el estudio no incluye las actividades relativas a las ramas productivas de la agricultura, ganadería y servicios domésticos, sectores intensivos en mano de obra que concentran a la mayoría de los inmigrantes empleados en Andalucía.

Tabla 4. Población trabajadora según zona geográfica de nacimiento por sexo
(porcentajes verticales)

	Ambos sexos
España	89,3
Resto de Europa	5,3
Latinoamérica	2,4
África	2,9*
Resto de orígenes ^a	0,1*
Total	100,0

FUENTE: Tabla 1.4 del Anexo 2

*Corresponde a un tamaño muestral inferior a 20, por lo que puede estar sujeto a una gran variabilidad.

^aResto de orígenes: Asia, América del Norte y Oceanía.

2.3. Ingresos mensuales

En lo que respecta a los **ingresos netos** que las personas reciben mensualmente por su trabajo, más de tres cuartas partes de los trabajadores se encuentran en una franja que oscila entre los 750 y 1.499 euros mensuales, agrupando al 78,0% del total, muy superior al de Andalucía, 68,3%; siendo los sueldos de entre 750 y 999 euros los más representados, 32,9%, frente a un 26,3% en Andalucía, donde los sueldos

entre 1.000 y 1.249 euros (28,4%) son los más representativos. Almería refleja un valor próximo, aunque inferior (26,7%). En los extremos, el 7,3% recibe un sueldo mensual inferior a los 750 euros, (16,1% en Andalucía), de los cuales el 2,5% gana menos de 540 euros, (5,4% en Andalucía), mientras que el 14,7% recibe un sueldo superior a los 1.500 euros, (15,6% en Andalucía), de los cuales el 4,9% recibe un sueldo igual o superior a los 2.000 euros mensuales (6% en Andalucía).

Tabla 5. Ingresos mensuales netos por sexo
(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Menos de 540	4,1	1,4*	2,5
De 541 a 749	8,9	2,2*	4,8
De 750 a 999	52,9	19,5	32,9
De 1.000 a 1.249	19,7	31,4	26,7
De 1.250 a 1.499	8,2	25,2	18,4
De 1.500 a 1.999	5,3	12,8	9,8
De 2.000 a 2.499	0,8*	5,2	3,4
De 2.500 a 2.999	0,1*	0,9*	0,6*
3.000 y más	0,1*	1,5*	0,9*
Total	100,0	100,0	100,0

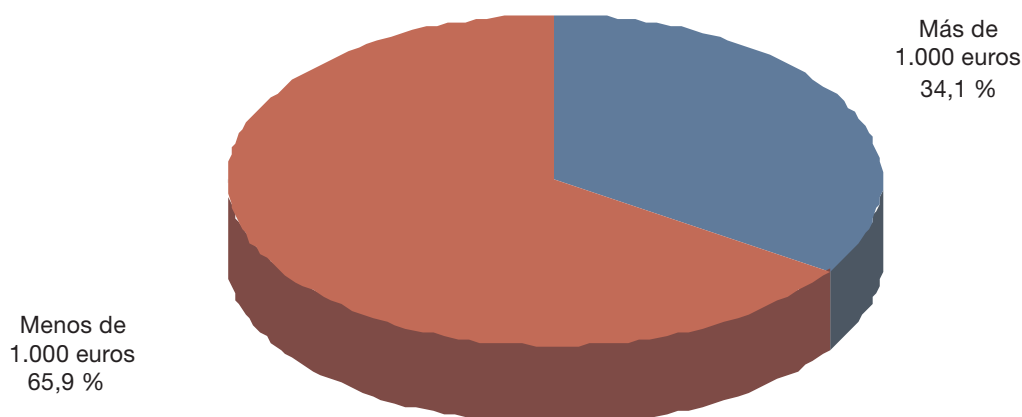
FUENTE: Tabla 1.5 del Anexo 2

*Corresponde a un tamaño muestral inferior a 20, por lo que puede estar sujeto a una gran variabilidad.

Atendiendo a la distribución del nivel de ingresos, teniendo en cuenta el sexo, es interesante notar como los 1.000 euros mensuales representan un límite divisorio de dos tendencias opuestas. El 65,9% de las mujeres encuestadas recibe un sueldo mensual de tres cifras, es decir inferior a los 1.000 euros mensuales (63,3% en Andalucía), mientras que menos de una cuarta parte de los hombres (23,1%) se encuentra en las

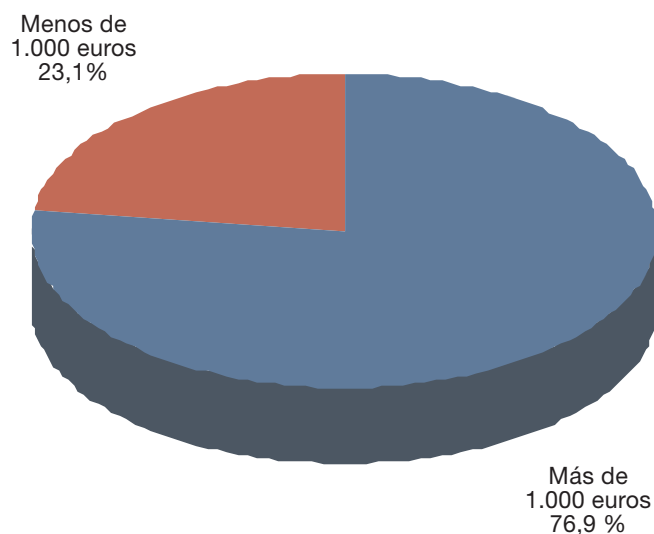
mismas condiciones remunerativas. En la globalidad de Andalucía representa un 30,8%. Inversamente, la mayoría de los hombres (76,9%) obtiene por su trabajo una remuneración superior a los 1.000 euros, (69,2% en Andalucía), de los cuales el 7,6% supera los 2.000 euros mensuales, frente a un valor casi insignificante de mujeres.

Gráfico 3. Trabajadoras según ingresos mensuales



FUENTE: Tabla 1.5 del Anexo 2

Gráfico 4. Trabajadores según ingresos mensuales



FUENTE: Tabla 1.5 del Anexo 2

2.4. Categoría laboral

Como se aprecia en la Tabla 6, los datos relativos a la categoría laboral de los trabajadores ponen de manifiesto la presencia de ocupaciones cualificadas tanto para los hombres como para las mujeres, siendo la categoría general de “Otros trabajadores cualificados”, con el 33,2% del total, (31,2% en Andalucía), la mayoritariamente representada. Las otras categorías cualificadas más representadas, la de “Administrativos” (12,2%) (14,4% en Andalucía), y la de “Personal de dirección” (8,9%) (13,1% en Andalucía), muestran una distribución fuertemente desigual por sexo, registrándose una considerable presencia de mujeres en las actividades administrativas, con el 21% de mujeres empleadas frente al 7,2% de hombres, (en Andalucía el 27,1% de mujeres frente al 7,7% de hombres), porcentajes que decrecen en favor de los hombres en las funciones directivas, donde se concentra el 10,7% de hombres (16,8% en Andalucía).

Estos datos reflejan las condiciones de desigualdad de género que caracterizan el mercado laboral, corroborando la posición de las mujeres en categorías laborales inferiores a las de los hombres, que ocupan, con mayor incidencia, las posiciones de alta responsabilidad (liderazgo y toma de decisiones).

Por otro lado, la categoría de los trabajadores no cualificados sigue aglutinando un porcentaje importante de la población empleada en Almería (31,8%), muy superior al de Andalucía, que representa prácticamente un cuarto del total de los trabajadores (25%). En Almería el peso porcentual es casi del doble (43,9%) para las mujeres que para los hombres (24,9%), mientras que en el total de Andalucía la situación no es tan drástica, y sólo hay un valor levemente mayor para las mujeres (25,4% frente al 24,8%).

Tabla 6. Categoría profesional por sexo
(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Trabajadores no cualificados	43,9	24,9	31,8
Administrativos	21,0	7,2	12,2
Jefes de grupo, encargados, capataces, FP III o FP superior	4,6	10,9	8,6
Otros trabajadores cualificados	15,8	43,3	33,2
Puestos que requieren obligatoriamente título universitario	9,0	3,1	5,3
Personal de dirección	5,7*	10,7	8,9
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 1.6 del Anexo 2

*Corresponde a un tamaño muestral inferior a 20 casos, por lo que puede estar sujeto a una gran variabilidad.

2.5. Sector de actividad

Para las agrupaciones por **actividad productiva**, se ha tenido en cuenta la clasificación de actividades vigente, Clasificación Nacional de Actividades Económicas 1993 (CNAE-93).

En el ámbito de las actividades productivas contempladas, el sector con mayor peso porcentual es el del “Comercio”, con el 24,0% de los trabajadores, superior al de toda Andalucía (18,1%), que junto con los que desarrollan su actividad en el sector denominado “Otro comercio al por menor de artículos nuevos en establecimientos especializados” concentran el 30,6% (25,1% en Andalucía) del total de la muestra y, al igual que ocurre en Andalucía, con una destacada presencia de mujeres, sobre todo en las actividades relacionadas con el comercio al por menor. El segundo sector con mayor peso porcentual es el de la “Construcción” con el 19,6% de trabajadores empleados, (17,6% en Andalucía), seguido por el sector de las “Actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios

empresariales” con el 12,8% (16,6% en Andalucía), y el sector de la “Industria manufacturera” con el 9,2% (12,9% en Andalucía). Los sectores menos representados son los de la “Producción y distribución de energía eléctrica gas y agua” (0,6%) (0,6% en Andalucía) y de las “Industrias extractivas” (1,2%) (0,4% en Andalucía).

Si nos detenemos en el análisis por sexo de las actividades económicas desarrolladas, podemos observar una distribución distinta para hombres y mujeres. Los cuatro sectores principales de la “Industria manufacturera”, “Construcción”, “Comercio” (G1 y G2) y “Actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales” agrupan prácticamente las tres cuartas partes de los hombres (75,5%) (75,9% en Andalucía), mientras que más de la mitad del total de las mujeres (59,9%), (50,5% en Andalucía) se concentra en los sectores del “Comercio” y “Actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales”, registrándose una mayor dispersión en los restantes sectores.

Tabla 7. Distribución por actividad económica y sexo
(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
C Industrias extractivas	0,4*	1,7*	1,2
D Industria manufacturera	4,1	12,1	9,2
E Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	0,3*	0,7	0,6
F Construcción	2,4*	29,6	19,6
G-1 Comercio	37,8	16,0	24,0
G-2 Otro comercio al por menor de artículos nuevos en establecimientos especializados	6,4	6,7	6,6
H Hostelería	10,6*	5,8*	7,6
I Transporte, almacenamiento y comunicaciones	2,9*	8,4	6,4
J Intermediación financiera	3,4*	2,0	2,5
K Actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales	15,7	11,1	12,8
M Educación	3,8	1,3*	2,2
N Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	7,8	1,3	3,7
O Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad; servicios personales	4,4	3,3	3,7
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 1.8 del Anexo 2

*Corresponde a un tamaño muestral inferior a 20 casos, por lo que puede estar sujeto a una gran variabilidad.

La situación de Almería sigue pautas similares a lo que ocurre globalmente en Andalucía.

A pesar de que el análisis sectorial no constituye más que una primera aproximación a nuestro campo de estudio, nos permite, sin embargo, evidenciar algunos comportamientos que nos ayudan a contextualizar los datos relativos a la categoría profesional de los trabajadores, que se desglosan en la Tabla 7. En este sentido, se destaca la capacidad de creación de empleo que muestran las actividades terciarias intensivas en mano de obra agrupadas bajo el epígrafe del “Comercio”, a las cuales podemos añadir las actividades relativas al sector de la “Hostelería”, así como la combinación de mano de obra cualificada y no cualificada en el ciclo del sector inmobiliario, que genera empleo tanto en la etapa de construcción, como en la oferta de servicios asociados a las actividades inmobiliarias.

2.6. Tamaño del establecimiento

En cuanto al empleo según el **tamaño del establecimiento** de trabajo, la mayoría de los trabajadores desarrolla su actividad laboral en micro y pequeñas empresas (hasta 49 empleados), que concentran el 77,3% del total de los trabajadores (76,7% en Andalucía), siendo la microempresa de entre 2 y 5 trabajadores la más representada.

Es de destacar también que en el caso de empresas de 100 o más empleados, aunque en el monto total representa casi los mismos datos que en la totalidad de Andalucía, (17,4% frente a 16,3% en Andalucía), su distribución por sexos es mucho más diferenciada, siendo la representación de mujeres muy superior a la de los hombres (31,9% frente a 9,0%). En el caso de Andalucía esta distribución es de 19,8% de mujeres frente a 14,5% de varones.

