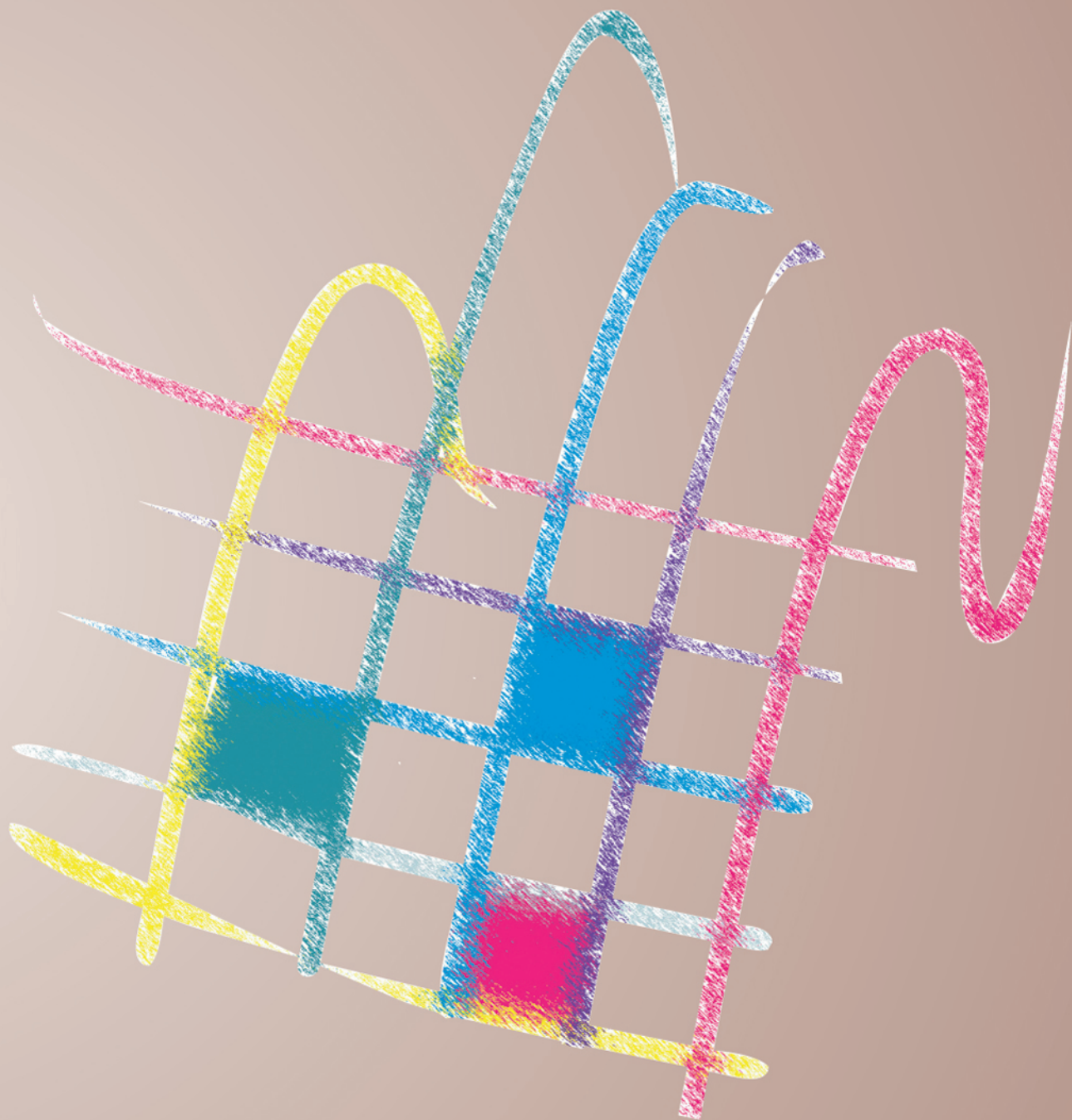


# Andalucía. Encuesta de necesidades de formación y cualificación



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



**Andalucía. 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](http://www.juntadeandalucia.es/institutodeestadistica)

# **Andalucía. Encuesta de necesidades de formación y cualificación**



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

**Datos catalográficos**

Pino Mejías, José Luis

Andalucía : encuesta de necesidades de formación y cualificación / director, Antonio Pascual Acosta ; equipo de trabajo de las encuestas, José Luis Pino Mejías ... [et al.]. -- Sevilla : Instituto de Estadística de Andalucía, 2011

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

1. Formación profesional. 2. Educación y empleo. 3. Encuestas. 4. Andalucía. I. Pascual Acosta, Antonio, dir. II. Instituto de Estadística de Andalucía. III. Título. IV. Serie

331.5:519.253(460.35)

377:519.253(460.35)

331.36:519.253(460.35)

**Director**

Antonio Pascual Acosta

**Equipo de trabajo de la encuesta**

José Luis Pino Mejías

Juan Luis Moreno Rebollo

M<sup>a</sup> Teresa Gómez Gómez

Luis Parras Guijosa

Alessandra Olivi

Carlos Bruquetas Callejo

**Responsables de trabajo de campo:**

Almería: Francisco Herrera Cuadra

Cádiz: Francisco Álvarez González

Córdoba: Juan Antonio Caballero Molina

Granada: Andrés González Carmona

Huelva: Juan Manuel Muñoz Pichardo

Jaén: Emilio Lozano Aguilera

Málaga: Enrique Caro Guerra

Sevilla: Flor Guerrero Casas

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
<b>1. Características generales de la encuesta.....</b>	<b>11</b>
<b>2. Rasgos sociodemográficos y laborales.....</b>	<b>13</b>
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
<b>3. Estudios reglados.....</b>	<b>21</b>
3.1. Nivel máximo de estudios alcanzado.....	21
<b>4. Trayectoria laboral.....</b>	<b>25</b>
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
<b>5. Trabajo actual.....</b>	<b>29</b>
5.1. Trayectoria seguida en la empresa actual.....	29
5.2. Descripción del puesto actual.....	29
<b>6. Estudios y formación durante la vida laboral.....</b>	<b>37</b>
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.....	46
<b>7. Rendimiento laboral de la formación.....</b>	<b>51</b>
7.1. Factores que les han permitido obtener su actual puesto de trabajo.....	51
7.2. Relación entre el nivel de estudios y la categoría socioprofesional.....	52
7.3. Titulaciones requeridas y categorías profesionales.....	58
7.4. Adecuación de la cualificación al puesto de trabajo y demanda de formación adicional.....	61
7.5. Trayectoria laboral.....	65
<b>8. Síntesis y conclusiones.....</b>	<b>69</b>

<b>Anexo 1. Población de referencia</b> .....	<b>71</b>
<b>Anexo 2. Tablas estadísticas</b> .....	<b>91</b>



# 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 a los 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 y formación.

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 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 el disponer de adecuadas estadísticas. 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 una 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 muestra, 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.

En primer lugar, el **ámbito territorial** del análisis es Andalucía y, en total, se han recogido 11.452 cuestionarios de trabajadores (6.908) y trabajadoras (4.544)<sup>1</sup> 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, de las actividades sanitarias, veterinarias y de servicio social, su exclusión 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.

La tabulación de los resultados de la encuesta se encuentra en el Anexo 2. En él, las 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 que desarrolla la monografía excluyen la categoría “no sabe/no contesta”. Si se desea obtener los resultados de este análisis incluyendo dicha categoría, basta con aplicar las tablas correspondientes del Anexo 1, donde aparecen los totales del análisis en cifras absolutas acompañados por la categoría “no sabe / no contesta”.

1. El número de hombres en la muestra, con un 60,3%, supera en gran medida al de mujeres (39,7%). A pesar de las diferencias metodológicas con la Encuesta de Población Activa, no está de más tomarla de referencia. Durante el 2007, el 61,9% de los ocupados de Andalucía eran varones y el 38,1% mujeres.



## 2. Rasgos sociodemográficos y laborales

De las variables que se pueden considerar externas a nuestro objeto de estudio, pero que intervienen en buena medida en los posibles modelos, nos detendremos en tres inputs decisivos: edad, nacimiento, y nivel de estudios, en dos output del mercado de trabajo, ingresos y categoría laboral, y en la caracterización de las empresas según su actividad y tamaño.

### 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 36,4 años, siendo la edad media de los hombres de 37,2 años y de 34,7 años para las mujeres.

**Tabla 1. Edad media por sexo**  
(valores medios)

	Media
Mujeres	34,7
Hombres	37,2
<b>Ambos sexos</b>	<b>36,4</b>

FUENTE: Elaboración propia

En lo que respecta al **año de nacimiento**, la mayor frecuencia se da en los años 70 y 60, lo que significa que la mayoría de los trabajadores tienen una edad comprendida entre los 27 y 46 años. Les siguen las décadas de los 50 y de los 80, 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. Se puede apreciar, por lo tanto, que no se trata de una población muy envejecida, contrastando con la estructura de la población andaluza, ya que, sólo un 5,1% de 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	0,2*	0,6	<b>0,5</b>
1943-1950	3,0	5,5	<b>4,6</b>
1951-1960	14,0	18,4	<b>16,9</b>
1961-1970	22,5	27,0	<b>25,4</b>
1971-1980	42,7	34,5	<b>37,4</b>
1981-1990	17,5	14,0	<b>15,2</b>
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

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 base al sexo, variando la proporción de hombres y mujeres, respectivamente, en los distintos grupos de edad. Como se aprecia en los Gráficos 1 y 2, podemos evidenciar dos tendencias opuestas: 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. Estos datos permiten inferir una sustancial incorporación de la mujer en el mundo del trabajo a partir de los años 80, tendencia que viene gestándose paulatinamente a lo largo de los años 60 y 70.

Se puede observar que la mayor disparidad en base al sexo se encuentra en el tramo de edad comprendido entre los 16 y 29 años, donde se registra una mayor presencia de mujeres trabajadoras, con el 35,9% del total de las mujeres y el 25,9% de los hombres, tendencia que se invierte en los trabajadores mayores de 40 años, donde se destaca una mayor presencia de hombres, con el 40,2% del total frente al 28,9% de las mujeres. En el tramo de edad comprendido entre los 30 y 39 años la distribución por sexo resulta sustancialmente homogénea.

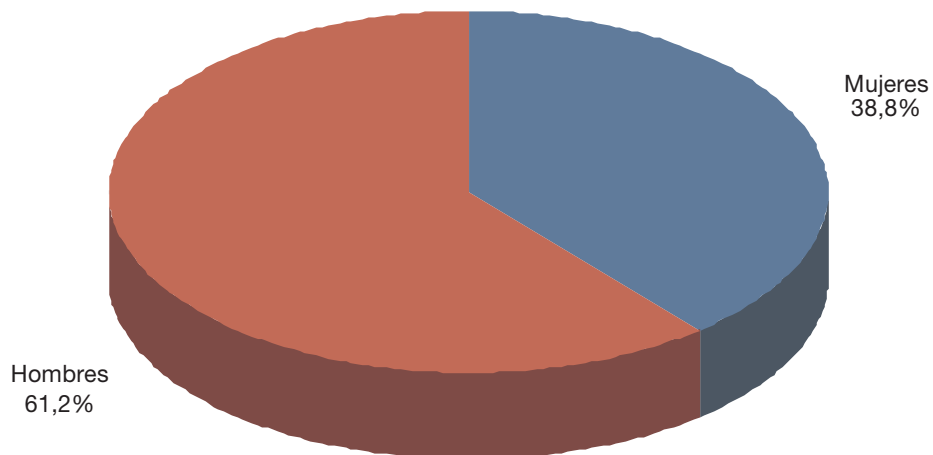
**Tabla 3. Población trabajadora según grupos quinquenales de edad y sexo**  
(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
16 a 19 años	1,5	3,5	<b>2,8</b>
20 a 24 años	12,1	7,9	<b>9,4</b>
25 a 29 años	22,2	14,5	<b>17,2</b>
30 a 34 años	20,3	19,9	<b>20,0</b>
35 a 39 años	14,9	14,1	<b>14,4</b>
40 a 44 años	9,9	13,5	<b>12,2</b>
45 a 49 años	10,1	11,6	<b>11,1</b>
50 a 54 años	5,5	8,2	<b>7,3</b>
55 a 59 años	1,7	3,8	<b>3,1</b>
60 y más años	1,7	3,1	<b>2,6</b>
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

FUENTE: Tabla 1.1 del Anexo 2

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

---

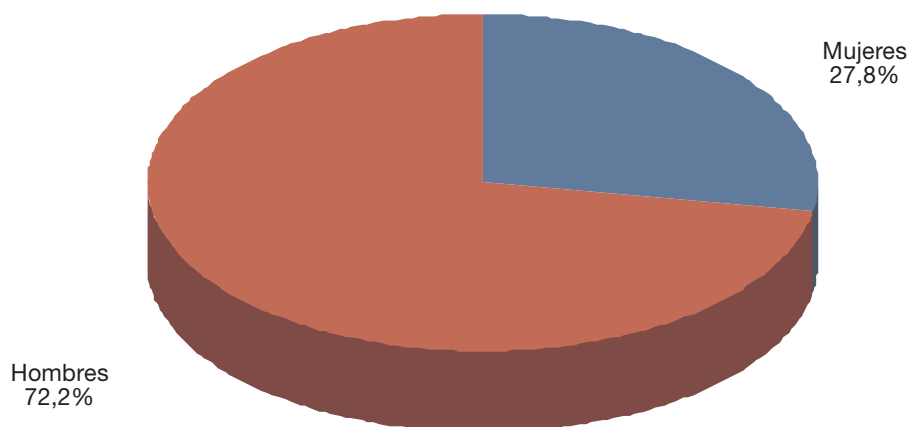


---

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 97,2% ha nacido en Europa, de los cuales el 95,1% es originario de España, mientras que el restante 2,1% proviene de algún país miembro de la Unión Europea. Se evidencia una escasa presencia de inmigrantes no comunitarios: en conjunto, los trabajadores que han nacido fuera de Europa suman apenas el 2,7% del total. De ellos, los

oriundos de América Latina son el contingente más numeroso, cuya composición en base al sexo evidencia una leve acentuación porcentual de las mujeres.