Tabla 8. Tamaño del establecimiento por sexo
(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Sólo 1	3,4*	10,1*	7,6
De 2 a 5	28,6	41,2	36,6
De 6 a 19	19,2	20,7	20,2
De 20 a 49	10,5	14,4	13,0
De 50 a 99	6,4	4,6	5,3
100 y más	31,9	9,0	17,4
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 1.9 del Anexo 2

*Corresponde a un tamaño muestral inferior a 20 casos, por lo que puede estar sujeto a una gran variabilidad.

3. Estudios reglados

3.1. Nivel máximo de estudios alcanzado

Los datos relativos al **nivel de estudios** del conjunto de los trabajadores revelan que el nivel educativo más frecuente es el de los estudios obligatorios, titulación poseída por más de un tercio del total, concretamente el 40,8% (35,3% en Andalucía). Casi otro tercio de los trabajadores, el 29,3% del total, ha completado los estudios medios, de los que el 16,0% ha obtenido el título de bachiller elemental o FP1, y el 13,3% ha conseguido el título de bachiller superior o ciclo FP de grado medio, (32,2% para Andalucía, en que la situación es un poco a la inversa, pues el 13,7% ha obtenido el título de bachiller elemental o FP1, y el 18,5% ha conseguido el título de bachiller superior o ciclo FP de grado medio). La titulación superior corresponde al 18,5% del total de los trabajadores (26,5% en Andalucía), de los cuales el 10,7% ha conseguido una titulación universitaria de primer ciclo o ciclo FP de grado superior, (14,7% en Andalucía), y el 7,9% ha conseguido titulación universitaria de segundo ciclo o equivalente o ha finalizado los

estudios de tercer ciclo, (11,8% para Andalucía). Al otro extremo, los que no consiguieron la titulación asociada a la escolaridad obligatoria representan el 11,3% de los trabajadores (6% en Andalucía).

Los aspectos más relevantes de la composición del nivel de estudios del conjunto de los trabajadores almerienses empleados en los sectores productivos contemplados son, al igual que ocurre en el resto de Andalucía, el alto peso que siguen teniendo los estudios primarios y el mayor peso de los estudios secundarios respecto a los estudios superiores.

Sin embargo, el análisis del nivel de estudios según el sexo de los trabajadores muestra una composición distinta para hombres y mujeres. Como se observa en la Tabla 9, el peso de los niveles de estudios inferiores es mayor para los hombres que para las mujeres (55,1% hombres vs. 47,1% mujeres), (en Andalucía 47,6% hombres vs. 29,6% mujeres), relación que se mantiene, aunque muy ajustada, en los estudios medios y que se invierte claramente en los estudios superiores. En Andalucía el proceso se invierte ya desde los estudios medios.

Tabla 9. Nivel máximo de estudios reglados terminados por sexo

(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
No consiguió la titulación asociada a la escolaridad obligatoria	11,5*	11,2	11,3
Titulación asociada a la escolaridad obligatoria	35,5	43,9	40,8
Titulación de Bachiller Elemental o FP1	14,7	16,8	16,0
Titulación de Bachiller Superior o ciclo FP de grado medio	13,3	13,3	13,3
Titulación universitaria de primer ciclo o ciclo FP de grado superior	13,0	9,3	10,7
Titulación universitaria de segundo ciclo o equivalente	8,8	4,5	6,1
Titulación universitaria de tercer ciclo o equivalente	3,1*	1,0*	1,8*
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 1.3 del Anexo 2

*Corresponde a un tamaño muestral inferior a 20, por lo que puede estar sujeto a una gran variabilidad.

El rasgo más sobresaliente que aparece del análisis del nivel de estudios, teniendo en cuenta como variable cruzada el sexo y, utilizando la clasificación ESOMAR, es que las mujeres tienen un nivel de estudios superiores mayor que los hombres, (24,9% vs. 14,8%), aunque, en los otros casos, las dos líneas

se mantienen aún casi paralelas. El comportamiento en el total de Andalucía presenta también una mejor posición de la mujer en cuanto a nivel de estudios, siendo los estudios medios, con el 37,1% del total, y superiores, con el 33,3%, respectivamente, los más representados en el contingente femenino.

Tabla 10. Nivel máximo de estudios reglados terminados por sexo
(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Hasta obligatorios	47,1	55,1	52,1
Estudios medios	28,0	30,1	29,3
Estudios superiores	24,9	14,8	18,5
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 1.3 del Anexo 2

Nota: 'Hasta obligatorios' incluye 'No consiguió la titulación asociada a la escolaridad obligatoria' y 'Titulación asociada a la escolaridad obligatoria'; 'Estudios medios' incluye 'Titulación de bachiller elemental o FPI' y 'Titulación de bachiller superior o ciclo FP de grado medio'; 'Estudios superiores' incluye 'Titulación universitaria de primer ciclo o ciclo FP de grado superior', 'Titulación universitaria de segundo ciclo o equivalente' y 'Titulación universitaria de tercer ciclo o equivalente'.

En cuanto al nivel de estudios por tramos de edad, nos detendremos en cada uno de ellos, analizando comparativamente la situación de hombres y mujeres.

En el grupo de trabajadores más jóvenes, de edad comprendida entre los 16 y 29 años, encontramos la misma estructura según el sexo que se registra a nivel global de Andalucía. Más de los dos tercios de los hombres están representados en el nivel de estudios hasta obligatorios, que agrupa al 70,5% de los trabajadores más jóvenes, porcentaje de representación que decrece inversamente al nivel de estudios, hasta el 9,4% de trabajadores con titulación universitaria. Las mujeres más jóvenes, aunque mantienen un valor alto en el nivel de estudios hasta obligatorios, un 41,8%, están más representadas que los hombres en los estudios medios y superiores, con el 32,5% y el 25,7% del total.

En el tramo de edad comprendida entre los 30 y 44 años, para los hombres se registra una estructura parecida en la provincia de Almería a la de la totalidad de Andalucía, aunque algo más acentuada en sus extremos: aumenta sustancialmente el peso de los trabajadores con estudios hasta el ciclo obligatorio (47,5% en Almería vs. 38,7% en Andalucía) y disminuye el porcentaje de trabajadores con estudios superiores (23,3% en Almería vs. 28,6% en Andalucía). Para las mujeres el peso mayor se encuentra también en el nivel más bajo de estudios (42,0%) seguido de los estudios superiores, con el 32,5%, y por el 25,5% de mujeres con estudios medios.

A pesar de las diferencias que se observan en la composición interna de este grupo etario, el nivel de estudios que presenta es significativo del aumento general del nivel educativo que la población española en general, y la andaluza en particular, ha experimentado en las últimas décadas, especialmente en los niveles de formación secundaria y universitaria, con una acentuada presencia de las mujeres.

En los trabajadores de edad comprendida entre los 45 ó más años, encontramos la misma estructura educativa para hombres y mujeres, con algunas diferencias de peso porcentual no muy acentuadas. Para ambos grupos, la mayor concentración se registra en los estudios obligatorios, donde se encuentran el 55,3% de los hombres y el 61,5% de las mujeres, porcentajes que decrecen con intensidad distinta hacia los estudios superiores.

Es interesante notar que la estructura de los estudios de los hombres con edad comprendida entre los 45 ó más años es muy próxima a la que se registra para los trabajadores más jóvenes (de entre los 16 y 29 años), es decir una estructura piramidal con amplia base en los estudios obligatorios. Con respecto a esta circunstancia, es posible que la temprana incorporación al mundo laboral de los hombres jóvenes haya comportado el abandono del sistema educativo una vez obtenida la titulación obligatoria o que estos mismos se encuentren todavía estudiando.

Tabla 11. Nivel máximo de estudios reglados terminados por grupo de edad y sexo

(porcentajes verticales)

	16 a 29 años	30 a 44 años	45 y más años	Total
Mujeres				
Hasta obligatorios	41,8	42,0	61,5	47,1
Estudios medios	32,5	25,5	26,8*	28,0
Estudios superiores	25,7	32,5	11,7*	24,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0
Hombres				
Hasta obligatorios	70,5	47,5	55,3	55,1
Estudios medios	20,1	29,2	39,1	30,1
Estudios superiores	9,4	23,3	5,6*	14,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 1.3 del Anexo 2

*Corresponde a un tamaño muestral inferior a 20, por lo que puede estar sujeto a una gran variabilidad.

Nota: 'Hasta obligatorios' incluye 'No consiguió la titulación asociada a la escolaridad obligatoria' y 'Titulación asociada a la escolaridad obligatoria'; 'Estudios medios' incluye 'Titulación de bachiller elemental o FPI' y 'Titulación de bachiller superior o ciclo FP de grado medio'; 'Estudios superiores' incluye 'Titulación universitaria de primer ciclo o ciclo FP de grado superior', 'Titulación universitaria de segundo ciclo o equivalente' y 'Titulación universitaria de tercer ciclo o equivalente'.

4. Trayectoria laboral

4.1. Edad del primer contrato laboral o beca

En cuanto a la **trayectoria laboral**, se registra que los hombres se incorporan antes que las mujeres al mundo del trabajo, con una edad media de 19,2 años contra los 22,1 años de las mujeres, y en media llevan trabajando 19,3 años, mientras que para las mujeres la media de años de trabajo acumulados desde el primer contrato es de 15,9. La situación de la media andaluza es similar en cuanto a la edad en que empiezan a trabajar, tanto los hombres como las mujeres pero, para los dos sexos, presentan unos dos años menos de media en los años de trabajo.

La menor extensión de la trayectoria laboral de las mujeres corrobora dos circunstancias anteriormente analizadas: por un lado la tardía incorporación de la mujer almeriense y, en general, andaluza al mundo del trabajo, sobre todo a partir de los años 80 y, por otro lado, el mayor nivel de estudios reglados terminados que presentan las mujeres, circunstancia que, en la mayoría de los casos, implica una prolongación del periodo de estudios y una postergación del ingreso en el mundo del trabajo.

Tabla 12. Edad media de incorporación al trabajo y número medio de años de trabajo por sexo

	Años que lleva trabajando	Edad a la que empezó a trabajar
Mujeres	15,9	22,1
Hombres	19,3	19,2
Ambos sexos	18,1	20,3

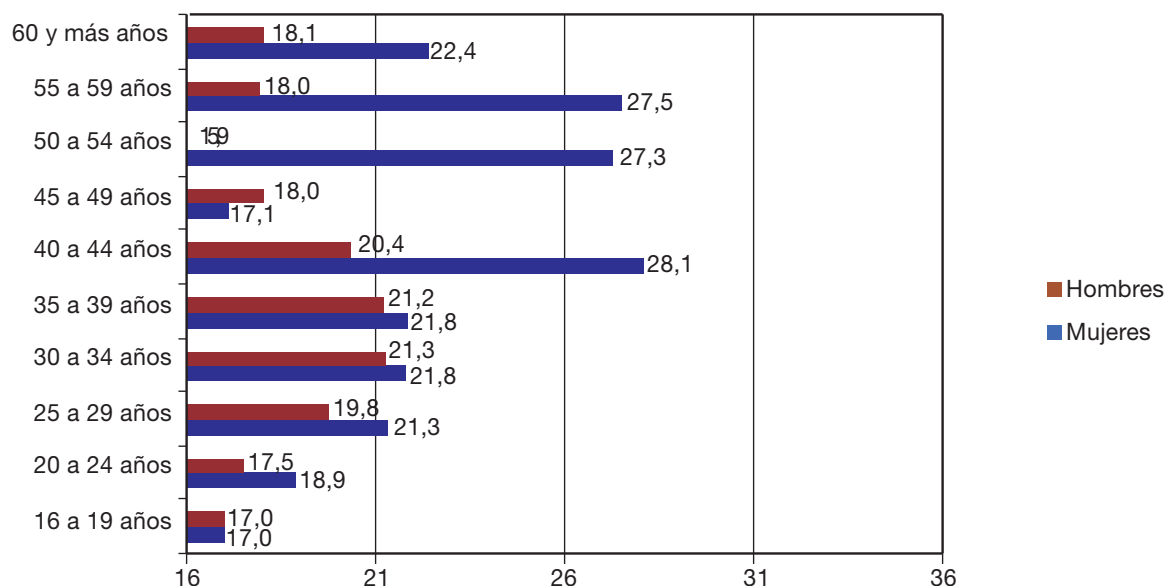
FUENTE: Tablas 2.1 y 2.2 del Anexo 2

En el Gráfico 5 se aprecia que la diferencia en la edad media de incorporación al mundo del trabajo entre hombres y mujeres se mantiene sustancialmente constante, aunque un poco mayor en las mujeres en los grupos de edad comprendidos entre los 16 y 49 años. A partir de ahí, con la excepción del grupo de edad de 45 a 49 años en que se invierte un poco la situación, aumenta la brecha entre hombres y mujeres.