La escasa presencia de trabajadores de procedencia extracomunitaria 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)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
España	93,8	95,9	<b>95,1</b>
Resto de Europa	2,7	1,8	<b>2,1</b>
Latinoamérica	2,5	1,5	<b>1,8</b>
África	0,7	0,9	<b>0,8</b>
Resto de orígenes <sup>a</sup>	0,3*	0,0*	<b>0,1*</b>
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

FUENTE: Tabla 1.4 del Anexo 2

<sup>a</sup>Resto de orígenes: Asia, América del Norte y Oceanía.

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

## 2.3. Ingresos mensuales

En lo que respecta a los **ingresos netos** que las personas reciben mensualmente por su trabajo, prácticamente dos tercios de los trabajadores se encuentran en la franja que oscila entre los 750 y 1.499 euros mensuales, agrupando al 68,3% del

total, siendo los sueldos de entre 1.000 y 1.249 euros los más comunes (28,4%). En los extremos, el 16,1% recibe un sueldo mensual inferior a los 750 euros, de los cuales el 5,4% gana menos de 540 euros, mientras que el 15,6% recibe un sueldo superior a los 1.500 euros, de los cuales el 6% recibe un sueldo igual o superior a los 2.000 euros mensuales.



**Tabla 5. Ingresos mensuales netos por sexo**

(porcentajes verticales)

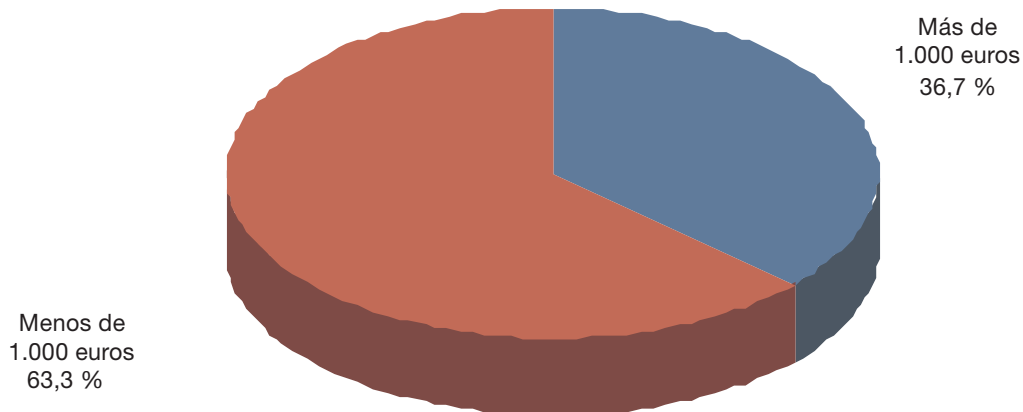
	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Menos de 540	11,2	2,2	5,4
De 541 a 749	19,3	5,8	10,7
De 750 a 999	32,8	22,7	26,3
De 1.000 a 1.249	20,1	33,0	28,4
De 1.250 a 1.499	7,8	16,8	13,6
De 1.500 a 1.999	6,4	11,4	9,6
De 2.000 a 2.499	1,4	4,8	3,6
De 2.500 a 2.999	0,8	1,7	1,4
3000 y más	0,1*	1,5	1,0
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

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.

Si nos fijamos en la distribución del nivel de ingreso en base al sexo, es interesante notar como los 1.000 euros mensuales representan un límite divisorio de dos tendencias opuestas. El 63,3% de las mujeres encuestadas recibe un sueldo mensual de tres cifras, es decir inferior a los 1.000 euros mensuales, mientras que menos de un tercio del colectivo de

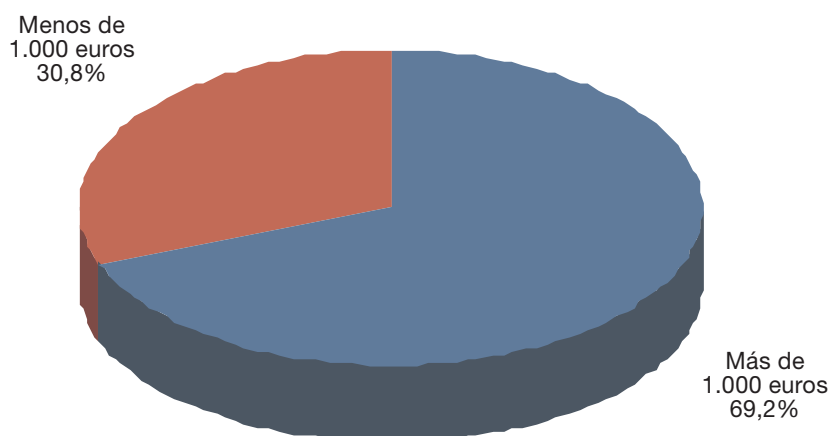
los hombres (30,8%) se encuentra en las mismas condiciones remunerativas. Inversamente, la mayoría de los hombres (69,2%) obtiene por su trabajo una remuneración superior a los 1.000 euros, de los cuales el 8% supera los 2.000 euros mensuales, frente al 2,3% de las mujeres que superan este umbral de ingresos.

**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 31,2% del total, la mayoritaria. Las otras categorías cualificadas más representadas, la de “Administrativos” (14,4%) y la de “Personal de Dirección” (13,1%), muestran una distribución fuertemente desigual por sexo, registrándose una considerable presencia de mujeres en las actividades administrativas, con el 27,1%, frente al 7,7% de hombres, porcentajes que decrecen

en favor de los hombres en las funciones directivas, donde se concentra el 16,8% de éstos y el 5,9% de las mujeres.

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, los cuales 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 a nivel regional, prácticamente un cuarto del total de los trabajadores (25%), con un peso porcentual levemente mayor para las mujeres.

**Tabla 6. Categoría profesional por sexo**  
(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Trabajadores no cualificados	25,4	24,8	<b>25,0</b>
Administrativos	27,1	7,7	<b>14,4</b>
Jefes de grupo, encargados, capataces, FPIII o FP superior	6,0	11,0	<b>9,3</b>
Otros trabajadores cualificados	26,0	34,0	<b>31,2</b>
Puestos que requieren obligatoriamente título universitario	9,5	5,6	<b>6,9</b>
Personal de dirección	5,9	16,8	<b>13,1</b>
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

FUENTE: Tabla 1.7 del Anexo 2

## 2.5. Sector de actividad

En el ámbito de las actividades productivas contempladas, el sector con mayor peso porcentual es el del “Comercio”, con el 18,1% de los trabajadores, que junto con los que desarrollan su actividad en el sector denominado “Otro comercio al por menor de artículos nuevos en establecimientos especializados” suponen el 25,1% del total de la muestra, 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 17,6% de trabajadores empleados, seguido por el sector de las “Actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales” con el 16,6% y el sector de la “Industria

manufacturera” con el 12,9%. Los sectores menos comunes son las “Industrias extractivas” (0,4%) y la “Producción y distribución de energía eléctrica gas y agua” (0,6%).

Si nos detenemos en el análisis por sexo de las actividades económicas desarrolladas, podemos observar una distribución distinta para hombres y mujeres. Los cuatros sectores principales de la “Industria manufacturera”, “Construcción”, “Comercio” (G1 y G2) y “Actividades inmobiliarias” agrupan prácticamente las tres cuartas partes de los hombres (75,9%), mientras que casi la mitad del total de las mujeres (50,5%) se concentra en los sectores del “Comercio”(G1 y G2) y “Actividades inmobiliarias”, 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	0,1	0,6	<b>0,4</b>
D Industria manufacturera	7,8	15,6	<b>12,9</b>
E Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	0,3	0,8	<b>0,6</b>
F Construcción	6,9	23,3	<b>17,6</b>
G-1 Comercio	19,5	17,4	<b>18,1</b>
G-2 Otro comercio al por menor de artículos nuevos en establecimientos especializados	10,8	4,9	<b>7,0</b>
H Hostelería	9,8	7,0	<b>8,0</b>
I Transporte, almacenamiento y comunicaciones	3,0	6,4	<b>5,2</b>
J Intermediación financiera	3,8	1,8	<b>2,5</b>
K Actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales	20,2	14,7	<b>16,6</b>
M Educación	5,3	2,2	<b>3,3</b>
N Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	7,1	1,5	<b>3,4</b>
O Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad; servicios personales	5,5	3,8	<b>4,4</b>
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

FUENTE: Tabla 1.9 del Anexo 2

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” (G1 y G2), 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), en las cuales se concentra el 76,7% del total de los trabajadores, siendo la microempresa de entre 2 y 5 trabajadores la más representada.

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

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Sólo 1	4,1	4,2	<b>4,2</b>
De 2 a 5	37,1	37,6	<b>37,4</b>
De 6 a 19	20,0	24,0	<b>22,6</b>
De 20 a 49	11,5	13,0	<b>12,5</b>
De 50 a 99	7,6	6,7	<b>7,0</b>
100 y más	19,8	14,5	<b>16,3</b>
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

FUENTE: Tabla 1.10 del Anexo 2

### 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 35,3%. Casi otro tercio de los trabajadores, el 32,2% del total, ha completado los estudios medios, de los cuales: 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 26,5% del total de los trabajadores, de los cuales: el 14,7% ha conseguido una titulación universitaria de primer ciclo o ha concluido el ciclo de formación profesional de grado superior, el 10,4% ha conseguido titulación universitaria de segundo ciclo o equivalente, mientras que solamente el 1,4% ha finalizado los estudios de tercer ciclo. Al otro extremo, los que no consiguieron la titulación asociada a la escolaridad obligatoria representan el 6% de los trabajadores.

Los aspectos más relevantes de la composición del nivel de estudios del conjunto de los trabajadores andaluces empleados en los sectores productivos contemplados son 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 considerablemente mayor para los hombres que para las mujeres (47,6% hombres vs. 29,6% mujeres), relación que se invierte en correspondencia a los estudios medios y superiores. Igualmente, es reseñable que el grupo de trabajadores que no han alcanzado la escolaridad mínima tiene un peso mayor para los hombres, con el 7,4% del total, mientras que el porcentaje de mujeres sin escolaridad obligatoria se sitúa en el 3,5%.

**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	3,5	7,4	<b>6,0</b>
Titulación asociada a la escolaridad obligatoria	26,1	40,2	<b>35,3</b>
Titulación de Bachiller Elemental o FP1	15,5	12,7	<b>13,7</b>
Titulación de Bachiller Superior o ciclo FP de grado medio	21,6	16,9	<b>18,5</b>
Titulación universitaria de primer ciclo o ciclo FP de grado superior	19,4	12,1	<b>14,7</b>
Titulación universitaria de segundo ciclo o equivalente	12,4	9,4	<b>10,4</b>
Titulación universitaria de tercer ciclo o equivalente	1,5	1,3	<b>1,4</b>
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

FUENTE: Tabla 1.3 del Anexo 2

El rasgo más sobresaliente que emerge del análisis del nivel de estudios en base al sexo, utilizando la clasificación ESOMAR, es que las mujeres tienen un nivel de estudios mayor que los hombres, siendo los estudios medios, con el 37,1% del total, y superiores, con el 33,3%, respectivamente, los más

representados en el contingente femenino. Los hombres se concentran mayoritariamente en la escolaridad obligatoria, con el 40,2% del total, porcentaje que decrece inversamente al nivel de estudio, con el 29,6% de los hombres con estudios medios y el 22,8% con estudios superiores.

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

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Hasta obligatorios	29,6	47,6	<b>41,3</b>
Estudios medios	37,1	29,6	<b>32,2</b>
Estudios superiores	33,3	22,8	<b>26,4</b>
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

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 a nivel global, ilustrada anteriormente. Más de la mitad de los hombres se ubican en el nivel de estudios hasta obligatorios, que agrupa al 57,1% de los trabajadores más jóvenes, porcentaje de representación que decrece inversamente al nivel de estudios, hasta el 15,6% de trabajadores con titulación universitaria. Las mujeres más jóvenes han logrado en mayor medida estudios medios y superiores, con el 38,5% y el 34,1% del total, respectivamente, mientras que solamente el 27,3% se encuentra en el nivel de estudios obligatorios o inferiores.

En el tramo de edad comprendido entre los 30 y 44 años, para los hombres se registra la misma estructura del nivel de estudios del grupo más joven, sin embargo, menos acentuada en sus extremos: disminuye sustancialmente el peso de los trabajadores con estudios hasta el ciclo obligatorio (38,7%) y aumenta el porcentaje de trabajadores con estudios superiores (28,6%). Para las mujeres el peso mayor se mueve hacia los estudios superiores, siendo las mujeres con titulación universitaria mayoritarias, con el 39,4% del total, seguidas por el 38,1% de mujeres con estudios medios.

A pesar de las diferencias en base al sexo que se detectan en la composición interna de este grupo etario, en general, el nivel de estudios que presentan 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 con 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 está en los estudios hasta el ciclo obligatorio, donde se encuentran el 54,4% de los hombres y el 50,7% 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 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
<b>Mujeres</b>				
Hasta obligatorios	27,3	22,5	50,7	<b>29,6</b>
Estudios medios	38,5	38,1	32,1	<b>37,1</b>
Estudios superiores	34,1	39,4	17,2	<b>33,3</b>
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Hombres</b>				
Hasta obligatorios	57,1	38,7	54,4	<b>47,6</b>
Estudios medios	27,3	32,7	26,2	<b>29,6</b>
Estudios superiores	15,6	28,6	19,4	<b>22,8</b>
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

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'.





## 4.Trayectoria laboral

Vistas las características sociodemográficas y laborales de la población, pasemos a los rasgos que constituyen propiamente el objeto de estudio. El primero de ellos es la denominada trayectoria laboral, que estudia la vida activa de los trabajadores andaluces, incluyendo los inicios en el mercado de trabajo, las características de los empleos anteriores y la presencia de periodos de desempleo, así como la formación allí recibida.

### 4.1.Edad del primer contrato laboral o beca

Los hombres se incorporan antes que las mujeres al mundo del trabajo, con una edad media de 20,5 años contra los 22,4 años

de las mujeres, y en media llevan trabajando 17,3 años, mientras que para las mujeres la media de años de trabajo acumulados desde el primer contrato es de 12,9.

La menor extensión de la trayectoria laboral de las mujeres corrobora dos circunstancias anteriormente analizadas: por un lado la tardía incorporación de la mujer 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**

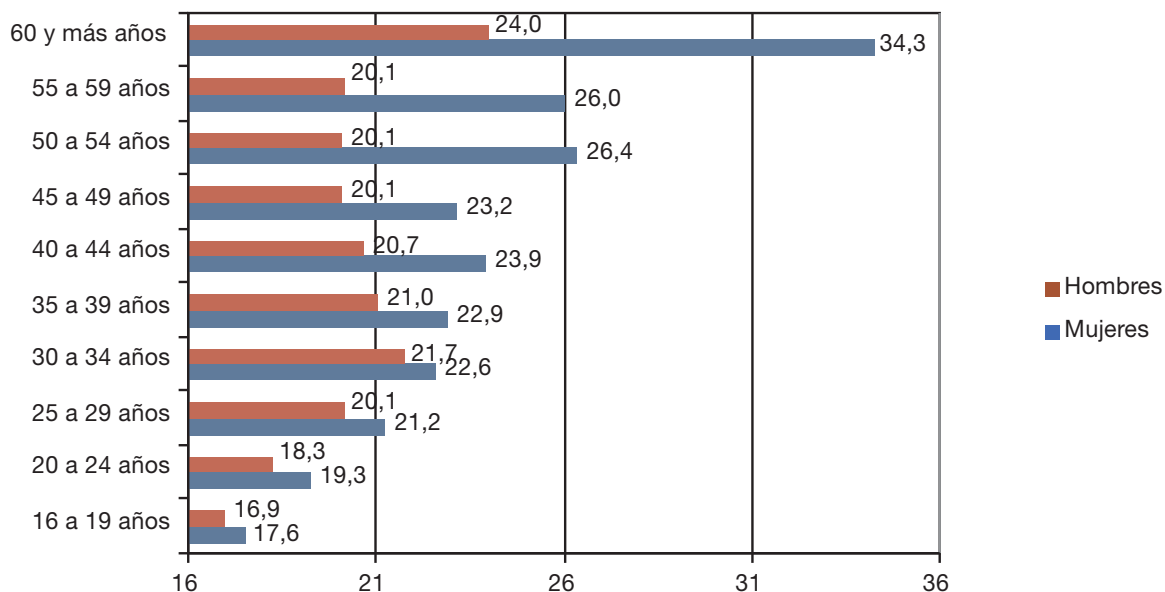
	Años que lleva trabajando	Edad a la que empezó a trabajar
Mujeres	12,9	22,4
Hombres	17,3	20,5
<b>Ambos sexos</b>	<b>15,7</b>	<b>21,2</b>

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 en los grupos de edad comprendidos entre los 16 y 34 años, sin embargo, a partir de los 35 años empieza, paulatinamente, a aumentar la

brecha entre hombres y mujeres. Las diferencias más pronunciadas 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.

**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 seis meses de duración

La segunda consideración relativa a la trayectoria laboral es qué **número de empleos** sustantivos han tenido los trabajadores andaluces. Los datos nos muestran que el 35,0% de los hombres y el 41,3% de las mujeres están en su primer trabajo. El número medio de empleos de los hombres es de

1,32 y el de las mujeres de 1,05. El grupo modal se corresponde con quienes no han tenido más que el empleo actual.

Realicemos también el cálculo del número medio de empleos anteriores de quienes sí los han tenido (1 ó más empleos). Veremos que aquí también las mujeres han tenido una trayectoria laboral más estable, estando su media situada en 1,78, frente a 2,03 para los hombres.

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

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
0	41,3	35,0	<b>37,2</b>
1	28,9	26,7	<b>27,5</b>
2	18,0	19,0	<b>18,7</b>
3	7,5	10,0	<b>9,1</b>
4 o más	4,3	9,3	<b>7,5</b>
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Media general	1,05	1,32	<b>1,22</b>
Desviación típica	1,13	1,29	<b>1,25</b>
Media de empleos anteriores (1 o más)	1,78	2,03	<b>1,95</b>
Desviación típica	0,93	1,07	<b>1,03</b>

FUENTE: FUENTE: Tabla 2.3 del Anexo 2

#### 4.3. Paro en los últimos cinco 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 88,7% de los hombres y el 79,6% de las mujeres no han experimentado situaciones de paro por más de seis meses en el último quinquenio. Por tanto el 20,4% del contingente femenino ha estado en paro por un periodo superior a los seis meses en los últimos cinco años, frente al 11,3% del total 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	20,4	11,3	<b>14,5</b>
No ha estado parado	79,6	88,7	<b>85,5</b>
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

FUENTE: Tabla 2.4 del Anexo 2

En respuesta a las situaciones de paro, la **formación ocupacional** se configura como una política activa de empleo, 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 (14,5% del total), la gran mayoría, el 71,3%, no ha accedido a procesos formativos como medida para superar su situación de desempleo.

Si analizamos estos datos en base al 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 34,3% de las mujeres ha realizado cursos de formación ocupacional durante el periodo de paro, mientras que, solamente el 23,2% de los hombres se ha incorporado en algún proceso formativo.

**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	34,3	23,2	<b>28,7</b>
No	65,7	76,8	<b>71,3</b>
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

FUENTE: Tabla 2.5 del Anexo 2

Entre los trabajadores que han entrado en algún proceso de formación ocupacional durante el paro, el 52,1% estima que la formación ocupacional ha sido un recurso útil para encontrar un nuevo empleo, mientras que el restante 47,9% considera

que la formación ocupacional no ha contribuido a su reincorporación al mundo laboral. En este ámbito, no se registran diferencias apreciables entre hombres y mujeres.

**Tabla 16. Utilidad de la formación ocupacional de los servicios públicos de empleo por sexo**  
(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Tienen utilidad	51,0	53,8	<b>52,1</b>
No tienen utilidad	49,0	46,2	<b>47,9</b>
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

FUENTE: Tabla 2.6 del Anexo 2

## 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 84,8% 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 15,2% de los trabajadores ha experimentado movilidad en su posición ocupacional en la empresa.

**Tabla 17. Variación en la ocupación en la empresa actual por sexo**  
(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
La misma	85,8	84,2	<b>84,8</b>
Otra	14,2	15,8	<b>15,2</b>
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

FUENTE: Tabla 3.4 del Anexo 2

### 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

De las categorías laborales en las que se encuentran adscritos los trabajadores, la que, a nivel regional, más los aglutina es la de los “Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios” con el 19,7% del total, seguida por la de los “Empleados de tipo administrativo” con el 17,6%, “Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias” con el 16,1% y “Trabajadores no cualificados” con el 13,8% del total.

Sin embargo, la composición en base al sexo de las mencionadas categorías sigue patrones muy distintos. Los hombres presentan una distribución más homogénea. Para ellos la categoría más representada es la de “Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, construcción y minería, excepto los operadores de instalaciones y maquinaria”, con el 23,9% del total, seguida por la categoría de “Dirección de las empresas y de las administraciones públicas” con el 14,4% y por los “Trabajadores no cualificados” con el 14,2%. Por su parte, las mujeres se encuentran marcadamente concentradas en la categoría de los “Empleados de tipo administrativo”, que reúne al 31,3% del total y en la categoría de los “Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios”, con el 30,9%.

Con respecto a la diferente composición de las categorías laborales en base al sexo, las mayores divergencias se evidencian en las categorías relativas al sector industrial, donde se concentra casi un tercio de los hombres (33,2%), repartidos entre “Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias” (23,9%) y “Operadores de instalación y maquinaria, y montadores” (9,3%), mientras que el porcentaje de representación de las mujeres en las mismas categorías se sitúa solamente en el 2% del total. Las mujeres son netamente más representadas que los hombres en las categorías de los “Empleados de tipo administrativo” y de los “Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios”, que en conjunto reúnen al 62,2% de las mujeres, contra el 23,7% 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 14,4%, frente al 5,7% de las mujeres, mientras que, en las categorías de los “Técnicos y profesionales científicos e intelectuales” y “Técnicos y profesionales de apoyo” ellas son levemente más con el 17,2% del total, frente al 14,5% de varones. Por último, el porcentaje de representación de la categoría de los trabajadores no cualificados es levemente mayor para los hombres que para las mujeres.

**Tabla 18. Empleo actual por sexo**  
(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Dirección de las empresas y de las administraciones públicas	5,7	14,4	<b>11,3</b>
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	8,8	6,9	<b>7,6</b>
Técnicos y profesionales de apoyo	8,4	7,6	<b>7,9</b>
Empleados de tipo administrativo	31,3	10,1	<b>17,6</b>
Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios	30,9	13,6	<b>19,7</b>
Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, construcción y minería, excepto los operadores de instalaciones y maquinarias	1,6	23,9	<b>16,1</b>
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	0,4	9,3	<b>6,1</b>
Trabajadores no cualificados	13,1	14,2	<b>13,8</b>
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

FUENTE: Tabla 3.1 del Anexo 2

En media, los trabajadores andaluces trabajan 37,73 horas semanales, siendo los hombres los que trabajan más, con 39,04 horas de trabajo semanal, mientras que las mujeres trabajan, en media, 35,37 horas semanales. En la mayoría de los contratos de trabajo, el 79% del total, se establece una

semana laboral de 36 a 40 horas de trabajo, mientras que, para el 17,2% 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 19. Horas semanales que figuran en el contrato de trabajo por sexo**  
(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
De 1 a 15	2,8	1,0	<b>1,7</b>
De 16 a 30	19,5	3,9	<b>9,5</b>
De 31 a 35	8,6	4,6	<b>6,0</b>
De 36 a 40	67,1	85,6	<b>79,0</b>
De 41 a 45	0,5	2,5	<b>1,8</b>
46 y más	1,5	2,5	<b>2,1</b>
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Media	35,37	39,04	<b>37,73</b>
Desviación típica	8,18	4,92	<b>6,53</b>

FUENTE: Tabla 3.5 del Anexo 2

La diferencia entre hombres y mujeres en la media de horas trabajadas semanalmente se debe al hecho de que el 30,9% de las mujeres tiene un contrato laboral a tiempo parcial,

mientras que solamente el 9,5% de los hombres se encuentra en la misma relación laboral.

**Tabla 20. Tipo de jornada en el contrato de trabajo por sexo**  
(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Jornada parcial	30,9	9,5	<b>17,2</b>
Jornada completa	69,1	90,5	<b>82,8</b>
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

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.

En cuanto al **tipo de contrato**, los más corrientes son el contrato indefinido que aglutina al 59,1% de los trabajadores, dividido en jornada a tiempo completo (53,6%) y tiempo parcial (5,5%), seguido por el contrato temporal con el 16,5% de los trabajadores y por los trabajadores autónomos con el 14,6% del total.

Entre las mujeres están más extendidos los contratos indefinidos a tiempo parcial (11,4% mujeres vs. 2,4% hombres). Al contrario, es mayor el porcentaje de autónomos en los hombres que en las mujeres (17,4% vs. 9,3%).

**Tabla 21. Tipo de contrato por sexo**  
(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Indefinido a tiempo completo	50,7	55,2	<b>53,6</b>
Indefinido a tiempo parcial	11,4	2,4	<b>5,5</b>
Fijo discontinuo	4,9	3,4	<b>3,9</b>
Temporal	18,0	15,7	<b>16,5</b>
En prácticas, para la formación o similar	1,1	0,9	<b>1,0</b>
Autónomo	9,3	17,4	<b>14,6</b>
Otros	4,6	5,0	<b>4,9</b>
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

FUENTE: Tabla 3.2 del Anexo 2

El tipo de contrato varía según los grupos de edad y sexo. Se observa que, tanto para los hombres como para las mujeres, el mayor número de contratos indefinidos corresponde a las personas de edad entre los 34 y 44 años, donde se concentran el 51,2% de los contratos indefinidos de los hombres y el 49% de los contratos indefinidos de las mujeres.