Las diferencias más pronunciadas, quitando el caso puntual del grupo de edad de 40 a 44 años, se registran en los trabajadores con edad superior a los 50 años de edad, factor explicativo de la posterior incorporación de las mujeres en el mundo del trabajo.

La situación en la media andaluza es similar y más lineal, pues no aparecen los vaivenes que se dan entre los 40 y 49 años.

Gráfico 5. Edad media a la que empezó a trabajar por edad y sexo



FUENTE: Tabla 2.1 del Anexo 2

4.2. Empleos anteriores al actual de al menos 6 meses de duración

Atendiendo al **número de empleos** los datos nos muestran que el 43,9% de los hombres y el 45,3% están en su primer trabajo. La situación de la totalidad de Andalucía es similar, aunque un poco inferior el porcentaje de los hombres (35,0%).

El número medio de empleos anteriores al actual de los hombres es de 1,19 y el de las mujeres de 1,10.

En Almería son mayoría los hombres y mujeres que han tenido dos empleos anteriores, (23,0% en hombres y 20,8% en mujeres), mientras que en la totalidad de Andalucía lo más frecuente es el caso de un empleo anterior (26,7% en hombres y 28,9% en mujeres).

Tabla 13. Empleos anteriores al actual (contratos al menos de 6 meses) por sexo

(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
0	45,3	43,9	44,4
1	18,7	17,8	18,2
2	20,8	23,0	22,2
3	10,8	6,1	7,8
4 o más	4,3*	9,1	7,3
Total	100,0	100,0	100,0
Media general	1,10	1,19	1,15
Desviación típica	1,21	1,30	1,27
Media de empleos anteriores (1 o más)	2,01	2,12	2,08
Desviación típica	1,03	0,93	1,00

FUENTE: Tabla 2.3 del Anexo 2

*Corresponde a un tamaño muestral inferior a 20, por lo que puede estar sujeto a una gran variabilidad.

4.3. Paro en los últimos 5 años y formación para el desempleo

Los datos relativos a **períodos de paro**, registrados durante los últimos cinco años de la trayectoria laboral de los trabajadores, muestran una preponderante continuidad laboral tanto para los hombres como para las mujeres.

El 92,3% de los hombres (88,7% en Andalucía) y el 87,5% de las mujeres (79,6% en la totalidad de Andalucía), no han experimentado situaciones de paro por más de seis meses en el último quinquenio. Por tanto el 12,5% del contingente femenino ha estado en paro por un periodo superior a los seis meses en los últimos cinco años, frente al 7,7% del total de los hombres. En la totalidad de Andalucía esa situación es de 20,4% de mujeres vs. 11,3% de los hombres.

Tabla 14. Incidencia de paro laboral por más de 6 meses en los últimos cinco años por sexo

(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Ha estado parado	12,5	7,7	9,4
No ha estado parado	87,5	92,3	90,6
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 2.4 del Anexo 2

En respuesta a las situaciones de paro laboral, la formación ocupacional se configura como una política activa de empleo de responsabilidad de la Administración Pública. Se trata de una formación eminentemente práctica de carácter no reglado, cuyo objetivo general es potenciar la inserción y reinserción profesional de la población demandante de empleo.

Entre los trabajadores que han estado en paro durante el último quinquenio (9,4% del total), la gran mayoría, el 70,8%, no ha accedido a procesos formativos como medida para superar su situación de desempleo.

Si analizamos estos datos, teniendo en cuenta el sexo de los trabajadores, se observa que son las mujeres las que más han recurrido a la formación ocupacional impartida por los servicios públicos de empleo. El 31,4% de las mujeres ha realizado cursos de formación ocupacional durante el periodo de paro, mientras que, un 72,9% de los hombres no se ha incorporado a ningún proceso formativo.

En el global de Andalucía la situación es muy similar.

Tabla 15. Participación en cursos de formación ocupacional de trabajadores que han estado parados en los últimos cinco años por más de 6 meses por sexo
(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Sí	31,4	27,1*	29,2
No	68,6	72,9	70,8
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 2.5 del Anexo 2

*Corresponde a un tamaño muestral inferior a 20, por lo que puede estar sujeto a una gran variabilidad.

5. Trabajo actual

Nos centraremos ahora en el análisis de la posición laboral actual de los trabajadores, buscando evidenciar las principales características del tipo de empleo.

5.1. Trayectoria seguida en la empresa actual

Es reseñable que la gran mayoría de los trabajadores, el 89,8% del total, ha mantenido la misma posición ocupacional en la

empresa en la que se encuentra actualmente contratado, circunstancia que caracteriza, de manera sustancialmente homogénea, a la trayectoria laboral de hombres y mujeres. Solamente el 10,2% de los trabajadores ha experimentado movilidad en su posición ocupacional en la empresa. Los datos para Andalucía son bastante similares a aunque un poco menos extremos.

Tabla 16. Variación en la ocupación en la empresa actual por sexo^a

(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
La misma	88,9	90,3	89,8
Otra	11,1	9,7	10,2
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 3.4 del Anexo 2

^a Ver la Tabla 17 de "Andalucía. Encuesta de necesidades de formación y cualificación".

5.2. Descripción del puesto actual

Para el análisis de las categorías ocupacionales se utiliza la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-94), que en los sectores productivos objetos del estudio agrupa las siguientes ocupaciones:

1. Dirección de las empresas y de las administraciones públicas.

- dirección de las administraciones públicas y de empresas de 10 o más asalariados.
- gerencia de empresas con menos de 10 asalariados.

- gerencia de empresas sin asalariados.

2. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales.

- profesiones asociadas a titulaciones de 2º y 3er ciclo universitario y afines.
- profesiones asociadas a una titulación de 1er ciclo universitario y afines.

3. Técnicos y profesionales de apoyo.

4. Empleados de tipo administrativo.

5. Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios.

- trabajadores de los servicios de restauración y de servicios personales.

- trabajadores de los servicios de protección y seguridad.
- dependientes de comercio y asimilados.

6. Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, la construcción, y la minería, excepto los operadores de instalaciones y maquinaria.

- trabajadores cualificados de la construcción, excepto los operadores de maquinaria.
- trabajadores cualificados de las industrias extractivas, de la metalurgia, la construcción de maquinaria y asimilados.
- trabajadores cualificados de industrias de artes gráficas, textil y de la confección, de la elaboración de alimentos, ebanistas, artesanos y otros asimilados.

7. Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores.

- operadores de instalaciones industriales, de maquinaria fija; montadores y ensambladores.
- conductores y operadores de maquinaria móvil.

8. Trabajadores no cualificados.

- trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes).
- peones de la construcción, industrias manufactureras y transportes.

Atendiendo a las categorías laborales en las que se encuentran adscritos los trabajadores, la categoría que, a nivel provincial, aglutina más trabajadores es la de los “Trabajadores no cualificados” con el 26,5% del total, seguida por los “Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, construcción y minería, excepto los operadores de instalaciones y maquinarias” con el 21,7%, por los “Empleados de tipo administrativo” con el 15,8% y por los “Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios” con el 15,1% del total.

Sin embargo, la composición por sexos de las mencionadas categorías sigue patrones muy distintos. Para los hombres la categoría más representada es la de “Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, construcción y minería, excepto los operadores de

instalaciones y maquinarias”, que aglutina al 33,7% del total, seguida por la categoría de “Trabajadores no cualificados” con el 18,1% y por los “Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios” con el 15,0%. Por su parte, las mujeres se encuentran marcadamente concentradas en la categoría de los “Trabajadores no cualificados”, que reúne al 41,1% del total, seguida, muy de cerca por los “Empleados de tipo administrativo”, que reúne al 27,3%. Más alejada se encuentra la categoría de los “Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios”, con el 15,2% del total. Es de destacar que las mujeres se encuentran, fundamentalmente, en esas tres categorías (83,6%), mientras que los hombres se distribuyen más equilibradamente entre todas.

Si tenemos en cuenta el sexo, la composición de las categorías laborales es bastante diferente. Las mayores divergencias se evidencian en las categorías relativas al sector industrial, donde se concentra un 39,5% de los hombres, repartidos entre “Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias” (33,7%) y “Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores” (5,8%), mientras las mujeres sólo tienen una representación testimonial en las mismas categorías. Las mujeres son netamente más representadas que los hombres en las categorías de los “Trabajadores no cualificados”, (41,1% vs. 18,1%) y en “Empleados de tipo administrativo”, (27,3% vs. 9,1%) Estas dos categorías reúnen en su conjunto al 68,5% de las mujeres, contra el 27,2% de los hombres adscritos en las mismas categorías.

Los hombres priman en la categoría de “Dirección de la empresa y de las administraciones públicas” donde se adscribe el 8,3% de los hombres, frente al 2,9% de las mujeres, mientras que, en las categorías de los “Técnicos y profesionales científicos e intelectuales” y “Técnicos y profesionales de apoyo” están, levemente, más representadas las mujeres con el 12,1% del total, frente al 10,0% de los hombres, situaciones, estas últimas, bastante similares a las que se dan para Andalucía.

Tabla 17. Empleo actual por sexo^a

(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Dirección de las empresas y de las administraciones públicas	2,9	8,3	6,3
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	7,1	6,8	6,9
Técnicos y profesionales de apoyo	5,0	3,2	3,8
Empleados de tipo administrativo	27,3	9,1	15,8
Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios	15,2	15,0	15,1
Artisanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, construcción y minería, excepto los operadores de instalaciones y maquinarias	0,9*	33,7	21,7
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	0,6*	5,8	3,9
Trabajadores no cualificados	41,1	18,1	26,5
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 3.1 del Anexo 2

*Corresponde a un tamaño muestral inferior a 20 casos, por lo que puede estar sujeto a una gran variabilidad.

^a Ver la Tabla 18 de "Andalucía. Encuesta de necesidades de formación y cualificación".

En media, los trabajadores almerienses trabajan remuneradamente 38,65 horas semanales, (37,73 en Andalucía), siendo los hombres los que trabajan más, con 38,99 horas de trabajo semanal, (39,04 en Andalucía), mientras que las mujeres trabajan, en media, 38,08 horas semanales, (35,37 para Andalucía). El dato de un mayor número de horas por trabajador en Almería está íntimamente ligado a la mayor jornada laboral de las mujeres.

En la mayoría de los contratos de trabajo, el 84,8% del total, se establece una semana laboral de 36 a 40 horas de trabajo, mientras que, para el 11,3% de los contratos las horas de trabajo semanal son inferiores a las 36 horas y solamente el 3,9% de los contratos fija una cantidad de horas semanales superior a 41 horas.

Tabla 18. Horas semanales que figuran en el contrato de trabajo por sexo^a

(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
De 1 a 30	9,5	4,3	6,3
De 31 a 35	6,5*	4,1	5,0
De 36 a 40	81,0	87,2	84,8
De 41 y más	3,0*	4,4	3,9
Total	100,0	100,0	100,0
Media	38,08	38,99	38,65
Desviación típica	5,90	5,77	5,84

FUENTE: Tabla 3.5 del Anexo 2

*Corresponde a un tamaño muestral inferior a 20 casos, por lo que puede estar sujeto a una gran variabilidad.

^a Ver la Tabla 19 de "Andalucía. Encuesta de necesidades de formación y cualificación".

Al contrario de lo que ocurre en la totalidad de Andalucía, apenas si hay diferencia entre hombres y mujeres en la media

de horas trabajadas semanalmente porque en Almería no existe diferencia en el tipo de jornada laboral que hacen.

Tabla 19. Tipo de jornada en el contrato de trabajo por sexo^a
(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Jornada parcial	16,0	8,4	11,3
Jornada completa	84,0	91,6	88,7
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 3.5 del Anexo 2

Nota: 'Jornada parcial' incluye contratos de trabajo de hasta 35 horas. 'Jornada completa' incluye contratos de 36 y más horas.

^a Ver la Tabla 20 de "Andalucía. Encuesta de necesidades de formación y cualificación".

En cuanto al **tipo de contrato**, los más representados son el contrato indefinido que aglutina al 53,4% de los trabajadores, dividido en jornada a tiempo completo (49,4%) y tiempo parcial (4,0%), seguido por el contrato temporal con el 18,1% de los trabajadores y por los trabajadores autónomos con el 17,3% del total. El comportamiento es parecido a lo que ocurre de media en Andalucía donde el 59,1% tienen contrato indefinido,

correspondiendo el 53,6% al contrato de jornada completa y el 5,5% a tiempo parcial.

Las mujeres están más representadas que los hombres en los contratos fijo discontinuo (21,5% mujeres vs. 3,7% hombres). Por el contrario el porcentaje de autónomos en los hombres es de un 24,1% y en las mujeres es irrelevante.

Tabla 20. Tipo de contrato por sexo^a
(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Indefinido a tiempo completo	48,9	49,7	49,4
Indefinido a tiempo parcial	5,6	3,1*	4,0
Fijo discontinuo	21,5	3,7	10,0
Temporal	17,8	18,3	18,1
En prácticas, para la formación o similar	0,4*	0,6*	0,5*
Autónomo	5,3*	24,1	17,3
Otros	0,5*	0,6*	0,6*
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 3.2 del Anexo 2

*Corresponde a un tamaño muestral inferior a 20 casos, por lo que puede estar sujeto a una gran variabilidad.

^a Ver la Tabla 21 de "Andalucía. Encuesta de necesidades de formación y cualificación".

Atendiendo al tipo de contrato por grupos de edad y sexo, se observa que, indefinidos corresponde a las personas de edad entre los 30 y 44 años, donde se concentran el 49,8% de los contratos indefinidos de los hombres y el 48,5% de los contratos indefinidos de las mujeres.

Otros tipos de contratos, agrupados bajo el epígrafe “Resto de relaciones”, inciden mayormente entre los trabajadores más jóvenes, de edad comprendida entre los 16 y 29 años, cuyo peso porcentual es de 50,9% para los hombres y de 50,6% para las mujeres.

Tabla 21. Tipo de contrato por grupo de edad y sexo^a
(porcentajes verticales)

	Mujeres			Hombres		
	Indefinido	Resto de relaciones	Total	Indefinido	Resto de relaciones	Total
16 a 29 años	25,3	50,6	30,0	15,2	50,9	22,1
30 a 44 años	48,5	18,0	42,8	49,8	38,4	47,6
45 y más años	26,2	31,4*	27,2	35,0	10,7*	30,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 3.2 del Anexo 2

*Corresponde a un tamaño muestral inferior a 20 casos, por lo que puede estar sujeto a una gran variabilidad.

Nota: 'Indefinido' incluye 'Indefinido a tiempo completo', 'Indefinido a tiempo parcial', 'Fijo discontinuo' y 'Autónomo'; 'Resto de relaciones' incluye 'Temporal', 'En prácticas, para la formación o similar' y 'Otros'.

^a Ver la Tabla 22 de "Andalucía. Encuesta de necesidades de formación y cualificación".

La relación entre tipo de contrato y ocupación, teniendo en cuenta el sexo, nos muestra que los hombres con contrato indefinido pertenecen en primera instancia a la categoría de los “Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, construcción y minería, excepto los operadores de instalaciones y maquinarias” con el 38,0% del total, seguidos por la categoría de “Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios” con el 15,1% y por “Dirección de empresa y de las administraciones públicas” con el 10,3% de los contratos indefinidos. En Andalucía se encuentra también en primer lugar la categoría de los “Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, construcción y minería, excepto los operadores de instalaciones y maquinarias” con el 21,8%, pero luego se invierten las otras

dos categorías, estando en segundo lugar “Dirección de empresa y de las administraciones públicas” con el 17,5% de los contratos indefinidos y por la categoría de “Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios” con el 14,4%.

Los contratos indefinidos de las mujeres en Almería se concentran más marcadamente en las categoría “Trabajadores no cualificados”, con un 35,5%, seguida por “Empleados de tipo administrativo” y “Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios”, cuyos porcentajes de representación se sitúan respectivamente en el 29,9% y 15,8% del total de los contratos indefinidos femeninos. Las dos últimas categorías son las más frecuentes en la totalidad de Andalucía, con el 31,6% y 30,7% respectivamente.

Tabla 22. Contrato indefinido por sexo y ocupación actual^a

(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Dirección de las empresas y de las administraciones públicas	3,5*	10,3	7,9
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	7,3	8,1	7,8
Técnicos y profesionales de apoyo	6,1	3,4	4,4
Empleados de tipo administrativo	29,9	9,6	16,9
Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios	15,8	15,1	15,4
Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, construcción y minería, excepto los operadores de instalaciones y maquinarias	1,1*	38,0	24,7
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	0,8*	6,9	4,7
Trabajadores no cualificados	35,5	8,7	18,4
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 3.3 del Anexo 2

*Corresponde a un tamaño muestral inferior a 20, por lo que puede estar sujeto a una gran variabilidad.

^a Ver la Tabla 23 de "Andalucía. Encuesta de necesidades de formación y cualificación".

Atendiendo a la antigüedad laboral, el 49,5% de los trabajadores se encuentra trabajando en la misma empresa desde hace 6 años o más y el 22,3% desde un periodo de tiempo de entre 3 y 6 años. El restante 28,2% se ha incorporado a la empresa a lo largo de los últimos 3 años. Una situación muy similar a la del global de Andalucía.

Por el contrario, en Almería, las mujeres tienen mayor antigüedad laboral que los hombres. Más de la mitad de las mujeres, el 52,2%, tiene una antigüedad igual o superior a los 6

años, mientras que entre los hombres ese valor es del 47,9%. En la totalidad de Andalucía la situación es a la inversa. Aunque en el caso de los hombres el valor es muy aproximado, el 49,6% del total, solamente el 39,9% de las mujeres se encuentra en la misma posición.

En el tramo comprendido entre los 3 y 6 años de antigüedad laboral se registra una sustancial paridad entre hombres y mujeres.

Tabla 23. Antigüedad laboral por sexo^a

(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Menos de 3 meses	4,2*	6,1	5,4
De 3 a 5 meses	6,0	3,5*	4,4
De 6 a 11 meses	4,0*	5,2	4,8
De 1 a menos de 2 años	6,5	7,3	7,0
De 2 a menos de 3 años	5,9	7,1	6,7
De 3 a menos de 6 años	21,2	22,9	22,3
6 años o más	52,2	47,9	49,5
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 3.6 del Anexo 2

*Corresponde a un tamaño muestral inferior a 20 casos, por lo que puede estar sujeto a una gran variabilidad.

^a Ver la Tabla 24 de "Andalucía. Encuesta de necesidades de formación y cualificación".

Con respecto a la movilidad geográfica de los trabajadores, los datos indican que el 90,9% de los trabajadores ha encontrado trabajo en empresas del propio municipio de residencia, (93,5 para la totalidad de Andalucía), mientras que el porcentaje de personas que ha tenido que

desplazar su residencia para acceder al actual empleo se sitúa en el 9,1% del total, (6,5% en Andalucía). Se aprecia que en términos de movilidad geográfica existe una práctica paridad entre hombres y mujeres.

Tabla 24. Movilidad geográfica por sexo^a

(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Necesitó cambiar de municipio	12,2	7,3	9,1
No necesitó cambiar de municipio	87,8	92,7	90,9
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 3.7 del Anexo 2

^a Ver la Tabla 25 de "Andalucía. Encuesta de necesidades de formación y cualificación".

En cuanto al lugar de trabajo, el 74,3% de los trabajadores realiza su labor en algún tipo de establecimiento, mientras que el 25,7% no tiene un espacio físico fijo donde realiza su trabajo. Los hombres son los que mayoritariamente se desplazan para

realizar su labor, pues el 37,8% no tiene un lugar fijo de trabajo, mientras que en las mujeres el 95,1% realizan su labor en un establecimiento.

Tabla 25. Lugar de trabajo por sexo^a

(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Realiza su trabajo en un establecimiento	95,1	62,2	74,3
No realiza su trabajo en un establecimiento	4,9*	37,8	25,7
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 3.8 del Anexo 2

*Corresponde a un tamaño muestral inferior a 20, por lo que puede estar sujeto a una gran variabilidad.

^a Ver la Tabla 26 de "Andalucía. Encuesta de necesidades de formación y cualificación".

6. Estudios y formación durante la vida laboral

Considerando que la dinámica laboral exige, cada vez más, una mayor especialización y actualización de los conocimientos, independientemente del nivel educativo alcanzado y de la ocupación desarrollada por el trabajador, en este apartado presentaremos los datos relativos a los procesos educativos y formativos realizados por los trabajadores a partir de su ingreso en el mundo laboral.

Hasta no hace mucho tiempo, los conocimientos y capacidades adquiridos en el sistema educativo, o con la práctica laboral, se mantenían estables a lo largo de la vida laboral de los trabajadores, debido a que las categorías laborales evolucionaban de forma lenta y existía una mayor estabilidad laboral. Al contrario, hoy en día, el mercado laboral crea constantemente nuevas necesidades formativas, por lo que la formación inicial se muestra insuficiente a la hora de satisfacer las nuevas demandas de las empresas. Asistimos a una rápida transformación de las ocupaciones, cuyo carácter dinámico requiere de la actualización y ampliación de los conocimientos y capacidades durante la vida laboral, induciendo a los trabajadores a la extensión del proceso educativo y formativo.

A pesar de que, en general, las nuevas exigencias laborales provocan la necesidad de mejorar el nivel de estudios y la extensión de la formación a toda la vida laboral, la mayoría de los trabajadores encuestados sigue replicando el modelo anterior, que

concentra el periodo formativo en los años previos a la entrada en el mercado de trabajo.

6.1. Terminó de estudiar antes de ponerse a trabajar

De hecho, para la mayoría de los trabajadores almerienses el ingreso en el mundo laboral ha significado el cierre del ciclo educativo, de forma que, aproximadamente tres cuartos de los trabajadores (73,2%) obtuvo la titulación antes de ponerse a trabajar y solamente el 26,8% del total prosiguió su proceso educativo, conciliando trabajo y estudios. En este aspecto, atendiendo al comportamiento según el sexo, se registra que el 25,9% del total de los hombres siguieron estudiando después de su ingreso en el mundo laboral, mientras que un mayor número de mujeres, el 28,4%, extendió su periodo formativo durante la vida laboral. Este dato debe ponerse en relación con el hecho reflejado en la Tabla 9 de que el nivel educativo de las mujeres es, en media, superior al de los hombres.

La situación de la totalidad de Andalucía es similar, aunque es menor el número de mujeres que compatibilizan estudios y trabajo que el de hombres, 21,9% vs 25,9%.

Tabla 26. Estudios realizados posteriormente al ingreso en el mundo laboral por sexo^a

(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Obtuvo la titulación antes de comenzar a trabajar	71,6	74,1	73,2
Obtuvo la titulación después de comenzar a trabajar	28,4	25,9	26,8
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 4.6 del Anexo 2

^a Ver la Tabla 27 de "Andalucía. Encuesta de necesidades de formación y cualificación".

6.2. Continuación de los estudios tras la obtención de su mayor nivel de estudios en algún momento distinto al actual

El 78,0% de los trabajadores terminó de estudiar tras conseguir algún título de los correspondientes a las enseñanzas regladas, mientras que el 22,0% prosiguió en su proceso educativo. Si

comparamos estos datos con los anteriores, podemos evidenciar que la mayoría de los trabajadores entraron en el mercado laboral tras conseguir un título académico, lo que significó el cierre del ciclo formativo pero, al mismo tiempo, que las mujeres han continuado su proceso formativo con mayor intensidad que los hombres. (29,5% vs. 17,8%).

Tabla 27. Estudios realizados posteriormente a la obtención del título académico por sexo^a
(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Siguió estudiando (no actualmente)	29,5	17,8	22,0
No siguió estudiando	70,5	82,2	78,0
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 4.1 del Anexo 2

^a Ver la Tabla 28 de "Andalucía. Encuesta de necesidades de formación y cualificación".

La mayoría de los trabajadores almerienses aducen que se incorporaron al mundo laboral porque no querían seguir estudiando (34,7%). En segundo lugar aparece el abandono de los estudios por razones familiares o personales (28,4%), seguido de cerca por haber encontrado un empleo (27,3%). Las dos últimas motivaciones están invertidas en hombres y mujeres. Así, los varones abandonaron los estudios por razones personales o familiares en un 30,5% de los casos, o por encontrar un empleo,

(27,5%), mientras que las mujeres lo hicieron por razones personales o familiares en menos ocasiones, (24,2%), y por haber encontrado un empleo en un 26,8%.

Curiosamente, en la totalidad de Andalucía, el principal motivo de abandono de los estudios es haber encontrado un empleo, tanto en hombres como en mujeres. (42,6% en hombres y 40,9% en mujeres).