Otros tipos de relaciones laborales, agrupadas 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 50,8% para los hombres y de 59% para las mujeres.



**Tabla 22. Tipo de contrato por grupo de edad y sexo**  
(porcentajes verticales)

	Mujeres			Hombres		
	Indefinido	Resto de relaciones	Total	Indefinido	Resto de relaciones	Total
16 a 29 años	28,6	59,0	<b>35,8</b>	19,0	50,8	<b>25,8</b>
30 a 44 años	49,0	33,1	<b>45,2</b>	51,2	33,9	<b>47,4</b>
45 y más años	22,4	7,9	<b>18,9</b>	29,9	15,3	<b>26,7</b>
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

FUENTE: Tabla 3.2 del Anexo 2

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'.

La relación entre tipo de contrato y ocupación en base al 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 21,8% del total, seguidos por la categoría de “Dirección de empresa y de las administraciones públicas” con el 17,5% de los contratos indefinidos, y por los “Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios” con el 14,4%.

Los contratos indefinidos de las mujeres se concentran más marcadamente en las “Empleadas de tipo administrativo” y “Trabajadoras de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios”, cuyos porcentajes

de representación se sitúan respectivamente en el 31,6% y 30,7% del total de los contratos indefinidos femeninos.

En cuanto al resto de las relaciones contractuales, para los hombres la principal ocupación es nuevamente la de los “Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, construcción y minería, excepto los operadores de instalaciones y maquinarias” con el 31,9% de los contratos no indefinidos, seguida por la categoría de los “Trabajadores no cualificados” con el 27,2% del total.

Para las mujeres, sujetas a contratos no indefinidos, se mantiene la misma concentración registrada para los contratos indefinidos: en las categoría de los “Empleados de tipo administrativo” y de los “Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios”.

**Tabla 23. Tipo de contrato por sexo y ocupación actual**  
(porcentajes verticales)

	Indefinido			Resto de relaciones		
	Mujeres	Hombres	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Dirección de las empresas y de las administraciones públicas	6,8	17,5	<b>13,8</b>	0,7*	3,0	<b>2,1</b>
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	7,7	7,4	<b>7,5</b>	12,6	5,1	<b>8,0</b>
Técnicos y profesionales de apoyo	7,8	7,8	<b>7,8</b>	10,4	7,2	<b>8,5</b>
Empleados de tipo administrativo	31,6	10,9	<b>18,0</b>	31,2	7,1	<b>16,3</b>
Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios	30,7	14,4	<b>19,9</b>	32,0	10,7	<b>18,8</b>
Artisanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, construcción y minería, excepto los operadores de instalaciones y maquinarias	1,5	21,8	<b>14,9</b>	1,8	31,9	<b>20,5</b>
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	0,5	9,7	<b>6,5</b>	0,1*	7,8	<b>4,9</b>
Trabajadores no cualificados	13,5	10,5	<b>11,5</b>	11,1	27,2	<b>21,1</b>
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

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.

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'.

Sobre su antigüedad laboral, el 46,2% de los trabajadores se encuentra trabajando en la misma empresa desde hace 6 años o más y el 23,7% desde un periodo de tiempo de entre 3 y 6 años. El restante 30,1% se ha incorporado a la empresa a lo largo de los últimos 3 años.

Podemos observar que los hombres tienen mayor antigüedad laboral que las mujeres; casi la mitad de los

hombres, el 49,6% del total, tiene una antigüedad laboral igual o superior a los 6 años, mientras que 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, mientras que las mujeres están más representadas que los hombres en los empleos con antigüedad inferior a los tres años.

**Tabla 24. Antigüedad laboral por sexo**  
(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Menos de 3 meses	3,8	2,9	<b>3,2</b>
De 3 a 5 meses	4,4	3,1	<b>3,5</b>
De 6 a 11 meses	7,4	5,4	<b>6,1</b>
De 1 a menos de 2 años	10,5	7,2	<b>8,3</b>
De 2 a menos de 3 años	10,0	8,3	<b>8,9</b>
De 3 a menos de 6 años	24,1	23,5	<b>23,7</b>
6 años o más	39,9	49,6	<b>46,2</b>
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

FUENTE: Tabla 3.6 del Anexo 2

Con respecto a la movilidad geográfica de los trabajadores, los datos indican que el 93,5% de los trabajadores ha encontrado trabajo en empresas del propio municipio de residencia, mientras que el porcentaje de

personas que ha tenido que desplazar su residencia para acceder al actual empleo se sitúa en el 6,5% del total. Se puede apreciar que en términos de movilidad geográfica existe una práctica paridad entre hombres y mujeres.

**Tabla 25. Movilidad geográfica por sexo**  
(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Necesitó cambiar de municipio	6,4	6,5	<b>6,5</b>
No necesitó cambiar de municipio	93,6	93,5	<b>93,5</b>
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

FUENTE: Tabla 3.7 del Anexo 2

En cuanto al lugar de trabajo, el 78,7% de los trabajadores realiza su labor en algún tipo de establecimiento, mientras que el 21,3% no tiene un espacio físico fijo donde realizar su trabajo. Los hombres son los que mayoritariamente se

desplazan para realizar su labor: el 29,6% no tiene un lugar fijo de trabajo, frente al 5,7% de las mujeres que se encuentra en esta situación.

**Tabla 26. Lugar de trabajo por sexo**  
(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Realiza su trabajo en un establecimiento	94,3	70,4	<b>78,7</b>
No realiza su trabajo en un establecimiento	5,7	29,6	<b>21,3</b>
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

FUENTE: Tabla 3.8 del Anexo 2



## 6. Estudios y formación durante la vida laboral

Dado 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 concentraba 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 andaluces el ingreso en el mundo laboral ha significado el cierre del ciclo educativo, de forma que, aproximadamente tres cuartos de los trabajadores (75,6%) terminó de estudiar antes de ponerse a trabajar y solamente el 24,4% 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 solamente el 21,9% de las mujeres 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 con el que acceden las mujeres a su primer empleo es, en media, superior al de los hombres.

**Tabla 27. Estudios realizados posteriormente al ingreso en el mundo laboral por sexo**  
(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Obtuvo la titulación antes de comenzar a trabajar	78,1	74,1	<b>75,6</b>
Obtuvo la titulación después de comenzar a trabajar	21,9	25,9	<b>24,4</b>
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

FUENTE: Tabla 4.6 del Anexo 2

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

El 74,9% de los trabajadores terminó de estudiar tras conseguir algún título de los correspondientes a las enseñanzas regladas,

mientras que el 25,1% prosiguió en su proceso educativo. Si comparamos estos datos con los anteriores, podemos evidenciar una sustancial paridad, es decir que la mayoría de los trabajadores entraron en el mercado laboral tras conseguir un título académico, lo que significó el cierre del ciclo formativo.

**Tabla 28. Estudios realizados posteriormente a la obtención del título académico por sexo**  
(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Siguió estudiando (no actualmente)	29,9	22,4	<b>25,1</b>
No siguió estudiando	70,1	77,6	<b>74,9</b>
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

FUENTE: Tabla 4.1 del Anexo 2

Entre las motivaciones que aducen los trabajadores que no siguieron estudiando, el haber conseguido un empleo resulta ser el factor que incide mayoritariamente sobre el abandono del proceso educativo (42,1%), seguido por la elección voluntaria,

es decir, los que no quisieron proseguir los estudios (26,8%), y por razones de orden familiar o personal (21,5%). Estas motivaciones son representadas con sustancial homogeneidad en ambos sexos.

**Tabla 29. Motivaciones de abandono del ciclo de estudios por sexo**  
(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
No quería seguir estudiando	26,3	27,1	<b>26,8</b>
Por razones personales/familiares (quería y no podía)	21,0	21,8	<b>21,5</b>
Encontró un empleo (sin buscarlo activamente)	40,9	42,6	<b>42,1</b>
Otros	11,7	8,5	<b>9,6</b>
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

FUENTE: Tabla 4.4 del Anexo 2

Entre los trabajadores que siguieron estudiando, los grupos más numerosos son los correspondientes a quienes continuaron estudios de FP de grado medio (18,2%), seguidos de los que comenzaron estudios universitarios de grado medio

(16,9%), de grado superior (16,4%) y curso de postgrado (13,8%). Como se aprecia, también son numerosos los que intentaron completar otros estudios secundarios.

En cuanto a la composición por género, hombres y mujeres son representados con sustancial paridad en los estudios universitarios. En los niveles secundarios, los hombres

se distinguen por continuar estudios de bachillerato en mayor proporción que las mujeres.

**Tabla 30. Tipo de estudio realizado tras la obtención de la titulación de mayor nivel en estudios reglados por sexo (respuesta múltiple)** (porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Siguió estudiando Bach. Elem Graduado o ESO	4,4	9,3	<b>7,3</b>
Siguió estudiando Bachiller	9,7	13,5	<b>11,9</b>
Siguió estudiando FP Grado Medio	19,3	17,3	<b>18,2</b>
Siguió estudiando FP Grado Superior	9,1	7,3	<b>8,1</b>
Siguió estudiando Univ. Grado Medio	16,1	17,5	<b>16,9</b>
Siguió estudiando Univ. Grado Superior	14,7	17,7	<b>16,4</b>
Siguió estudiando Postgrado	14,3	13,5	<b>13,8</b>

FUENTE: Tabla 4.3 del Anexo 2

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

### 6.3. Continuación de los estudios en la actualidad

En la actualidad, solamente el 6% de los trabajadores se encuentra realizando algún tipo de estudios, el 8% de las mujeres y el 4,9% de los hombres.

**Tabla 31. Situación actual de estudio por sexo** (porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Estudia actualmente	8,0	4,9	<b>6,0</b>
No estudia actualmente	92,0	95,1	<b>94,0</b>
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

FUENTE: Tabla 4.8 del Anexo 2

Entre los trabajadores que están estudiando en la actualidad el 76,7% cursa estudios universitarios en sus distintos niveles de primer (25,2%), segundo (26,7%) y tercer ciclo (24,8%); el 13,5% estudios de formación profesional, de grado medio (5,5%) y superior (8%); el 5,2% sigue estudios en la modalidad de educación de adultos y el 4,6% estudios de bachiller.

Si bien son los estudios universitarios los que aglutinan a la mayoría de hombres (75%) y mujeres (78,9%) que estudian

actualmente, se detecta una distribución por niveles diferentes en base al sexo. La mayor concentración de mujeres se registra en el primer ciclo universitario, con el 32,7% del total, mientras que entre los hombres son proporcionalmente más quienes siguen estudios de segundo ciclo de enseñanza universitaria, el 29,6%. También el peso de los estudios universitarios de tercer ciclo es mayor para los hombres (26,2%) que para las mujeres (23,1%).

En los niveles de estudios inferiores, los hombres están más representados que las mujeres en los estudios de educación de adultos, tendencia que se invierte en los estudios de bachillerato.

Por último, el 15,1% de los hombres y el 11,5% de las mujeres que actualmente estudian se encuentran cursando formación profesional, y sobre todo formación profesional de grado superior.

**Tabla 32. Tipos de estudios realizados en la actualidad por sexo**

(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Educación de Adultos	2,4*	7,5	<b>5,2</b>
Bachiller	7,3	2,4*	<b>4,6</b>
Ciclo FP de Grado Medio	5,5*	5,4	<b>5,5</b>
Ciclo FP de Grado Superior	6,0	9,7*	<b>8,0</b>
Dipl. Univ., Arquitecto Técnico, Ingeniero Técnico o equivalente	32,7	19,2	<b>25,2</b>
Licenciado Univ., Arquitecto, Ingeniero o equivalente	23,1	29,6	<b>26,7</b>
Doctorados o equivalentes	23,1	26,2	<b>24,8</b>
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

FUENTE: Tabla 4.9 del Anexo 2

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

Pero, ¿cuáles son las motivaciones para seguir estudiando en la actualidad? El 65% de los trabajadores declara hacerlo para conseguir mejores condiciones laborales: el 69,7% de las mujeres y el 60,9% de los hombres consideran los estudios como una palanca de ascensión laboral.

Resulta interesante notar que el 27,8% de los trabajadores declara que está estudiando por pura satisfacción personal (motivación aducida por el 29,9% de los hombres y el 25,3% de las mujeres).

**Tabla 33. Motivaciones de estudio en la actualidad por sexo**

(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Sólo por satisfacción personal (sin relación con la actividad)	25,3	29,9	<b>27,8</b>
Para mejorar las perspectivas laborales	69,7	60,9	<b>65,0</b>
Otra	5,0*	9,1	<b>7,2</b>
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

FUENTE: Tabla 4.10 del Anexo 2

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

#### 6.4. Enseñanza reglada adquirida en el empleo actual

Interesa también conocer los logros educativos en el ámbito de la enseñanza reglada conseguidos cuando ya

trabajaban en el empleo actual. El 5,6% de los trabajadores consiguió algún título de estudio posteriormente a su actual contratación, con una sustancial paridad de representación entre hombres y mujeres.