Tabla 28. Motivaciones de abandono del ciclo de estudios por sexo^a
(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
No quería seguir estudiando	35,6	34,3	34,7
Por razones personales/familiares (quería y no podía)	24,2	30,5	28,4
Encontró un empleo (sin buscarlo activamente)	26,8	27,5	27,3
Otros	13,4	7,8	9,6
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 4.4 del Anexo 2

^a Ver la Tabla 29 de "Andalucía. Encuesta de necesidades de formación y cualificación".

Entre los trabajadores que siguieron estudiando, el 25,7% se dedicó a estudios de bachillerato, el 21,6% siguió con estudios universitarios de grado medio, el 15,7% con estudios de grado

superior y el 11,6% siguió estudiando algún ciclo de FP de grado medio.

Tabla 29. Tipo de estudio realizado tras la obtención de la titulación de mayor nivel en estudios reglados por sexo^a (respuesta múltiple) (porcentajes verticales)

	Ambos sexos
Siguió estudiando Bach. Elem Graduado o ESO	2,1*
Siguió estudiando Bachiller	25,7
Siguió estudiando FP Grado Medio	11,6
Siguió estudiando FP Grado Superior	4,0*
Siguió estudiando Univ. Grado Medio	21,6
Siguió estudiando Univ. Grado Superior	15,7
Siguió estudiando Postgrado	9,0

FUENTE: Tabla 4.3 del Anexo 2

*Corresponde a un tamaño muestral inferior a 20, por lo que puede estar sujeto a una gran variabilidad.

Nota: Porcentajes calculados respecto del total de población trabajadora por sexo que siguió estudiando tras conseguir el título académico.

^a Ver la Tabla 30 de "Andalucía. Encuesta de necesidades de formación y cualificación".

6.3. Continuación de los estudios en la actualidad

En la actualidad, solamente el 4,1% de los trabajadores se encuentra realizando algún tipo de estudios, 3,7% de las mujeres y el 4,3% de los hombres.

Tabla 30. Situación actual de estudio por sexo^a (porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Estudia actualmente	3,7	4,3	4,1
No estudia actualmente	96,3	95,7	95,9
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 4.7 del Anexo 2

^a Ver la Tabla 31 de "Andalucía. Encuesta de necesidades de formación y cualificación".

6.4. Enseñanza reglada adquirida en el actual empleo

Atendiendo a los logros educativos en el ámbito de la enseñanza reglada conseguidos durante la trayectoria laboral actual, el 2,6%

de los trabajadores consiguió algún título de estudio posteriormente a su actual contratación, con una sustancial paridad de representación entre hombres y mujeres.

Tabla 31. Variación del nivel de estudios reglados terminados de la población trabajadora desde la fecha de entrada en la empresa actual por sexo^a (porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Tienen el mismo nivel de estudios	97,4	97,4	97,4
Han incrementado su nivel de estudios	2,6	2,6	2,6
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 4.8 del Anexo 2

^a Ver la Tabla 34 de "Andalucía. Encuesta de necesidades de formación y cualificación".

6.5. Formación continua adquirida desde que comenzó el actual empleo

Pasaremos ahora a analizar los datos relativos a los procesos de formación continua que involucran a los trabajadores de los mencionados sectores productivos.

En el sistema español, la formación continua es considerada, junto con la formación ocupacional, un tipo de formación profesional no formal o reglada. Por formación continua entendemos toda actividad formativa dirigida a la capacitación o actualización de los conocimientos, técnicas o habilidades que un trabajador puede necesitar para mejorar o ampliar el desempeño de sus funciones. La empresa es la responsable de la promoción y ejecución de la formación continua, de acuerdo a sus necesidades e intereses. El proceso

formativo se realiza en la misma empresa y está destinado a sus trabajadores. De esta manera, la formación continua engloba un número amplio y variado de actividades formativas en sus diversas modalidades.

Aproximadamente la mitad de los trabajadores, el 47,8% del total, ha realizado algún tipo de actividad formativa durante su trayectoria laboral en la empresa en la que se encuentra trabajando en la actualidad. El 10,6% ha realizado cursos de formación continua, mientras que el 37,2% otro tipo de formación. En lo que respecta a la formación continua se registran porcentajes de representación muy similares para hombres y mujeres (10,7% vs. 10,6%). No ocurre así en otros cursos de formación, en los que aparece destacada claramente la mujer (53,6%) frente al hombre (27,7%).

Tabla 32. Cursos de formación realizados por sexo^a (porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Formación continua	10,6	10,7	10,6
Otros	53,6	27,7	37,2
Ninguno	35,9	61,6	52,2
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 4.9 del Anexo 2

^a Ver la Tabla 42 de "Andalucía. Encuesta de necesidades de formación y cualificación".

Entre los motivos que sustentan la participación en actividades formativas, destaca mejorar la cualificación para el desempeño laboral actual, que aglutina al 79,3% de los trabajadores que han realizado algún tipo de formación, seguido por la satisfacción personal, con el 14,3% del

contingente. Las motivaciones relacionadas con el ascenso de categoría o el cambio de trabajo son las menos representadas (4,8%). En este ámbito la estructura de agrupación de la motivación desglosada por sexo resulta bastante homogénea.

Tabla 33. Motivos para realizar cursos de formación en la empresa actual por sexo^a
(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Mejorar la cualificación en el puesto de trabajo	81,9	76,7	79,3
Ascenso o cambio de trabajo	3,4*	6,3	4,8
Sólo por satisfacción personal	14,5	14,0	14,3
No sabe/No contesta	0,2*	3,0*	1,6*
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 4.11 del Anexo 2

*Corresponde a un tamaño muestral inferior a 20 casos, por lo que puede estar sujeto a una gran variabilidad.

Nota: 'Ascenso o cambio de trabajo' incluye 'Ascender de categoría en la empresa' y 'Poder optar a un puesto de trabajo mejor (en otra empresa)'.
^a Ver la Tabla 43 de "Andalucía. Encuesta de necesidades de formación y cualificación".

En una escala de valoración de 1 (nada conseguido) a 5 (totalmente conseguido), podemos observar que los objetivos pretendidos fueron totalmente conseguidos por el 27,2% de los trabajadores que entraron en algún tipo de proceso formativo, mientras que el 34,1% se encuentra en una valoración igual a 4 y el 26,0% logró medianamente conseguir sus objetivos, con una valoración igual a 3. Para el 11,0% de

los trabajadores el proceso formativo comportó un logro muy por debajo de sus expectativas, con una valoración igual a 2, mientras que el resto no consiguió en absoluto los objetivos que tenía al empezar el proceso formativo. En este aspecto, las valoraciones reportadas por las mujeres superan netamente a las de los hombres en las puntuaciones más altas (4 y 5), invirtiéndose el proceso en las otras.

Tabla 34. Consecución de los objetivos pretendidos con las actividades de formación por sexo^a
(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
1 (Nada conseguido)	1,5*	1,8*	1,7*
2	6,6*	15,2*	11,0
3	18,3	33,4	26,0
4	37,8	30,6	34,1
5 (Totalmente conseguido)	35,9	19,0	27,2
Total	100,0	100,0	100,0
Media	4,00	3,50	3,74
Desviación típica	0,97	1,02	1,03

FUENTE: Tabla 4.12 del Anexo 2

*Corresponde a un tamaño muestral inferior a 20 casos, por lo que puede estar sujeto a una gran variabilidad.

^a Ver la Tabla 44 de "Andalucía. Encuesta de necesidades de formación y cualificación".

Teniendo en cuenta la agrupación de motivaciones utilizada anteriormente, se observa que la valoración media más alta, con un 3,80, se registra en relación a los objetivos de mejorar la cualificación en el actual puesto de trabajo y de satisfacción

personal, agrupados bajo el epígrafe "Otros objetivos", siendo la valoración de la mujer mas alta que la del hombre (4,07% vs. 3,52%). Las motivaciones relacionadas con el ascenso o cambio de trabajo obtienen una valoración media de 2,95.

Tabla 35. Grado de consecución de los objetivos al realizar formación continua por sexo^{ab}
(valores medios)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Ascenso o cambio de trabajo	2,09*	3,40	2,95
Otros objetivos	4,07	3,52	3,80
Total	4,00	3,51	3,75

FUENTE: Tabla 4.13 del Anexo 2

*Corresponde a un tamaño muestral inferior a 20 casos, por lo que puede estar sujeto a una gran variabilidad.

Nota: 'Ascenso o cambio de trabajo' incluye 'Ascender de categoría en la empresa' y 'Poder optar a un puesto de trabajo mejor (en otra empresa)'. 'Otros objetivos' incluye 'Mejorar la cualificación en el puesto de trabajo' y 'Sólo por satisfacción personal'.

^a Ver la Tabla 45 de "Andalucía. Encuesta de necesidades de formación y cualificación".

^b Escala de 1 a 5.

El 78,1% de los trabajadores que han participado en acciones formativas estima que no les han sido de ninguna utilidad para la mejora de las condiciones laborales. Las mujeres están menos

representadas que los hombres en los grupos de trabajadores que ha obtenido algún tipo de mejora tras la realización del proceso formativo (17,0% vs. 26,6%).

Tabla 36. Tipo de mejora conseguida en la empresa con la formación continua por sexo^a
(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Ninguna mejora	83,0	73,4	78,1
Alguna mejora	17,0	26,6	21,9
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 4.14 del Anexo 2

Nota: 'Alguna mejora' incluye 'Ascenso de categoría sin aumento de sueldo', 'Aumento de sueldo sin ascenso de categoría', 'Aumento de sueldo con ascenso de categoría' y 'Otras'.

^a Ver la Tabla 46 de "Andalucía. Encuesta de necesidades de formación y cualificación".

7. Rendimiento laboral de la formación

En el presente capítulo se analizan los datos relativos a la relación entre formación de los trabajadores y rendimiento laboral.

7.1. Factores que les han permitido obtener su actual puesto de trabajo

Como se aprecia en las Tablas 37 y 38, la opinión de los trabajadores almerienses acerca de los factores que mayormente inciden en la inserción laboral muestra que los más valorados entran en la esfera de las actitudes personales. El factor que más influye en la contratación del trabajador es la iniciativa personal, a la que asignan, en una escala de 1 (poca influencia) a 5 (mucho influencia), una valoración media de 3,66.

A éste le sigue, en segundo lugar, la disponibilidad a asumir riesgos, con una valoración media de 3,41, un poco inferior al precedente. El tercer factor más valorado, por su influencia en la obtención de empleo, está relacionado con los contactos que se posea, con una valoración media de 3,27, aunque muy cerca del factor que mide la experiencia acumulada con anterioridad, que recibe una valoración de 3,13.

La suerte, factor no controlable, y los estudios, se sitúan, respectivamente, en el quinto y sexto lugar, con unas valoraciones medias de 2,84 el primero y 2,25 el segundo.

Llama la atención que, el factor percibido como menos influyente a la hora de conseguir empleo resulta ser el nivel educativo alcanzado por los trabajadores. Los estudios son el factor que se coloca en última posición con la valoración más baja de 2,25.

Tabla 37. Influencia de diversos factores para el conseguimiento del actual empleo por sexo^{ab}

(valores medios)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Estudios	2,53	2,09	2,25
Experiencia	2,76	3,34	3,13
Contactos	3,08	3,38	3,27
Iniciativa	3,32	3,85	3,66
Dispuesto a Asumir Riesgos	3,05	3,60	3,41
Suerte	2,74	2,90	2,84

FUENTE: Tabla 5.1 del Anexo 2

^a Ver la Tabla 48 de "Andalucía. Encuesta de necesidades de formación y cualificación".

^b Escala de 1 a 5.

Tabla 38. Ranking de la valoración media de la influencia de diversos factores para el conseguimiento del actual empleo por sexo^a

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Iniciativa	1	1	1
Dispuesto a Asumir Riesgos	3	2	2
Contactos	2	3	3
Experiencia	4	4	4
Suerte	5	5	5
Estudios	6	6	6

FUENTE: Tabla 5.1 del Anexo 2

^a Ver la Tabla 49 de "Andalucía. Encuesta de necesidades de formación y cualificación".

Si tenemos en cuenta el sexo, se registran leves diferencias en la percepción de los factores que inciden en la obtención de empleo. Hombres y mujeres asignan la valoración más alta a la iniciativa personal. Los hombres valoran más la disponibilidad a asumir riesgos mientras que las mujeres lo hacen en el factor contactos. En el resto de factores hay coincidencia, siendo los estudios el factor menos valorado.

7.2. Relación entre nivel de estudios y la categoría socioprofesional

Considerando el conjunto de los trabajadores almerienses empleados en los sectores productivos objeto del presente estudio, en la Tabla 39 se analiza la distribución de cada categoría profesional según en nivel de estudios de los trabajadores adscritos.

La categoría de los "Trabajadores no cualificados" se concentra en el nivel de estudios de la escolaridad obligatoria, donde se encuentra el 58,5% de la categoría. Sin embargo, se destaca que el 20,9% de los trabajadores no cualificados no poseen titulación alguna y que poco más de sexta parte

poseen titulación de bachiller elemental o superior. Los que poseen titulación universitaria son puramente testimoniales.

La categoría de los "Administrativos" muestra que el 46,2% de este universo tiene título de bachiller superior o FP de grado medio. Igualmente considerable es el porcentaje de los que tienen titulación universitaria o equivalente, (32,8%).

También la composición de la categoría "Jefes de grupo, encargados, capataces, FP III o FP superior" presenta una distribución bastante homogénea entre varios niveles de estudios: la escolaridad universitaria o equivalente es la más representada con el 35,8%, seguida por el título de bachiller superior o FP de grado medio, con un porcentaje inferior (19,8%). A continuación se encuentra la titulación asociada a la escolaridad obligatoria, (19,5%).

La categoría de los "Otros trabajadores cualificados" presenta una mayor concentración en correspondencia a la escolaridad obligatoria, titulación poseída por el 50,0% de este grupo, y a los estudios de bachiller, con el 22,2%, seguidos por los estudios universitarios con el 10,1%.

La categoría del "Personal de dirección" no presenta una composición muy polarizada.

Tabla 39. Categoría profesional según nivel máximo de estudios reglados terminados^a

(porcentajes verticales)

	Trabajadores no cualificados	Administrativos	Jefes de grupo, encargados, capataces, FP III o FP superior	Otros trabajadores cualificados	Puestos que requieren obligatoriamente título universitario	Personal de dirección	Total
No consiguió la titulación asociada a la escolaridad obligatoria	20,9	1,6*	9,8*	9,8*	-	4,8*	11,4
Titulación asociada a la escolaridad obligatoria	58,5	10,7*	19,5	50,0	-	29,9	40,9
Titulación de Bachiller Elemental o FP1	15,1	8,7*	15,2*	22,2	-	16,8*	16,0
Titulación de Bachiller Superior o ciclo FP de grado medio	3,9*	46,2	19,8	7,9	-	24,2*	13,4
Titulación universitaria o equivalente	1,6*	32,8	35,8	10,1	100,0	24,3	18,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 1.7 del Anexo 2

*Corresponde a un tamaño muestral inferior a 20 casos, por lo que puede estar sujeto a una gran variabilidad.

- En esta categoría no hay ninguna observación en la muestra.

Nota: 'Titulación universitaria o equivalente' incluye 'Titulación universitaria de primer ciclo o ciclo FP de grado superior', 'Titulación universitaria de segundo ciclo o equivalente' y 'Titulación universitaria de tercer ciclo o equivalente'.

^a Ver la Tabla 50 de "Andalucía. Encuesta de necesidades de formación y cualificación".

En cuanto a la composición del nivel de estudios según la categoría profesional del conjunto de los trabajadores, se observa que los niveles de estudios inferiores, hasta la escolaridad obligatoria, se concentran en las categorías de los "Trabajadores no cualificados" y de los "Otros trabajadores cualificados". Estas dos categorías aglutinan el 87,2% de los trabajadores que no consiguieron la escolaridad obligatoria, y el 86,2% de los con escolaridad obligatoria.

Para las titulaciones de bachiller elemental y/o sus equivalentes grados de formación profesional, la categoría más

representada es la de los "Otros trabajadores cualificados", que aglutina al 46,0%. En el caso de las titulaciones de bachiller superior y/o sus equivalentes grados de formación profesional, la categoría más representada es la de "Administrativos", con un 42,2%.

La mitad de los trabajadores con titulación universitaria se distribuyen entre las categorías "Puestos que requieren obligatoriamente título universitario" (28,7%) y de los "Administrativos" (21,6%).

Tabla 40. Nivel máximo de estudios reglados terminados según categoría profesional^a
(porcentajes horizontales)

	Trabajadores no cualificados	Administrativos	Jefes de grupo, encargados, capataces, FP III o FP superior	Otros trabajadores cualificados	Puestos que requieren obligatoriamente título universitario	Personal de dirección	Total
No consiguió la titulación asociada a la escolaridad obligatoria	58,6	1,7*	7,4*	28,6*	-	3,7*	100,0
Titulación asociada a la escolaridad obligatoria	45,5	3,2*	4,1	40,7	-	6,5	100,0
Titulación de Bachiller Elemental o FP1	29,9	6,6*	8,2*	46,0	-	9,3*	100,0
Titulación de Bachiller Superior o ciclo FP de grado medio	9,3*	42,2	12,7	19,7	-	16,0*	100,0
Titulación universitaria o equivalente	2,7*	21,6	16,7	18,3	28,7	11,7	100,0
Total	31,8	12,2	8,6	33,2	5,3	8,9	100,0

FUENTE: Tabla 1.7 del Anexo 2

*Corresponde a un tamaño muestral inferior a 20 casos, por lo que puede estar sujeto a una gran variabilidad.

- En esta categoría no hay ninguna observación en la muestra.

Nota: 'Titulación universitaria o equivalente' incluye 'Titulación universitaria de primer ciclo o ciclo FP de grado superior', 'Titulación universitaria de segundo ciclo o equivalente' y 'Titulación universitaria de tercer ciclo o equivalente'.

^a Ver la Tabla 51 de "Andalucía. Encuesta de necesidades de formación y cualificación".

Considerando ahora el conjunto de los trabajadores almerienses, se observa que los empleos en las categorías de los trabajadores no cualificados, como es lógico, exigen para su desempeño niveles de titulación académica inferiores al del resto de puestos de trabajo.

La estructura de los requerimientos formativos en las categorías de los "Administrativos" presenta una concentración del 78,2% desde los estudios de Bachiller elemental o FP1 hasta las titulaciones universitarias, destacando un poco por encima los estudios de Bachiller superior o FP de grado medio (33,2%). Para los empleos de los "Jefes de grupo" los títulos requeridos se concentran en los estudios universitarios (42,7%) y en los que no poseen titulación alguna (23,7%).

La formación universitaria representa también un requerimiento indispensable para el 36,0% de los empleos en la categoría del "Personal de dirección", mientras que en la categoría "Otros trabajadores cualificados" es mayoritario el

grupo de titulación asociada a la escolaridad obligatoria (51,3%), seguido por los trabajadores sin estudios (22,3%).

Observando el porcentaje total relativo a las titulaciones requeridas para las ocupaciones de los trabajadores almerienses se denota que, en la actualidad, existen escasas exigencias formativas para el desempeño laboral. Los puestos que no requieren título de estudio representan el 36,4% del total de las ocupaciones, que junto a los puestos que requieren una titulación asociada a la escolaridad obligatoria reúnen al 62,8% de los empleos actuales. Esto significa que para casi los dos tercios de los trabajadores de los sectores productivos considerados, el nivel de estudios requerido es mínimo. Los estudios medios (títulos de bachiller elemental o superior y equivalentes ciclos de formación profesional) representan el requisito para el 20,6% de los empleos, mientras que los estudios superiores (titulaciones universitarias de primer, segundo y tercer ciclo) resultan ser los menos requeridos e interesan apenas al 16,6% de los empleos.

Tabla 41. Categoría profesional según titulación requerida para el actual puesto de trabajo^a

(porcentajes verticales)

	Trabajadores no cualificados	Administrativos	Jefes de grupo, encargados, capataces, FP III o FP superior	Otros trabajadores cualificados	Puestos que requieren obligatoriamente título universitario	Personal de dirección	Total
Ninguna titulación requerida	76,4	11,7*	23,7	22,3	-	14,1*	36,4
Titulación asociada a la escolaridad obligatoria	18,5	10,1*	11,9	51,3	-	12,4*	26,4
Titulación de Bachiller Elemental o FP1	4,9*	22,8	4,5*	10,6	-	26,9*	10,6
Titulación de Bachiller Superior o ciclo FP de grado medio	0,2*	33,2	17,2*	10,4	-	10,6*	10,0
Titulación universitaria o equivalente	0,0*	22,1	42,7	5,3*	100,0	36,0	16,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 5.2 del Anexo 2

*Corresponde a un tamaño muestral inferior a 20 casos, por lo que puede estar sujeto a una gran variabilidad.

- En esta categoría no hay ninguna observación en la muestra.

Nota: 'Titulación asociada a la escolaridad obligatoria' incluye enseñanza primaria, EGB y ESO. 'Titulación universitaria o equivalente' incluye 'Titulación universitaria de primer ciclo o ciclo FP de grado superior', 'Titulación universitaria de segundo ciclo o equivalente' y 'Titulación universitaria de tercer ciclo o equivalente'.

^a Ver la Tabla 55 de "Andalucía. Encuesta de necesidades de formación y cualificación".

La estructura de las titulaciones requeridas para cada sexo, muestra que el 65,5% de los hombres y el 57,7% de las mujeres ocupan puestos de trabajo para los cuales se requiere un nivel formativo hasta los estudios obligatorios, fuertemente concentrados en los puestos que no requieren título de estudio. Para el desempeño laboral del 20,6% de los hombres y del 21,1% de las mujeres son requeridos los estudios medios y

para el 14% de los hombres y el 21,3% de las mujeres se requieren estudios superiores.

En general, se destaca que el peso de los puestos de trabajo con menor requerimiento formativo es mayor para los hombres que para las mujeres. Estas últimas ocupan con mayor incidencia puestos para los cuales se requiere formación media o superior.

Tabla 42. Titulación requerida para el actual puesto de trabajo por sexo^a

(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Ninguna titulación requerida	43,5	32,2	36,3
Titulación asociada a la escolaridad obligatoria	14,2	33,3	26,3
Titulación de Bachiller Elemental o FP1	11,8	10,0	10,6
Titulación de Bachiller Superior o ciclo FP de grado medio	9,3	10,6	10,1
Titulación universitaria o equivalente	21,3	14,0	16,6
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 5.2 del Anexo 2

Nota: 'Titulación asociada a la escolaridad obligatoria' incluye enseñanza primaria, EGB y ESO. 'Titulación universitaria o equivalente' incluye 'Titulación universitaria de primer ciclo o ciclo FP de grado superior', 'Titulación universitaria de segundo ciclo o equivalente' y 'Titulación universitaria de tercer ciclo o equivalente'.

^a Ver la Tabla 56 de "Andalucía. Encuesta de necesidades de formación y cualificación".

7.3. Adecuación de la cualificación al puesto de trabajo y demanda de formación adicional

Según la percepción subjetiva de los trabajadores, se evidencia que la mayoría de los hombres y de las mujeres considera que

su formación es adecuada para ocupar su actual puesto de trabajo. En esta posición se encuentra el 89,3% de los hombres y el 82,0% de las mujeres.

Más mujeres que hombres (12,6% mujeres vs. 8,2% hombres) consideran que su puesto de trabajo está por debajo de su nivel formativo.

Tabla 43. Percepción subjetiva de la adecuación de la formación para el desempeño laboral por sexo^a
(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Mi puesto de trabajo está por debajo de mi formación/cualificación	12,6	8,2	9,8
Mi puesto de trabajo es adecuado a mi formación/cualificación	82,0	89,3	86,6
Mi puesto de trabajo está por encima de mi formación/cualificación	5,5*	2,5	3,6
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 5.5 del Anexo 2

*Corresponde a un tamaño muestral inferior a 20, por lo que puede estar sujeto a una gran variabilidad.

^a Ver la Tabla 57 de "Andalucía. Encuesta de necesidades de formación y cualificación".

Los datos relativos a la adecuación objetiva de la formación de los trabajadores, para el desempeño laboral actual, parecen mostrar una escasa correspondencia con la percepción subjetiva de los trabajadores. Ello se debe a que la formación incluye, además de las competencias adquiridas en el sistema educativo, las logradas en el propio ejercicio profesional o en la formación ocupacional y continua. Por ello no debe interpretarse que los puestos que no exigen ninguna titulación académica, o que requieren una titulación inferior a la del trabajador o trabajadora, puedan desempeñarse adecuadamente sin la correspondiente

formación. Máxime cuando el porcentaje de puestos que no exigen ninguna titulación para su desempeño ascienden al 36,1% del total de los empleos.

De ahí que solamente el 49,5% de los hombres y el 42,5% de las mujeres tengan una titulación que se corresponde exactamente con la exigida en su puesto de trabajo (frente al 89,3% de los hombres y al 82,0% de las mujeres que consideran subjetivamente que su formación es adecuada a su empleo). El 38,8% de los hombres y el 49% de las mujeres tienen un nivel de titulación superior a lo que se requiere para su desempeño laboral.