**Tabla 34. Variación del nivel de estudios reglados terminados de la población trabajadora desde la fecha de entrada en la empresa actual por sexo** (porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Tienen el mismo nivel de estudios	94,6	94,4	<b>94,4</b>
Han incrementado su nivel de estudios	5,4	5,6	<b>5,6</b>
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

FUENTE: Tabla 4.11 del Anexo 2

Entre las motivaciones que han incentivado la obtención de una nueva titulación, la mayoría guarda estrecha relación con la actividad laboral presente o futura. Para el 44,7% de los trabajadores la consecución de una nueva titulación respondió a la necesidad de contar con una mayor cualificación para el desempeño profesional en el actual puesto de trabajo, posición que aglutina a la mayoría de los hombres (47,3%) y de las mujeres (39,6%). El 10,7% consiguió su titulación para ascender de categoría laboral en la empresa en la que se encuentra contratado, encontrándose en esta posición el 12%

de los hombres y el 8% de las mujeres. El 16,5% se tituló con el objetivo de optar a un mejor puesto de trabajo en otra empresa, siendo las mujeres las que mayoritariamente se encuentran en esta posición, con el 23,8% del universo femenino contra el 12,8% de los hombres.

En segunda instancia, encontramos que la satisfacción personal ha sido la motivación que indujo al 28,1% a incrementar su nivel de estudios, con una sustancial paridad de representación entre hombres y mujeres.

**Tabla 35. Motivaciones para mejorar el nivel de estudios por sexo** (porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Mejorar la cualificación en el puesto de trabajo	39,6	47,3	<b>44,7</b>
Ascender de categoría en la empresa	8,0	12,0	<b>10,7</b>
Poder optar a un puesto de trabajo mejor (en otra empresa)	23,8	12,8	<b>16,5</b>
Sólo por satisfacción personal	28,7	27,9	<b>28,1</b>
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

FUENTE: Tabla 4.12 del Anexo 2

En lo que respecta al cumplimiento de las expectativas que han alimentado la elección de mejorar el propio nivel de estudios durante la trayectoria laboral, utilizando una escala de valoración de 1 (nada conseguido) a 5 (totalmente conseguido), resulta que el 35,9% de los trabajadores considera que la obtención del título de estudio le ha permitido conseguir plenamente su objetivo, mientras que el 11,6% ha fracasado

completamente en el logro de la meta. Tras los que creen que han alcanzado plenamente sus objetivos, destacan los que dan una valoración de 4, el 27,5%, lo que significa que quienes opinan que la mejora del nivel de estudios ha contribuido decisivamente al logro del objetivo previsto son casi los dos tercios del total. En este ámbito, no se registran diferencias relevantes entre hombres y mujeres.

**Tabla 36. Grado de consecución de objetivos al mejorar el nivel de estudios por sexo**  
(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
1 (Nada conseguido)	11,7	11,5	<b>11,6</b>
2	2,5*	4,7	<b>3,9</b>
3	20,5	21,4	<b>21,1</b>
4	29,5	26,6	<b>27,5</b>
5 (Totalmente conseguido)	35,8	35,9	<b>35,9</b>
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Media	3,75	3,71	<b>3,72</b>
Desviación típica	1,29	1,31	<b>1,30</b>

FUENTE: Tabla 4.14 del Anexo 2

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

Existe cierta relación entre las motivaciones que indujeron a los trabajadores a mejorar su nivel de estudios (Tabla 35) y el grado de cumplimiento de los mismos una vez obtenida la correspondiente titulación. Se registra que la expectativa más atendida es la relativa a la mejora de la cualificación para el desempeño de funciones en el actual puesto de trabajo, con una valoración media de 3,94, seguida por la ascensión de categoría en la empresa, con un 3,74 y por la satisfacción personal, con el 3,71. Quienes menos creen haber cumplido su objetivo son los que pretendían obtener mejores condiciones contractuales en otra empresa, que puntúan su logro con un 3,12.

Para las mujeres la valoración media más alta está en relación a la satisfacción personal (4,17), y la más baja en relación a la posibilidad de encontrar un nuevo puesto de trabajo en otra empresa (2,95). Para los hombres, la utilidad del logro educativo resulta más valorada en relación a la mejora de la cualificación laboral (3,94), y menos, al igual que para las mujeres, en relación a la posibilidad de cambiar trabajo (3,29).

Globalmente la valoración media se sitúa en el 3,72, siendo respectivamente de 3,71 para los hombres y 3,75 para las mujeres.

**Tabla 37. Grado de cumplimiento de los objetivos al mejorar sus estudios por sexo<sup>a</sup>**  
(valores medios)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Mejorar la cualificación en el puesto de trabajo	3,95	3,94	<b>3,94</b>
Ascender de categoría en la empresa	3,67	3,76	<b>3,74</b>
Poder optar a un puesto de trabajo mejor (en otra empresa)	2,95	3,29	<b>3,12</b>
Sólo por satisfacción personal	4,17	3,48	<b>3,71</b>
<b>Total</b>	<b>3,75</b>	<b>3,71</b>	<b>3,72</b>

FUENTE: Tabla 4.13 del Anexo 2

<sup>a</sup>Escala de 1 a 5.

Los datos relativos al tipo de mejora laboral experimentada tras la consecución del título académico, nos muestran que para el 56% de los trabajadores la consecución del título académico no ha significado ningún cambio en la posición laboral que ocupaban con anterioridad en la empresa, mientras que, al otro extremo, para el 23,8% de los trabajadores la mejora del nivel educativo ha significado contemporáneamente un ascenso de categoría laboral y un correspondiente aumento del sueldo. El 5,7% de los trabajadores ha ascendido de categoría sin aumento de sueldo y el 4,7% ha obtenido un aumento de sueldo sin ascender de categoría laboral. Para el restante 9,8% de los trabajadores, el conseguimiento del título educativo ha producido otros tipos de beneficios laborales.

En este ámbito se registran tendencias bastante desiguales para hombres y mujeres, siendo las mujeres las que menos beneficios laborales han obtenido con la consecución del título. El 62,5% del total de las mujeres declara que la

mejora del nivel de estudios no ha comportado ninguna mejora en su posición laboral en la empresa, mientras que solamente el 52,7% de los hombres se encuentra en esta situación. Esta diferencia se repite, con distinta intensidad, también entre los grupos de trabajadores que han experimentado algún tipo de mejora en su posición laboral. Las mujeres resultan notablemente menos representadas que los hombres en el contingente de trabajadores para los cuales el título de estudio ha comportado un ascenso de categoría con aumento de sueldo, posición que aglutina al 18,8% de las mujeres y al 26,4% de los hombres.

El análisis de los datos en base al sexo, indica que, aunque exista mejora del nivel educativo, las mujeres tienden a mantener las mismas condiciones laborales y comparativamente ascienden de categoría menos que los hombres y experimentan en menor medida un aumento del sueldo.

**Tabla 38. Tipo de mejora experimentada en el trabajo tras la mejora del nivel de estudios por sexo**  
(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Ninguna mejora	62,5	52,7	<b>56,0</b>
Ascenso de categoría sin aumento de sueldo	3,2*	6,9	<b>5,7</b>
Aumento de sueldo sin ascenso de categoría	4,6*	4,8	<b>4,7</b>
Aumento de sueldo con ascenso de categoría	18,8	26,4	<b>23,8</b>
Otras	10,9	9,3	<b>9,8</b>
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

FUENTE: Tabla 4.15 del Anexo 2

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

En las siguientes tablas se presentan los datos, desagregados por sexo, relativos a la relación entre las motivaciones que llevaron a los trabajadores a mejorar su nivel de estudios y las mejoras en las condiciones laborales conseguidas en la empresa (Tabla 39). A tal fin, se agrupan las motivaciones, ilustradas en la Tabla 35, en dos grupos. En el denominado “Resto de casos” confluyen los que consiguieron un título académico con la expectativa de “Mejorar la cualificación en el puesto de trabajo” y los que siguieron estudiando “Sólo por satisfacción personal”. El grupo “Ascenso o cambio de trabajo” une a quienes quisieron cambiar de categoría (en la misma empresa o en otra).

Entre los trabajadores que no experimentaron ninguna mejora laboral al conseguir el título académico, priman, con el 75,7% del total del grupo, los que tenían motivaciones relativas

a la mejora de la cualificación laboral y a la satisfacción personal, mientras que el restante 24,3% vio totalmente frustradas sus expectativas de ascenso o cambio de trabajo. En base a la desagregación por sexo, se puede destacar que entre las mujeres están más representadas que entre los hombres, quienes no cumplieron su propósito de ascender de categoría (33,2% de las mujeres contra el 19% de los hombres).

Quienes lograron una mejora sustancial en el puesto de trabajo tras haber mejorado su nivel de estudios, estudiaron mayoritariamente por otro tipo de motivaciones (62,6%). Los hombres actuaron en mayor medida que las mujeres con el propósito manifiesto de ascender en la empresa ó cambiar de trabajo.

**Tabla 39. Tipo de mejora experimentada por objetivo principal perseguido y sexo**  
(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
<b>Ninguna mejora</b>			
Otros objetivos	66,8	81,0	<b>75,7</b>
Ascenso o cambio de trabajo	33,2	19,0	<b>24,3</b>
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Ascenso de categoría sin aumento de sueldo</b>			
Otros objetivos	80,3*	83,3	<b>82,7</b>
Ascenso o cambio de trabajo	19,7*	16,7*	<b>17,3*</b>
<b>Total</b>	<b>100,0*</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Aumento de sueldo sin ascenso de categoría</b>			
Otros objetivos	57,2*	43,0*	<b>47,6</b>
Ascenso o cambio de trabajo	42,8*	57,0*	<b>52,4*</b>
<b>Total</b>	<b>100,0*</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Aumento de sueldo con ascenso de categoría</b>			
Otros objetivos	67,6	60,8	<b>62,6</b>
Ascenso o cambio de trabajo	32,4	39,2	<b>37,4</b>
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Otras</b>			
Otros objetivos	81,4	88,3	<b>85,7</b>
Ascenso o cambio de trabajo	18,6*	11,7*	<b>14,3*</b>
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

FUENTE: Tabla 4.15 del Anexo 2

\*Corresponde a un tamaño muestral inferior a 20, 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 'Solo por satisfacción personal'.

Los datos relativos a las mejoras experimentadas en la empresa con la consecución del título, desglosados según los motivos que indujeron a los trabajadores a seguir estudiando, son diferentes en función del sexo. Se registra que el 52,3% de los hombres y el 62,2% de las mujeres no vieron atendidas sus expectativas.

Entre los trabajadores que experimentaron algún tipo de mejora laboral, lo más habitual, tanto para hombres como para mujeres, es la referencia al ascenso de categoría acompañado por el aumento del sueldo, donde, sin embargo, hay una incidencia desigual, con el 26,6% de los hombres y solamente el 19% de las mujeres en esta posición.

Estos datos permiten corroborar que las motivaciones de ascenso o cambio de trabajo son expectativas más alcanzadas para los hombres que para las mujeres, que con mayor incidencia comportan también un aumento del sueldo.

El porcentaje de logro de los hombres, cuya motivación para seguir estudiando era el ascenso o el cambio de trabajo, se sitúa en el 60,8% frente al 34,4% de las mujeres que tenían el mismo tipo de motivación. Para el 51,9% de los hombres con expectativa de ascenso o cambio de trabajo, la mejora se ha traducido también en un aumento de sueldo, mientras que solamente el 25,9% de las mujeres con la misma motivación ha obtenido un aumento salarial. Las mujeres resultan levemente más representadas que los hombres en el grupo de trabajadores que han obtenido otros tipos de mejora laboral.

El mismo patrón se repite también para los trabajadores cuyos motivos de estudios no apuntaban directamente al ascenso de categoría. Sin embargo, las diferencias entre hombres y mujeres resultan más matizadas.

**Tabla 40. Mejora en la empresa al mejorar el nivel de estudios por objetivo principal perseguido y sexo**  
(porcentajes verticales)

	Otros objetivos	Ascenso o cambio de trabajo	Total
<b>Mujeres</b>			
Ninguna mejora	60,6	65,6	<b>62,2</b>
Ascenso de categoría sin aumento de sueldo	3,9*	2,1*	<b>3,3*</b>
Aumento de sueldo sin ascenso de categoría	3,9*	6,3*	<b>4,6*</b>
Aumento de sueldo con ascenso de categoría	18,7	19,6	<b>19,0</b>
Otras	12,9	6,4*	<b>10,9</b>
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Hombres</b>			
Ninguna mejora	56,8	39,2	<b>52,3</b>
Ascenso de categoría sin aumento de sueldo	7,7	4,5*	<b>6,9</b>
Aumento de sueldo sin ascenso de categoría	2,8*	10,9*	<b>4,9</b>
Aumento de sueldo con ascenso de categoría	21,7	41,0	<b>26,6</b>
Otras	11,0	4,3*	<b>9,3</b>
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

FUENTE: Tabla 4.15 del Anexo 2

\*Corresponde a un tamaño muestral inferior a 20, 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 'Solo por satisfacción personal'.

Los trabajadores que estudiaron motivados por el ascenso o cambio de trabajo lograron en menor medida lo que se habían propuesto que quienes lo hicieron por la satisfacción personal o la mejora de cualificación laboral, sin expectativas de ascenso. Los primeros valoran en 3,37 la consecución de

sus objetivos, mientras que la valoración media del segundo grupo se sitúa en 3,85. La valoración media de las mujeres es más alta que la de los hombres en el grupo "Resto de casos", tendencia que se invierte en el grupo "Ascenso o cambio de trabajo".