Tabla 44. Adecuación objetiva de la titulación para el desempeño laboral por sexo^a
(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Sobrecualificados	49,0	38,8	42,5
Adecuados	42,5	49,5	47,0
Infracualificados	8,4*	11,7	10,5
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 5.6 del Anexo 2

^a Ver la Tabla 58 de "Andalucía. Encuesta de necesidades de formación y cualificación".

*Corresponde a un tamaño muestral inferior a 20, por lo que puede estar sujeto a una gran variabilidad.

Si se comparan los datos relativos a la percepción subjetiva de los trabajadores con los datos objetivos de la adecuación de la formación para los puestos de trabajo ocupados, se observa que solamente en el caso de los puestos formalmente coincidentes con la titulación de los trabajadores existe coincidencia entre situación objetiva y percepción subjetiva.

En el caso de los que tienen un nivel de estudios superior al requerido para su actual trabajo, el 80,2% de los trabajadores consideran que su formación es adecuada.

Con respecto a los que tienen un nivel de estudios inferior al requerido para su desempeño laboral, la gran mayoría de los trabajadores considera su formación adecuada y no inferior a la requerida para su puesto de trabajo (77,8%).

Tabla 45. Relación entre adecuación objetiva de los estudios y percepción subjetiva de la formación para el actual puesto de trabajo^a (porcentajes verticales)

	Sobrecualificados	Adecuados	Infracualificados	Total
Mi puesto de trabajo está por debajo de mi formación/cualificación	19,1	3,5	-	9,8
Mi puesto de trabajo es adecuado a mi formación/cualificación	80,2	94,5	77,8	86,7
Mi puesto de trabajo está por encima de mi formación/cualificación	0,7*	2,0*	22,2*	3,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 5.7 del Anexo 2

- En esta categoría no hay ninguna observación en la muestra.

*Corresponde a un tamaño muestral inferior a 20, por lo que puede estar sujeto a una gran variabilidad.

^a Ver la Tabla 59 de "Andalucía. Encuesta de necesidades de formación y cualificación".

7.4. Trayectoria laboral

Los datos relativos a la trayectoria laboral de los trabajadores en la empresa donde se encuentran actualmente contratados muestran un porcentaje de movilidad interna muy exiguo. El 94,9% de los trabajadores varones ha mantenido la misma

posición laboral que ocupaba al momento de su ingreso en la empresa, porcentaje que, para las mujeres, sube al 95,6%.

Esta falta de movilidad es coherente con el tamaño de las empresas en Almería. El hecho de que el 77,4% de las personas estén empleadas en micro y pequeñas empresas implica unas menores posibilidades de cambio de puesto de trabajo.

Tabla 46. Trayectoria laboral en la empresa por sexo^a (porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Descendente	-	0,8*	0,5*
Igual	95,6	94,9	95,1
Ascendente	4,4*	4,3	4,3
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 5.8 del Anexo 2

*Corresponde a un tamaño muestral inferior a 20, por lo que puede estar sujeto a una gran variabilidad.

- En esa categoría no hay ninguna observación en la muestra.

^a Ver la Tabla 63 de "Andalucía. Encuesta de necesidades de formación y cualificación".

Si se analiza la trayectoria laboral relativa a los últimos cinco empleos anteriores, considerando como tales solamente los contratos de al menos seis meses de duración, se observa una considerable disminución del porcentaje de trabajadores que han mantenido la misma posición laboral. Con respecto a las trayectorias laborales en la misma empresa, la movilidad laboral entre distintas empresas se traduce contemporáneamente en un aumento de los ascensos y de los retrocesos en las categorías o posiciones laborales de los trabajadores.

Para los hombres, la trayectoria laboral en distintas empresas significa en el 53,9% de los casos el mantenimiento

de la misma posición laboral, en el 9,9% un descenso de categoría o posición y en el 36,2% de los casos un ascenso de categoría. Para las mujeres, comparativamente con los hombres, se registra un mayor porcentaje de continuidad en la misma posición laboral y una intensificación de la trayectoria descendente.

De lo anterior se evidencia que, si bien las trayectorias laborales en el interior de la misma empresa comportan mayor estabilidad suponen menores posibilidades de promoción, comparativamente a las trayectorias laborales entre empresas distintas.

Tabla 47. Trayectoria laboral entre empresas por sexo^a
(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Descendente	21,9	9,9	14,4
Igual	64,2	53,9	57,7
Ascendente	13,9	36,2	27,9
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 5.9 del Anexo 2

^a Ver la Tabla 64 de "Andalucía. Encuesta de necesidades de formación y cualificación".

Al analizar la influencia de la mejora del nivel de estudios en la trayectoria laboral de los trabajadores que han tenido empleos en diferentes empresas durante los últimos cinco años, se observa que el hecho de seguir estudiando tiene efectos positivos sobre la posición laboral.

Para los hombres que siguieron estudiando durante su trayectoria laboral las posibilidades de ascenso se han incrementado del 32,3% al 53,5%.

Para las mujeres, la mejora del nivel de estudios ha significado duplicar el porcentaje de las que ascienden que pasan del 11,6% al 25,4%.

Tabla 48. Trayectoria laboral entre empresas según mejora en el nivel de estudios por sexo^a

(porcentajes verticales)

	Obtuvo la titulación antes de comenzar a trabajar	Obtuvo la titulación después de comenzar a trabajar	Total
Mujeres			
Descendente	21,9	33,1*	25,2
Igual	66,5	41,5	59,2
Ascendente	11,6	25,4	15,6
Total	100,0	100,0	100,0
Hombres			
Descendente	10,4	13,1*	11,1
Igual	57,3	33,3	51,2
Ascendente	32,3	53,5	37,7
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 5.11 del Anexo 2

*Corresponde a un tamaño muestral inferior a 20, por lo que puede estar sujeto a una gran variabilidad.

^a Ver la Tabla 65 de "Andalucía. Encuesta de necesidades de formación y cualificación".

Con respecto a la influencia de la formación continua en la trayectoria laboral entre empresas, se observan efectos distintos para hombres y mujeres, pero globalmente positivos.

Los hombres que han mejorado su formación durante la vida laboral han tenido mayores posibilidades de ascenso que los que no siguieron formándose. Así mismo han experimentado menos descensos laborales, permaneciendo un mayor número de trabajadores en el grupo que no ha tomado ninguna medida para mejorar su formación.

Para las mujeres que siguieron formándose también han aumentado las posibilidades de ascenso laboral, aunque no tanto como para los hombres.

En general, se observa que el aumento del nivel formativo, como el del nivel de estudios, tiene efectos positivos sobre las trayectorias laborales entre empresas distintas para ambos sexos.

Tabla 49. Trayectoria laboral entre empresas según actividades de formación continua y sexo^a

(porcentajes verticales)

	Ha tomado alguna medida para mejorar su formación desde que acabó su máximo nivel reglado		Total
	Sí	No	
Mujeres			
Descendente	22,5*	19,8*	21,9
Igual	62,5	69,8	64,2
Ascendente	15,0	10,4*	13,9
Total	100,0	100,0	100,0
Hombres			
Descendente	9,1	11,0*	9,9
Igual	45,6	65,3	53,9
Ascendente	45,3	23,7	36,2
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 5.14 del Anexo 2

*Corresponde a un tamaño muestral inferior a 20, por lo que puede estar sujeto a una gran variabilidad.

^a Ver la Tabla 66 de "Andalucía. Encuesta de necesidades de formación y cualificación".

Analizando el comportamiento de las trayectorias laborales entre empresas distintas en función del nivel de estudios, utilizando la clasificación ESOMAR, se observa que para los hombres el porcentaje mayor de trayectorias ascendentes se registra en el nivel de estudios medios.

Los hombres con menos estudios son los que en mayor porcentaje mantienen la misma posición laboral, pero son también los que sufren más retrocesos en la posición o categoría laboral.

Para las mujeres, el incremento del nivel de estudios supone un aumento del porcentaje de las que han experimentado una trayectoria laboral ascendente. Sin embargo incluso en el colectivo de las de estudios universitarios el porcentaje de las trayectorias ascendentes es más de treinta puntos porcentuales inferior al de los hombres.

Tabla 50. Trayectoria laboral entre empresas según nivel de estudios y sexo^a
(porcentajes verticales)

	Hasta obligatorios	Estudios medios	Estudios superiores	Total
Mujeres				
Descendente	27,5	24,4*	8,7*	21,9
Igual	61,6	62,8	70,5	64,2
Ascendente	10,9*	12,7	20,8	13,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0
Hombres				
Descendente	11,1	8,7*	8,1*	9,9
Igual	66,3	36,7	44,8	53,9
Ascendente	22,6	54,6	47,2	36,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 5.10 del Anexo 2

*Corresponde a un tamaño muestral inferior a 20, por lo que puede estar sujeto a una gran variabilidad.

Nota: 'Hasta obligatorios' incluye 'No consiguió la titulación asociada a la escolaridad obligatoria' y 'Titulación asociada a la escolaridad obligatoria'; 'Estudios medios' incluye 'Titulación de bachiller elemental o FPI' y 'Titulación de bachiller superior o ciclo FP de grado medio'; 'Estudios superiores' incluye 'Titulación universitaria de primer ciclo o ciclo FP de grado superior', 'Titulación universitaria de segundo ciclo o equivalente' y 'Titulación universitaria de tercer ciclo o equivalente'.

^a Ver la Tabla 67 de "Andalucía. Encuesta de necesidades de formación y cualificación".

8. Síntesis y conclusiones

A lo largo del presente estudio, se ha buscado analizar el nivel de estudios de los trabajadores almerienses en los sectores productivos contemplados y en qué medida inciden la formación reglada, la formación continua y la formación ocupacional en la adecuación de la formación a los requerimientos de los puestos de trabajo y en sus trayectorias laborales.

El perfil sociodemográfico de los trabajadores almerienses de los sectores productivos contemplados evidencia que se trata de una fuerza de trabajo joven, con una edad media un poco superior a la de la media de Andalucía, tanto para hombres como para las mujeres. La edad media para los hombres es de 38,0 años (37,2 para Andalucía) y de 37,1 años para las mujeres (34,7 años para Andalucía). Los trabajadores, al igual que ocurre en el resto de Andalucía, son, mayoritariamente, de nacionalidad española y principalmente empleados en micro y pequeñas empresas. En conjunto, el 60% de los trabajadores pertenecen a categorías profesionales cualificadas, sin embargo, la distribución por sexos dentro de las categorías muestra condiciones distintas para hombres y mujeres. La mayoría de los trabajadores tiene un contrato laboral indefinido a tiempo completo y en menor medida a contrato temporal o son autónomos.

Un 78% de los trabajadores perciben ingresos netos entre los 750 y 1.499 euros mensuales, un valor superior al del global de Andalucía. Al igual que ocurre en la totalidad de Andalucía, la mayoría de las mujeres percibe un sueldo mensual inferior a los 1.000 euros. Por el contrario, la mayoría de los hombres obtiene por su trabajo una remuneración mensual superior a los 1.000 euros.

Los hombres se incorporan antes que las mujeres al mundo del trabajo, con una edad media de 19,2 años, (20,5 para la media andaluza) frente a los 22,1 años de las mujeres, (22,4 para Andalucía). Los hombres llevan trabajando, en media, 19,3 años (17,3 en Andalucía), mientras que para las mujeres la media de años de trabajo acumulados desde el primer contrato es de 15,9 (12,9 en la media andaluza). La gran mayoría de los trabajadores ha mantenido la misma posición de ocupación en la empresa en la que se encuentra actualmente contratado, circunstancia que caracteriza, de manera sustancialmente homogénea, la trayectoria laboral de hombres y mujeres.

Los aspectos más relevantes de la composición del nivel de estudios del conjunto de los trabajadores almerienses son el alto peso que siguen teniendo los estudios primarios y el mayor peso de los estudios secundarios respecto a los estudios superiores. Al igual que ocurre en el resto de Andalucía, la estructura educativa de los trabajadores almerienses refleja el aumento general del nivel educativo que la población andaluza en su conjunto ha experimentado en las últimas décadas, especialmente a nivel de formación secundaria y universitaria.

El periodo formativo de los trabajadores se concentra en los años previos a la entrada en el mercado de trabajo y solamente un 26,8% de los ocupados extiende sus estudios en paralelo a la vida laboral. La extensión del periodo formativo se caracteriza por modalidades distintas según los estudios elegidos y las motivaciones y expectativas que sostienen la iniciativa de los trabajadores.

La continuación de los estudios reglados durante la vida laboral se concentra mayoritariamente en los estudios universitarios, repartidos entre estudios universitarios de grado medio, de grado superior y de postgrado, y en menor medida, en estudios de Bachillerato y, más específicamente, en algún ciclo de Formación Profesional.