**Tabla 41. Consecución de objetivos al mejorar el nivel de estudios por objetivo principal perseguido y sexo<sup>a</sup>**  
(valores medios)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Ascenso o cambio de trabajo	3,14	3,52	<b>3,37</b>
Otros objetivos	4,04	3,77	<b>3,85</b>
<b>Total</b>	<b>3,75</b>	<b>3,71</b>	<b>3,72</b>

FUENTE: Tabla 4.13 del Anexo 2

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 'Solo por satisfacción personal'.

<sup>a</sup>Escala de 1 a 5.

## 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 educativo 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 50,2% 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 17,3% ha realizado cursos de formación continua, mientras que el 32,9% otro tipo de formación. En este ámbito, se registran porcentajes de representación muy similares para hombres y mujeres.

**Tabla 42. Cursos de formación realizados por sexo**  
(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Formación continua	17,2	17,4	<b>17,3</b>
Otros	34,5	32,1	<b>32,9</b>
Ninguno	48,3	50,5	<b>49,7</b>
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

FUENTE: Tabla 4.16 del Anexo 2

Entre los motivos que sustentan la participación en actividades formativas, destaca el de mejorar la cualificación para el desempeño laboral actual, que aglutina al 77,1% de los trabajadores que han realizado algún tipo de formación, seguido por la satisfacción personal, con el 13,2% del

contingente. Las motivaciones relacionadas con el ascenso de categoría o el cambio de trabajo son las menos corrientes, con el 3,7% y el 3,9% respectivamente. En este ámbito la estructura de agrupación en base a la motivación desglosada por sexo resulta bastante homogénea.

**Tabla 43. Motivos para realizar cursos de formación en la empresa actual por sexo**  
(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Mejorar la cualificación en el puesto de trabajo	73,5	79,0	<b>77,1</b>
Ascender de categoría en la empresa	4,0	3,5	<b>3,7</b>
Poder optar a un puesto de trabajo mejor (en otra empresa)	5,4	3,0	<b>3,9</b>
Sólo por satisfacción personal	14,9	12,3	<b>13,2</b>
No sabe/No contesta	2,1	2,2	<b>2,2</b>
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

FUENTE: Tabla 4.18 del Anexo 2

En base a una escala de valoración de 1 (nada conseguido) a 5 (totalmente conseguido), podemos observar que los objetivos fueron totalmente conseguidos por el 31,2% de los trabajadores que entraron en algún tipo de proceso formativo, mientras que el 30,4% se encuentra en un 4, y el 28,5% logró medianamente lo que pretendía, con una valoración igual a 3. Para el 6,2% de los trabajadores el proceso formativo

comportó un logro muy por debajo de sus expectativas, con una valoración igual a 2, mientras que el 3,8% de los trabajadores no consiguió en absoluto los objetivos que tenía al empezar el proceso formativo. En este aspecto, los puntos de vista de hombres y mujeres resultan sustancialmente homogéneos.

**Tabla 44. Consecución de los objetivos pretendidos con las actividades de formación por sexo**  
(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
1 (Nada conseguido)	5,2	3,0	<b>3,8</b>
2	5,0	6,8	<b>6,2</b>
3	28,6	28,5	<b>28,5</b>
4	29,9	30,6	<b>30,4</b>
5 (Totalmente conseguido)	31,2	31,1	<b>31,2</b>
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Media	3,77	3,80	<b>3,79</b>
Desviación típica	1,10	1,05	<b>1,07</b>

FUENTE: Tabla 4.19 del Anexo 2

En base a la agrupación de motivaciones utilizada anteriormente, se observa que la valoración media más alta, con un 3,85, 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 "Resto de casos",

mientras las relacionadas con el ascenso o cambio de trabajo obtienen un 3,22. La utilidad de la formación continua para lograr el ascenso de categoría es más alta para los hombres que para las mujeres, estableciéndose respectivamente en 3,40 para los primeros y 3,00 para las segundas.

**Tabla 45. Grado de consecución de los objetivos al realizar formación continua por sexo<sup>a</sup>**  
(valores medios)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Ascenso o cambio de trabajo	3,00	3,40	<b>3,22</b>
Otros objetivos	3,86	3,84	<b>3,85</b>
<b>Total</b>	<b>3,78</b>	<b>3,81</b>	<b>3,80</b>

FUENTE: Tabla 4.20 del Anexo 2

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 'Solo por satisfacción personal'.

<sup>a</sup>Escala de 1 a 5.

El 73,5% de los trabajadores que han participado en acciones formativas estima que no le ha sido de ninguna utilidad para la mejora de las condiciones laborales. Entre los que han experimentado algún tipo de mejora laboral, el porcentaje más alto, con el 10,5% del total, se registra en relación a otras mejoras, que no afectan ni a la categoría laboral ni a la remuneración, seguido por el 8,8% de los trabajadores que han obtenido un aumento de sueldo con ascenso de

categoría tras mejorar su nivel de formación. Las mejoras menos habituales son las relativas al aumento de sueldo sin ascenso de categoría, con el 3,9% de los trabajadores y al ascenso de categoría sin aumento de sueldo con el 3,2%.

Nuevamente, se destaca que las mujeres son menos representadas que los hombres en los grupos de trabajadores que ha obtenido algún tipo de mejora, remunerativa y/o de categoría, tras la realización del proceso formativo.

**Tabla 46. Tipo de mejora conseguida en la empresa con la formación continua por sexo**  
(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	<b>Ambos sexos</b>
Ninguna mejora	75,6	72,4	<b>73,5</b>
Ascenso de categoría sin aumento de sueldo	2,6	3,5	<b>3,2</b>
Aumento de sueldo sin ascenso de categoría	3,0	4,4	<b>3,9</b>
Aumento de sueldo con ascenso de categoría	7,4	9,6	<b>8,8</b>
Otras	11,3	10,1	<b>10,5</b>
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

FUENTE: Tabla 4.21 del Anexo 2

Los datos relativos a las mejoras obtenidas en la empresa a través de la formación continua, desglosados según los motivos que indujeron a los trabajadores a incorporarse en el proceso formativo, muestran que las motivaciones de mejorar la cualificación en el puesto de trabajo y la satisfacción personal, agrupadas bajo el epígrafe “Restos de casos”, son

las expectativas netamente más comunes en todos los grupos, tanto para los trabajadores para los cuales el proceso formativo no ha comportado ningún tipo de mejora, como para los que han experimentado mejoras laborales en las distintas combinaciones.



**Tabla 47. Tipo de mejora conseguida por objetivo para realizar formación ocupacional en la empresa y sexo**  
(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
<b>Ninguna mejora</b>			
Otros objetivos	92,4	94,8	<b>93,9</b>
Ascenso o cambio de trabajo	7,6	5,2	<b>6,1</b>
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Ascenso de categoría sin aumento de sueldo</b>			
Otros objetivos	86,2	87,0	<b>86,7</b>
Ascenso o cambio de trabajo	13,8*	13,0	<b>13,3</b>
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Aumento de sueldo sin ascenso de categoría</b>			
Otros objetivos	70,4	89,0	<b>83,9</b>
Ascenso o cambio de trabajo	29,6*	11,0	<b>16,1</b>
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Aumento de sueldo con ascenso de categoría</b>			
Otros objetivos	69,0	83,5	<b>79,1</b>
Ascenso o cambio de trabajo	31,0	16,5	<b>20,9</b>
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Otras</b>			
Otros objetivos	96,1	96,3	<b>96,2</b>
Ascenso o cambio de trabajo	3,9*	3,7*	<b>3,8</b>
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

FUENTE: Tabla 4.22 del Anexo 2

\*Corresponde a un tamaño muestral inferior a 20, 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 'Solo por satisfacción personal'.



## 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. Se trata en suma de analizar si la participación en acciones formativas de distintos tipos aporta resultados concretos en el mercado de trabajo, permitiendo un acceso diferenciado a las categorías profesionales, hasta qué punto existen ineficiencias en la relación entre el sistema educativo y el laboral (con fenómenos como la sobrecualificación o infracualificación), y si la adopción de medidas de mejora formativa tiene efectos sobre la trayectoria laboral.

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

Como se aprecia en las Tablas 48 y 49, la opinión de los trabajadores andaluces en mérito a los factores que mayormente inciden en la inserción laboral muestra que los más valorados entran en la esfera de las actitudes personales.

La iniciativa personal es considerado el factor que más influye en la contratación del trabajador, al cual asignan, en base a una escala de 1 (poca influencia) a 5 (mucho influencia), un 3,84. A este le sigue, en segunda instancia, la disponibilidad a asumir riesgos, con una valoración media de 3,67, poco inferior a la precedente. El tercer factor más estimado, por su influencia en la obtención de empleo, está directamente relacionado con la trayectoria laboral personal: la experiencia acumulada con anterioridad recibe una valoración media de 3,21.

La suerte, factor no controlable, y los contactos, que proporcionan las redes sociales de los trabajadores, son factores que se sitúan respectivamente en el cuarto y quinto lugar, con una valoración media muy parecida: 3,10 el primero y 3,09 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 media más baja de 2,68.

**Tabla 48. Influencia de diversos factores para el conseguimiento del actual empleo por sexo<sup>a</sup>**  
(valores medios)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Estudios	3,00	2,50	<b>2,68</b>
Experiencia	3,06	3,29	<b>3,21</b>
Contactos	2,87	3,21	<b>3,09</b>
Iniciativa	3,88	3,82	<b>3,84</b>
Dispuesto a Asumir Riesgos	3,56	3,72	<b>3,67</b>
Suerte	3,23	3,03	<b>3,10</b>

FUENTE: Tabla 5.1 del Anexo 2

<sup>a</sup>Escala de 1 a 5.

Se registran, sin embargo, leves diferencias en base al sexo en la percepción acerca de los factores que inciden en la obtención de empleo. Hombres y mujeres asignan las valoraciones más altas a los factores de la iniciativa personal y de la disponibilidad a asumir riesgos. Las mujeres aprecian más que los hombres el factor suerte, destinándole la tercera posición, mientras que en la misma los hombres colocan el factor experiencia. Los contactos, que para los hombres

ocupan el cuarto lugar en orden de importancia, para las mujeres resultan ser el factor menos importante. Las mujeres colocan los estudios en quinta posición, mientras que para los hombres se trata del factor que recibe menos puntuación. Los estudios son también el factor donde se detecta la mayor diferencia (medio punto) entre la valoración que le asignan las mujeres (3,00) y los hombres (2,50).

**Tabla 49. Ranking de la valoración media de la influencia de diversos factores para el conseguimiento del actual empleo por sexo**

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

FUENTE: Tabla 5.1 del Anexo 2

## 7.2. Relación entre el nivel de estudios y la categoría socioprofesional

Con independencia de la valoración que los trabajadores asignan a los estudios en relación a otros aspectos, un resultado fundamental de la presente encuesta es la distribución de cada categoría profesional según el nivel de estudios de los trabajadores adscritos (Tabla 50).

La categoría de los trabajadores no cualificados se concentra en el nivel de estudios de la escolaridad obligatoria, donde se encuentra el 59,9% de la categoría. Sin embargo, se destaca que el 23,6% de los trabajadores no cualificados poseen titulación de bachiller elemental o superior y el 3,8% titulación universitaria.

La categoría de los “Administrativos” muestra una composición según el nivel de estudios más dispersa: si bien el 35,8% de este universo tiene título de bachiller superior o FP de grado medio, igualmente considerable es el porcentaje de los que tienen titulación universitaria de primer ciclo (23,4%), de bachiller elemental o FP1 (18,2%) y de estudios universitarios de segundo ciclo (12,4%).

También la composición de la categoría “Jefes de grupo” presenta una distribución bastante homogénea entre varios niveles de estudios: la escolaridad obligatoria es la más representada con el 27,3%, seguida por el título de bachiller superior o FP de grado medio, con un porcentaje poco inferior (25,8) y, en proporciones prácticamente iguales, por el título de bachiller elemental o FP1 (17,8%) y por la titulación universitaria de primer ciclo o FP de grado superior (17,2%).

La categoría de los “Otros trabajadores cualificados” presenta una mayor concentración en correspondencia a la escolaridad obligatoria, titulación poseída por el 43,1% de este grupo, y a los estudios de bachiller, con el 34,5%.

La categoría de los “Puestos que requieren obligatoriamente título universitario” se distribuye entre titulación universitaria de segundo ciclo (55,9%), de primer ciclo (34,5%) y tercer ciclo (9,6%).

Tanto la categoría del “Personal de dirección”, como las categorías de los “Administrativos” y de los “Jefes de grupo”, no presenta una composición muy polarizada: las titulaciones más representadas, en proporciones prácticamente iguales, son la escolaridad obligatoria (23,8%) y la titulación universitaria de primer ciclo (23,4%).

**Tabla 50. Categoría profesional según nivel máximo de estudios reglados terminados**  
(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	12,8	0,4*	3,7	5,8	-	4,9	<b>6,1</b>
Titulación asociada a la escolaridad obligatoria	59,9	9,5	27,3	43,1	-	23,8	<b>35,5</b>
Titulación de Bachiller Elemental o FP1	11,5	18,2	17,8	16,0	-	12,3	<b>13,7</b>
Titulación de Bachiller Superior o ciclo FP de grado medio	12,1	35,8	25,8	18,5	-	16,5	<b>18,5</b>
Titulación universitaria de primer ciclo o ciclo FP de grado superior	2,7	23,4	17,2	11,3	34,5	23,4	<b>14,6</b>
Titulación universitaria de segundo ciclo o equivalente	1,0	12,4	7,2	4,9	55,9	16,2	<b>10,2</b>
Titulación universitaria de tercer ciclo o equivalente	0,1*	0,3*	1,0*	0,5*	9,6	3,0	<b>1,4</b>
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

FUENTE: Tabla 1.8 del Anexo 2

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

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

En cuanto a la composición del nivel de estudios según la categoría profesional del conjunto de los trabajadores (Tabla 51), 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 82,9% de los trabajadores que no consiguieron la escolaridad obligatoria, y al 80,2% de los que sí lograron dicho nivel.

Para las titulaciones de bachiller elemental y superior o sus equivalentes grados de formación profesional, la categoría más corriente es la de los “Otros trabajadores cualificados”, que suma respectivamente el 36,3% y el 31,1% de los dos niveles de estudio. Se observa que, para los estudios medios, el porcentaje de representación de la categoría de los

“Trabajadores no cualificados” sigue siendo considerable: 20,9% para bachiller elemental y 16,4% para bachiller superior.

Más de dos tercios de los trabajadores con titulación universitaria de primer ciclo se distribuyen homogéneamente entre las categorías de los “Otros trabajadores cualificados” (24,1%), de los “Administrativos” (23,1%) y del “Personal de dirección” (20,8%).

Con respecto a los niveles de estudios superiores, es decir las titulaciones universitarias de segundo y tercer ciclo, la concentración mayor se registra en correspondencia a las categorías de los “Puestos que requieren obligatoriamente título universitario” y del “Personal de dirección”, que en conjunto reúnen al 58,7% de los trabajadores con estudios universitarios de segundo ciclo y al 76,6% de tercer ciclo.

**Tabla 51. Nivel máximo de estudios reglados terminados según categoría profesional**  
(porcentajes horizontales)

	Trabajadores no cualificados	Administrativos	Jefes de grupo, encargados, capataces, FPIII 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	52,9	0,8*	5,7	30,0	-	10,5	<b>100,0</b>
Titulación asociada a la escolaridad obligatoria	42,3	3,9	7,2	37,9	-	8,8	<b>100,0</b>
Titulación de Bachiller Elemental o FP1	20,9	19,1	12,0	36,3	-	11,7	<b>100,0</b>
Titulación de Bachiller Superior o ciclo FP de grado medio	16,4	27,9	12,9	31,1	-	11,6	<b>100,0</b>
Titulación universitaria de primer ciclo o ciclo FP de grado superior	4,6	23,1	10,9	24,1	16,4	20,8	<b>100,0</b>
Titulación universitaria de segundo ciclo o equivalente	2,3	17,6	6,5	14,9	38,0	20,7	<b>100,0</b>
Titulación universitaria de tercer ciclo o equivalente	1,7*	3,0*	7,0*	11,7*	48,0	28,6	<b>100,0</b>
<b>Total</b>	<b>25,0</b>	<b>14,4</b>	<b>9,3</b>	<b>31,2</b>	<b>6,9</b>	<b>13,1</b>	<b>100,0</b>

FUENTE: Tabla 1.8 del Anexo 2

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

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

En la Tabla 52 se presentan los datos relativos a la distribución del nivel de estudios de los trabajadores de las distintas categorías profesionales, desglosados según el sexo. Para el colectivo masculino, en la categoría de los “Trabajadores no cualificados” el nivel de estudios más común es la titulación asociada a la escolaridad obligatoria, que aglutina a casi dos tercios del total de la categoría, con el 63,4%. En la misma categoría, el 14,5% de los trabajadores no terminó los estudios obligatorios y el 18,9% tiene titulación de bachiller o formación profesional, repartidos entre bachiller elemental o FP1 (9,1%) y bachiller superior o FP de grado medio (9,8%).

En la categoría masculina de los “Administrativos”, la titulación más representada es la de Bachiller superior o FP de grado medio, con el 36,1% del total, que junto a la titulación de bachiller elemental o FP1 (16,7%) suman más de la mitad del total de la categoría (52,8%). También resultan habituales las titulaciones universitarias de primer y segundo ciclo que en total reúnen al 34% de los empleados administrativos.

En cuanto a la categoría de los “Jefes de grupo, encargados, capataces, FPIII o FP superior” (de aquí en adelante “Jefes de grupo”), el 27,8% de los trabajadores tiene titulación de estudios obligatorios, el 26,2% título de bachiller superior o FP de grado medio y el 18,2% título de bachiller elemental o FP1. Se destaca también, que el 15,4% de esta categoría profesional tiene titulación universitaria de primer ciclo o FP de grado superior.

En la categoría profesional de los “Otros trabajadores cualificados” existe una marcada concentración en el nivel de

estudios relativo a la escolaridad obligatoria, con el 48,3%, seguido por el 31,9% de los trabajadores de esta categoría con titulación de bachiller de grado elemental (15,2%) y medio (16,7%). Las otras titulaciones presentan mayor dispersión.

En cuanto a los “Puestos que requieren obligatoriamente título universitario”, más de la mitad, el 57,9%, tiene titulación universitaria de segundo ciclo, el 31,9% de primer ciclo y el 10,3% de tercer ciclo.

En la categoría profesional del “Personal de dirección” no se registran concentraciones muy marcadas en ninguno de los niveles de estudios. El 24,3% de la categoría tiene escolaridad obligatoria, siendo el nivel de estudios más representado, el 29,9% título de bachiller en su grado elemental (12%) o superior (17,9%) y el 22,9% titulación universitaria de primer ciclo.

Para las mujeres, en la categoría de los “Trabajadores no cualificados” el 53,4% tiene escolaridad obligatoria y el 32,1% titulación de bachiller, elemental (15,7%) y superior (16,4%). Si comparamos estos datos con los datos relativos al nivel de estudios de los hombres inscritos en la misma categoría profesional, observamos que las mujeres presentan un nivel de estudios mayor. Los estudios medios (titulaciones de bachiller o equivalentes FP, en sus distintos grados) son más corrientes entre las mujeres que entre los hombres (32,1% para las mujeres y 18,9% para los hombres) y, al mismo tiempo, para las mujeres disminuye el peso porcentual de los trabajadores sin escolaridad obligatoria (14,5% para los hombres y 9,6% para las mujeres).

En cuanto a la categoría femenina de los “Administrativos”, la titulación de Bachiller superior o FP de grado medio es la que registra el porcentaje más alto, con el 35,6%, que junto con la titulación de bachiller elemental o FP1 (19%) suman el 54,6% del total de la categoría. Las titulaciones universitarias reúnen al 37,2% de las este grupo, siendo las de primer ciclo las más preponderantes (26,8%). Observamos que, en esta categoría, hay una composición del nivel de estudios parecida a la de los hombres de la misma categoría, si bien para las mujeres disminuye levemente el peso de la escolaridad obligatoria y aumenta, con la misma intensidad, el de la titulación universitaria de primer ciclo.

En la categoría de los “Jefes de grupo”, para las mujeres el nivel de estudios más habitual es el de los estudios obligatorios, con el 25,7% del total. Los títulos de bachiller, de grado medio (24,3%) y elemental (16,2%), en conjunto suponen el 40,5% de las mujeres de esta categoría. También la titulación universitaria de primer ciclo resulta bastante representada (23,3%), y conjuntamente a la de segundo ciclo (10,4%) reúnen a prácticamente un tercio de las mujeres pertenecientes a la categoría (33,7%).

El dato más relevante de la comparación según el sexo del nivel de estudios de la categoría “Jefes de grupo” refiere a una mayor presencia de titulaciones universitarias, de primer y segundo ciclo, para las mujeres que para los hombres: el 33,7% de las mujeres frente al 21,6% de los hombres. Igualmente, para las mujeres de esta categoría no hay casos de escolaridad obligatoria incompleta, mientras que el 4,8% de los hombres se encuentra en este nivel de estudio.

En la categoría profesional de los “Otros trabajadores cualificados”, el nivel de estudios más común es la escolaridad obligatoria, titulación poseída por el 30,1% de las mujeres de la

categoría, al cual le sigue la titulación de bachiller de grado superior, con el 22,8% del total. Los estudios universitarios de primer ciclo reúnen al 18,4% de este universo. En relación a la comparación en base al sexo de esta categoría, se aprecia que la escolaridad obligatoria, titulación más representada para ambos sexos, tiene un peso mayor para los hombres (48,3%) que para las mujeres (30,1%). Inversamente, las titulaciones universitarias tienen un peso considerablemente superior para las mujeres que para los hombres: poco más de un cuarto de las mujeres de esta categoría, el 25,7%, tiene titulación universitaria (de primer y segundo ciclo), mientras que para los hombres el porcentaje de los estudios universitario disminuye al 12,3%.

En relación a los “Puestos que requieren obligatoriamente título universitario”, el 53,8% de las mujeres tiene titulación universitaria de segundo ciclo, el 37,4% de primer ciclo y el 8,8% de tercer ciclo. En esta categoría, no se registran diferencias apreciables en base al sexo.

El nivel de estudios más extendido entre las mujeres inscritas en la categoría del “Personal de dirección” es la titulación universitaria de primer ciclo, con el 25,6% del total, que conjuntamente a la de segundo (20,1%) y tercer ciclo reúnen a la mitad de las trabajadoras de esta categoría. Otra titulación considerablemente representada es la de la escolaridad obligatoria que interesa al 21,1% del total.

Atendiendo a la comparación del nivel de estudios de la categoría del personal de dirección en base el sexo, se observa que para las mujeres es mayor el porcentaje de titulaciones universitarias (49,9% de las mujeres, frente al 41,1% de los hombres) y menor el peso porcentual en prácticamente todos los restantes niveles de estudios.

**Tabla 52. Categoría profesional según nivel máximo de estudios reglados terminados y sexo**  
(porcentajes verticales)

	Trabajadores no cualificados	Administrativos	Jefes de grupo, encargados, capataces, FPIII o FP superior	Otros trabajadores cualificados	Puestos que requieren obligatoriamente título universitario	Personal de dirección	Total
<b>Mujeres</b>							
No consiguió la titulación asociada a la escolaridad obligatoria	9,6	0,2*	-	2,4	-	6,3*	<b>3,5</b>
Titulación asociada a la escolaridad obligatoria	53,4	8,0	25,7	30,1	-	21,1	<b>26,4</b>
Titulación de Bachiller Elemental o FP1	15,7	19,0	16,2	17,9	-	13,7	<b>15,6</b>
Titulación de Bachiller Superior o ciclo FP de grado medio	16,4	35,6	24,3	22,8	-	9,1	<b>21,7</b>
Titulación universitaria de primer ciclo o ciclo FP de grado superior	3,6	26,8	23,3	18,4	37,4	25,6	<b>19,4</b>
Titulación universitaria de segundo ciclo o equivalente	1,1*	10,2	10,4	7,3	53,8	20,1	<b>11,9</b>
Titulación universitaria de tercer ciclo o equivalente	0,2*	0,2*	0,0*	1,1*	8,8	4,2*	<b>1,5</b>
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Hombres</b>							
No consiguió la titulación asociada a la escolaridad obligatoria	14,5	0,6*	4,8	7,2	-	4,6	<b>7,4</b>
Titulación asociada a la escolaridad obligatoria	63,4	12,2	27,8	48,3	-	24,3	<b>40,3</b>
Titulación de Bachiller Elemental o FP1	9,1	16,7	18,2	15,2	-	12,0	<b>12,8</b>
Titulación de Bachiller Superior o ciclo FP de grado medio	9,8	36,1	26,2	16,7	-	17,9	<b>16,8</b>
Titulación universitaria de primer ciclo o ciclo FP de grado superior	2,2	17,3	15,4	8,4	31,9	22,9	<b>12,1</b>
Titulación universitaria de segundo ciclo o equivalente	0,9*	16,7	6,2	3,9	57,9	15,4	<b>9,3</b>
Titulación universitaria de tercer ciclo o equivalente	0,1*	0,4*	1,3*	0,3*	10,3	2,8	<b>1,3</b>
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

FUENTE: Tabla 1.8 del Anexo 2

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

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

En línea general se observa que, a paridad de categoría profesional, las mujeres tienen un nivel de estudios mayor que los hombres. Para profundizar en este aspecto, a continuación se analiza (Tabla 53) la distribución de las categorías profesionales según los estudios terminados de mayor nivel, desglosados por sexo.

Entre los trabajadores varones que no consiguieron la titulación asociada a la escolaridad obligatoria, la mayoría pertenece a la categoría de los "Trabajadores no cualificados", donde se concentra el 48,7% de este universo. Otro porcentaje considerable, el 33,1%, se registra en la categoría de los "Otros trabajadores cualificados", mientras que el 10,4% confluye en la categoría del "Personal de dirección".

Para las mujeres con el mismo nivel de escolaridad, aumenta el porcentaje relativo a la categoría "Trabajadores no cualificados" (69,7%), disminuye el peso de la categoría de los "Otros trabajadores cualificados" (17,8%).