Aproximadamente la mitad de los trabajadores ha realizado algún tipo de actividad formativa durante su trayectoria laboral. El principal motivo que sustenta la participación en actividades formativas atañe a la posibilidad de mejorar la cualificación para el desempeño laboral actual, mientras que las motivaciones relacionadas con el ascenso de categoría o el cambio de trabajo reciben menor consideración.

En relación a la utilidad de la formación continua, la opinión de los trabajadores resulta positiva, de forma que más del 60% de los encuestados consideran que la formación recibida les ha permitido alcanzar en gran parte o totalmente los objetivos que se habían planteado. Sin embargo más de tres cuartos de los trabajadores consideran que no ha sido de utilidad para la mejora de las condiciones laborales.

La percepción subjetiva de los trabajadores de los factores que mayormente inciden en la inserción laboral no incluye entre los mismos al nivel de estudios. En opinión de los trabajadores, los factores más valorados para conseguir un empleo corresponden, en orden de prioridad, a la esfera de las

actitudes y características personales, a la experiencia, a la intermediación de las redes sociales y al factor suerte. El nivel educativo resulta ser menos determinante que los otros factores señalados para la consecución de un empleo.

La escasa consideración que recibe el nivel educativo como factor determinante de la empleabilidad del trabajador, se puede deber, en primer lugar, a las bajas exigencias formativas que se requieren, en general, para ocupar un puesto de trabajo y, en segundo lugar, a la escasa correlación existente entre el nivel educativo requerido para un determinado empleo y el efectivo nivel educativo del trabajador.

El 36,3% de los puestos de trabajo de los sectores estudiados no requieren ninguna titulación académica y, si se les suman los empleos que sólo exigen la titulación que se obtiene tras superar los estudios obligatorios, se supera ampliamente la mitad del total de los empleos. Esto significa que para la mitad de los trabajadores de los sectores

productivos considerados el nivel de estudios requerido es mínimo. Dada esta situación y teniendo presente la composición del nivel de estudios de la fuerza de trabajo, resulta evidente que la mayoría de los trabajadores tiene un nivel de titulación académica superior a la que se requiere para su desempeño laboral.

Para quienes han proseguido su formación se ha observado que la mejora del nivel educativo-formativo incrementa la probabilidad de obtener mejores condiciones laborales y es un factor que incrementa la estabilidad laboral.

En definitiva, cabe concluir que los requerimientos para los puestos de trabajo en los sectores contemplados por el estudio no se están actualizando al mismo ritmo que crece la cualificación de los trabajadores, de forma que el sistema productivo de Almería tiene la oportunidad de aprovechar en mayor medida las posibilidades que le ofrece la existencia de una oferta de trabajo cada vez más cualificada.

Anexo 1. Población de referencia

Notas:

NS/NC: No sabe/No Contesta

* Corresponde a un tamaño muestral inferior a 20, por lo que puede estar sujeto a una gran variabilidad.

- En esa categoría no hay ninguna observación en la muestra.

Tabla 2. Población trabajadora según año de nacimiento por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	-	-	-
Total - NS/NC	61.088	105.697	166.785

Tabla 3. Población trabajadora según grupos quinquenales de edad y sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	-	-	-
Total - NS/NC	61.088	105.697	166.785

Tabla 4. Población trabajadora según zona geográfica de nacimiento por sexo

			Ambos sexos
NS/NC			-
Total - NS/NC			166.785

Tabla 5. Ingresos mensuales netos por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	6.013	23.040	29.053
Total - NS/NC	55.074	82.658	137.732

Tabla 6. Categoría profesional por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	281*	35*	316*
Total - NS/NC	60.806	105.662	166.469

Tabla 7. Distribución por actividad económica y sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	-	-	-
Total - NS/NC	61.088	105.697	166.785

Tabla 8. Tamaño del establecimiento por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	-	-	-
Total - NS/NC	61.088	105.697	166.785

Tabla 9. Nivel máximo de estudios reglados terminados por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	-	-	-
Total - NS/NC	61.088	105.697	166.785

Tabla 10. Nivel máximo de estudios reglados terminados por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	-	-	-
Total - NS/NC	61.088	105.697	166.785

Tabla 11. Nivel máximo de estudios reglados terminados por grupo de edad y sexo

	16 a 29 años	30 a 44 años	45 y más años	Total
Mujeres				
NS/NC	-	-	-	-
Total - NS/NC	18.926	26.083	16.079	61.088
Hombres				
NS/NC	-	-	-	-
Total - NS/NC	24.003	49.868	31.826	105.697

Tabla 13. Empleos anteriores al actual (contratos al menos de 6 meses) por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	2.326	5.930	8.256
Total - NS/NC	58.762	99.767	158.529

Tabla 14. Incidencia de paro laboral por más de 6 meses en los últimos cinco años por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	823*	1.796*	2.620*
Total - NS/NC	60.264	103.901	164.165

Tabla 15. Participación en cursos de formación ocupacional de trabajadores que han estado parados en los últimos cinco años por más de 6 meses por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	47*	-	47*
Total - NS/NC	7.487	7.974	15.461

Tabla 16. Variación en la ocupación en la empresa actual por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	821*	23*	844*
Total - NS/NC	60.266	105.674	165.941

Tabla 17. Empleo actual por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	1.148*	1.282*	2.430
Total - NS/NC	59.939	104.416	164.355

Tabla 18. Horas semanales que figuran en el contrato de trabajo por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	6.537	15.295	21.832
Total - NS/NC	54.551	90.402	144.953

Tabla 19. Tipo de jornada en el contrato de trabajo por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	6.537	15.295	21.832
Total - NS/NC	54.551	90.402	144.953

Tabla 20. Tipo de contrato por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	2.851*	1.224*	4.076
Total - NS/NC	58.236	104.473	162.709

Tabla 21. Tipo de contrato por grupo de edad y sexo

	Mujeres			Hombres		
	Indefinido	Resto de relaciones	Total	Indefinido	Resto de relaciones	Total
NS/NC	-	-	-	-	-	-
Total - NS/NC	47.325	10.912	58.236	84.159	20.314	104.473

Tabla 22. Contrato indefinido por sexo y ocupación actual

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	245*	1.164*	1.109*
Total - NS/NC	47.080	82.995	130.074

Tabla 23. Antigüedad laboral por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	553*	872*	1.425*
Total - NS/NC	60.535	104.825	165.360

Tabla 24. Movilidad geográfica por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	130*	-	130*
Total - NS/NC	60.958	105.697	166.655

Tabla 25. Lugar de trabajo por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	214*	1.171*	1.385*
Total - NS/NC	60.873	104.526	165.400

Tabla 26. Estudios realizados posteriormente al ingreso en el mundo laboral por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	6.259	13.624	19.883
Total - NS/NC	47.785	80.203	127.988

Tabla 27. Estudios realizados posteriormente a la obtención del título académico por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	1.783*	2.026*	3.809
Total - NS/NC	52.261	91.801	144.062

Tabla 28. Motivaciones de abandono del ciclo de estudios por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	204*	795*	999*
Total - NS/NC	36.657	74.682	111.340

Tabla 29. Tipo de estudio realizado tras la obtención de la titulación de mayor nivel en estudios reglados por sexo (respuesta múltiple)

	Ambos sexos
Total	31.723

Tabla 30. Situación actual de estudio por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	318*	124*	442*
Total - NS/NC	60.770	105.574	166.343

Tabla 31. Variación del nivel de estudios reglados terminados de la población trabajadora desde la fecha de entrada en la empresa actual por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	797*	912*	1.709*
Total - NS/NC	60.291	104.785	165.076

Tabla 32. Cursos de formación realizados por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	103*	309*	412*
Total - NS/NC	60.984	105.388	166.373

Tabla 33. Motivos para realizar cursos de formación en la empresa actual por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Total	39.104	40.476	79.581

Tabla 34. Consecución de los objetivos pretendidos con las actividades de formación por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	1.747*	912*	2.658
Total - NS/NC	37.357	39.565	76.922

Tabla 36. Tipo de mejora conseguida en la empresa con la formación continua por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	1.587*	1.291*	2.878*
Total - NS/NC	37.518	39.185	76.703

Tabla 39. Categoría profesional según nivel máximo de estudios reglados terminados

	Trabajadores no cualificados	Administrativos	Jefes de grupo, encargados, capataces, FP III o FP superior	Otros trabajadores cualificados	Puestos que requieren obligatoriamente título universitario	Personal de dirección	Total
NS/NC	-	-	-	-	-	-	-
Total - NS/NC	52.956	20.327	14.316	55.329	8.780	14.760	166.469

Tabla 40. Nivel máximo de estudios reglados terminados según categoría profesional

	No consiguió la titulación asociada a la escolaridad obligatoria	Titulación asociada a la escolaridad obligatoria	Titulación de Bachiller Elemental o FP1	Titulación de Bachiller Superior o ciclo FP de grado medio	Titulación universitaria o equivalente	Total
NS/NC	-	35*	-	-	281*	316*
Total - NS/NC	18.914	68.028	26.675	22.259	30.593	166.469

Tabla 41. Categoría profesional según titulación requerida para el actual puesto de trabajo

	Trabajadores no cualificados	Administrativos	Jefes de grupo, encargados, capataces, FP III o FP superior	Otros trabajadores cualificados	Puestos que requieren obligatoriamente título universitario	Personal de dirección	Total
NS/NC	611*	244*	172*	68*	-	17*	1.112*
Total - NS/NC	52.345	20.083	14.144	55.261	8.780	14.743	165.356

Tabla 42. Titulación requerida para el actual puesto de trabajo por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	702*	411*	1.113*
Total - NS/NC	60.386	105.286	165.672

Tabla 43. Percepción subjetiva de la adecuación de la formación para el desempeño laboral por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	1.260*	973*	2.233*
Total - NS/NC	59.828	104.724	164.552

Tabla 44. Adecuación objetiva de la titulación para el desempeño laboral por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	702*	411*	1.113*
Total - NS/NC	60.386	105.286	165.672

Tabla 45. Relación entre adecuación objetiva de los estudios y percepción subjetiva de la formación para el actual puesto de trabajo

	Sobrecualificados	Adecuados	Infracualificados	Total
NS/NC	543*	1.258*	214*	2.015*
Total - NS/NC	69.873	76.571	17.213	163.657

Tabla 46. Trayectoria laboral en la empresa por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	1.020*	114*	1.134*
Total - NS/NC	60.067	105.583	165.651

Tabla 47. Trayectoria laboral entre empresas por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	2.825	7.814	10.638
Total - NS/NC	58.263	97.884	156.147

Tabla 48. Trayectoria laboral entre empresas según mejora en el nivel de estudios por sexo

	Obtuvo la titulación antes de comenzar a trabajar	Obtuvo la titulación después de comenzar a trabajar	Total
Mujeres			
NS/NC	1.259*	6*	1.264*
Total - NS/NC	32.945	13.576	46.521
Hombres			
NS/NC	1.645*	829*	2.473
Total - NS/NC	57.815	19.914	77.729

Tabla 49. Trayectoria laboral entre empresas según actividades de formación continua y sexo

	Ha tomado alguna medida para mejorar su formación desde que acabó su máximo nivel reglado		
	Sí	No	Total
Mujeres			
NS/NC	1.743*	1.082*	2.825
Total - NS/NC	44.739	13.524	58.263
Hombres			
NS/NC	3.577	4.237	7.814
Total - NS/NC	56.943	40.941	97.884

Tabla 50. Trayectoria laboral entre empresas según nivel de estudios y sexo

	Hasta obligatorios	Estudios medios	Estudios superiores	Total
Mujeres				
NS/NC	1.868*	372*	585*	2.825
Total - NS/NC	26.883	16.734	14.646	58.263
Hombres				
NS/NC	5.476	1.485*	853*	7.814
Total - NS/NC	52.751	30.342	14.791	97.884

Anexo 2. Tablas estadísticas

La tabulación de los resultados de la encuesta está disponible en la página web del Instituto de Estadística de Andalucía:

<http://www.juntadeandalucia.es/institutodeestadistica/enfca>

Dichas tablas recogen todas las categorías de las variables analizadas (incluida la categoría “no sabe/no contesta”). No obstante, los resultados que se utilizan en el análisis desarrollado en los anteriores capítulos de esta monografía excluyen la categoría “no sabe/no contesta”. Si se desea obtener los resultados de este análisis incluyendo la categoría “no sabe/no contesta”, basta con aplicar las tablas correspondientes del anexo 1, en las que aparecen los totales del análisis en cifras absolutas acompañados por la categoría “no sabe / no contesta”.