Los varones con escolaridad obligatoria presentan una estructura muy parecida a la anterior, sin embargo, se matizan las diferencias entre las categorías profesionales más habituales: disminuye el peso de los "Trabajadores no cualificados" (39,1%) y aumenta el de los "Otros trabajadores cualificados" (40,8%). Las demás categorías se mantienen prácticamente constantes con las registradas en el nivel de estudios inferior.



También para las mujeres con escolaridad obligatoria disminuye el peso de la categoría “Trabajadores no cualificados” (51,5%) y aumenta el de los “Otros trabajadores cualificados” (29,6%), sin embargo, permanece una fuerte concentración en la primera de estas.

En relación a la titulación de bachiller elemental o FP1, se detecta, para los hombres, una notable concentración en la categoría de “Otros trabajadores cualificados” (40,5%), mientras que las restantes, a excepción de los “Puestos que requieren obligatoriamente titulación universitaria”, presentan una distribución prácticamente homogénea.

Las mujeres con titulación de bachiller elemental o FP1, están más representadas en la categoría de los “Administrativos”, con el 33%. A ésta le sigue la categoría de los “Otros trabajadores cualificados”, con el 29,8%, y la de los “Trabajadores no cualificados”, con el 25,7%. En total, estas tres categorías reúnen al 88,5% de las mujeres con el mencionado nivel de estudios.

Para los hombres con título de bachiller superior o FP de grado medio hay, con respecto a la titulación anterior, una disminución no muy acentuada en las categorías de los “Otros trabajadores cualificados” (33,8%) y de los “Trabajadores no cualificados” (14,5%); mientras las otras categorías, si bien aumentan levemente, se mantienen homogéneas.

Para las mujeres con título de bachiller superior o FP de grado medio aumenta considerablemente el peso de la categoría de los “Administrativos”, que suman el 44,3% de este contingente, y disminuye el porcentaje de los “Trabajadores cualificados”, con el 27,3%. También disminuye el peso de la categoría de los “Trabajadores no cualificados”, a pesar de que, con su 19,2%, sigue suponiendo un porcentaje importante.

Con respecto a la titulación universitaria de primer ciclo, para los hombres se produce un fuerte aumento de la categoría de “Personal de dirección”, que pasa a ser la más general con el 32% del universo, seguida por los “Otros

trabajadores cualificados”, con el 23,6%. Así mismo, empieza a tomar relevancia la categoría de los “Puestos que requieren obligatoriamente título universitario”, con el 14,7%, y disminuye considerablemente la categoría de los Trabajadores no cualificados”, alcanzando un 4,5%.

Para las mujeres con título universitario de primer ciclo, la categoría más extendida, si bien disminuye, sigue siendo la de los “Administrativos”, con el 37,2% y en segundo lugar, la categoría de los “Otros trabajadores cualificados” sigue aglutinando a un porcentaje significativo, el 24,6%. La categoría de los “Puestos que requieren obligatoriamente título universitario” llega a interesar el 18,3% de las mujeres licenciadas, mientras que baja drásticamente el peso de los “Trabajadores no cualificados”, aproximándose al porcentaje que se registra para los hombres con el mismo nivel de estudios (4,7%).

En relación a los hombres con título universitario de segundo ciclo, aumenta en más del doble la categoría de los “Puestos que requieren obligatoriamente título universitario”, llegando a ser la más representada para este grupo, con el 34,5%, seguida por la categoría de “Personal de dirección”, con el 27,8% de los hombres con título de segundo ciclo.

El 43,3% de las mujeres con titulación universitaria de segundo ciclo pertenece a la categoría de los “Puestos que requieren obligatoriamente título universitario”, que junto con la categoría de los “Administrativos” (23,2%) reúnen a más de dos tercios de este grupo.

En el nivel de estudios más alto, poco más de tres cuartos de los hombres con título universitario de tercer ciclo se concentran entre las categorías: “Puestos que requieren obligatoriamente título universitario” (42,8%) y “Personal de dirección” (35,6%).

Por otra parte, más de la mitad de las mujeres con estudios de tercer ciclo, pertenece a la categoría de los “Puestos que requieren obligatoriamente título universitario” (57%).

**Tabla 53. Nivel máximo de estudios reglados terminados según categoría profesional y sexo**  
(porcentajes horizontales)

	Trabajadores no cualificados	Administrativos	Jefes de grupo, encargados, capataces, FPIII o FP superior	Otros trabajadores cualificados	Puestos que requieren obligatoriamente título universitario	Personal de dirección	Total
<b>Mujeres</b>							
No consiguió la titulación asociada a la escolaridad obligatoria	69,7	1,8*	-	17,8	-	10,7*	100,0
Titulación asociada a la escolaridad obligatoria	51,5	8,2	5,9	29,6	-	4,7	100,0
Titulación de Bachiller Elemental o FP1	25,7	33,0	6,3	29,8	-	5,2	100,0
Titulación de Bachiller Superior o ciclo FP de grado medio	19,2	44,3	6,7	27,3	-	2,5	100,0
Titulación universitaria de primer ciclo o ciclo FP de grado superior	4,7	37,2	7,2	24,6	18,3	7,8	100,0
Titulación universitaria de segundo ciclo o equivalente	2,3*	23,2	5,3	15,9	43,3	10,1	100,0
Titulación universitaria de tercer ciclo o equivalente	2,8*	4,2*	0,1*	19,2*	57,0	16,7*	100,0
<b>Total</b>	<b>25,4</b>	<b>27,1</b>	<b>6,0</b>	<b>26,0</b>	<b>9,5</b>	<b>5,9</b>	<b>100,0</b>
<b>Hombres</b>							
No consiguió la titulación asociada a la escolaridad obligatoria	48,7	0,6*	7,2	33,1	-	10,4	100,0
Titulación asociada a la escolaridad obligatoria	39,1	2,4	7,6	40,8	-	10,2	100,0
Titulación de Bachiller Elemental o FP1	17,8	10,1	15,7	40,5	-	15,9	100,0
Titulación de Bachiller Superior o ciclo FP de grado medio	14,5	16,7	17,2	33,8	-	17,9	100,0
Titulación universitaria de primer ciclo o ciclo FP de grado superior	4,5	11,1	14,1	23,6	14,7	32,0	100,0
Titulación universitaria de segundo ciclo o equivalente	2,4*	13,8	7,4	14,1	34,5	27,8	100,0
Titulación universitaria de tercer ciclo o equivalente	1,0*	2,4*	11,0*	7,3*	42,8	35,6	100,0
<b>Total</b>	<b>24,8</b>	<b>7,7</b>	<b>11,0</b>	<b>34,0</b>	<b>5,6</b>	<b>16,8</b>	<b>100,0</b>

FUENTE: Tabla 1.8 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.

### 7.3. Titulaciones requeridas y categorías profesionales

Con respecto al nivel de estudios requerido para el desempeño profesional actual desglosado según el sexo de los trabajadores, se evidencia que la categoría de los “Trabajadores no cualificados” es la que requiere de menor nivel educativo. Para el 63,7% de los hombres y el 72,2% de las mujeres pertenecientes a la categoría de los “Trabajadores no cualificados” no se requiere ningún título de estudio, mientras que para el 26,8% de los hombres y el 20,6% de las mujeres de la misma categoría se requiere una titulación asociada a la escolaridad obligatoria y, en porcentajes

menores, el título de bachiller (8,9% para los hombres y 6,8% para las mujeres).

En las categorías de los “Jefes de grupo”, de los “Otros trabajadores cualificados” y del “Personal de dirección”, es considerable el porcentaje de empleos que no requieren ningún tipo de estudio. Si bien las mujeres se emplean en puestos algo más exigentes que los varones: entre las mujeres que son “jefe de grupo” el 27,8% no precisa titulación para ejercer su puesto, frente al 32,9% de los varones. Lo mismo sucede entre los “otros trabajadores cualificados” (34,0% de las mujeres frente al 41,1% de los varones) y en “personal de dirección”, con el 28,1% frente al 31,8%.

En la categoría de los “Otros trabajadores cualificados”, el 50,1% de los empleos masculinos y el 53,1% de los femeninos requieren un nivel de estudios entre la escolaridad obligatoria y los estudios medios.

Para el desempeño profesional en la categoría de los “Jefes de grupo” el nivel de estudios requerido sube hasta los estudios universitarios de primer ciclo.

El nivel de estudios requerido para la categoría de los “Administrativos” se concentra entre: título de bachiller superior o ciclo FP de grado medio (37,9% de los hombres y 36,2% de las mujeres), titulación universitaria de primer ciclo o ciclo FP de grado superior (20,5% de los hombres y el 18,4% de las mujeres) y bachiller elemental o FP1 (13,6% hombres y 22,5% mujeres). En total, estos tres niveles de estudios reúnen al 72% de la categoría masculina y al 77,2% de la femenina.

La categoría de los “Puestos que requieren obligatoriamente titulación universitaria” se distribuyen entre empleos para los cuales es requisito mínimo el título universitario de segundo ciclo (56,6% hombres y 50,2% mujeres), y en segunda instancia de primer ciclo (35,1% hombres y 44% mujeres).

La titulación requerida para el desempeño en la categoría del “Personal de dirección” muestra una composición distinta en base al sexo. Mientras, entre los hombres son considerablemente más los empleos que no requieren titulación (31,8%) ó una titulación universitaria de primer ciclo (32,3%), las requeridas para los empleos de las mujeres presentan un mayor grado de dispersión.

**Tabla 54. Categoría profesional según titulación requerida para el actual puesto de trabajo y sexo**  
(porcentajes verticales)

	Trabajadores no cualificados	Administrativos	Jefes de grupo, encargados, capataces, FP111 o FP superior	Otros trabajadores cualificados	Puestos que requieren obligatoriamente título universitario	Personal de dirección	Total
<b>Mujeres</b>							
Ninguna titulación requerida	72,2	10,1	27,8	34,0	-	28,1	<b>33,1</b>
Titulación asociada a la escolaridad obligatoria	20,6	7,8	11,4	24,3	-	16,6*	<b>15,2</b>
Titulación de bachiller elemental o FP1	3,9	22,5	12,0	13,3	-	8,4*	<b>11,8</b>
Titulación de bachiller superior o ciclo FP de grado medio	2,9	36,2	21,1	15,4	-	11,4	<b>16,6</b>
Titulación universitaria de primer ciclo o ciclo FP de grado superior	0,4*	18,4	22,1	9,8	44,0	20,8	<b>14,5</b>
Titulación universitaria de segundo ciclo o equivalente	-	4,9	5,6	3,0	50,2	13,6	<b>8,2</b>
Titulación universitaria de tercer ciclo o equivalente	-	0,0*	-	0,1*	5,7*	1,1*	<b>0,7</b>
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Hombres</b>							
Ninguna titulación requerida	63,7	9,5	32,9	41,1	-	31,8	<b>39,6</b>
Titulación asociada a la escolaridad obligatoria	26,8	12,8	14,7	25,3	-	7,4	<b>19,2</b>
Titulación de bachiller elemental o FP1	6,0	13,6	8,6	9,8	-	5,8	<b>7,8</b>
Titulación de bachiller superior o ciclo FP de grado medio	2,9	37,9	19,1	15,0	-	6,4	<b>11,9</b>
Titulación universitaria de primer ciclo o ciclo FP de grado superior	0,6*	20,5	20,0	7,7	35,1	32,3	<b>13,8</b>
Titulación universitaria de segundo ciclo o equivalente	0,1*	4,6	4,5	1,0	56,6	14,9	<b>7,0</b>
Titulación universitaria de tercer ciclo o equivalente	-	1,1*	0,2*	0,1*	8,3	1,4	<b>0,9</b>
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

FUENTE: Tabla 5.2 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.

Nota: 'Titulación asociada a la escolaridad obligatoria' incluye enseñanza primaria, EGB y ESO.

Considerando ahora el conjunto de los trabajadores andaluces, 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” y de los “Jefes de grupo” presenta una concentración de aproximadamente tres cuartos de los empleos en los estudios hasta Bachiller superior o FP de grado medio, mientras que solamente un cuarto de los empleos en estas categorías requieren de titulación universitaria. Para los empleos administrativos, sin embargo, destacan entre los títulos requeridos los estudios medios, mientras que para los “Jefes de grupo” existe mayor dispersión y los puestos que no requieren título de estudio tienen un peso considerablemente más relevante (31,8% vs. 9,9%).

La formación universitaria representa también un requerimiento indispensable para el 46,4% de los empleos en la categoría del “Personal de dirección”, donde, al mismo

tiempo, el 31,2% de los empleos no requieren título de estudios.

Observando el porcentaje total relativo a las titulaciones requeridas para las ocupaciones de los trabajadores andaluces se denota que, en la actualidad, existen escasas exigencias formativas para el desempeño laboral. Los puestos que no requieren título de estudio son el 37,3% del total de las ocupaciones, que junto a los puestos que requieren una titulación asociada a la escolaridad obligatoria reúnen al 55% de los empleos actuales. Esto significa que para más de la mitad 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) suponen un requisito para el 22,7% de los empleos, mientras que los estudios superiores (titulaciones universitarias de primer, segundo y tercer ciclo) resultan ser los menos requeridos e interesan al 22,2% de los empleos.

**Tabla 55. Categoría profesional según titulación requerida para el actual puesto de trabajo**  
(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	66,7	9,9	31,8	39,0	-	31,2	<b>37,3</b>
Titulación asociada a la escolaridad obligatoria	24,6	9,6	14,0	25,0	-	8,9	<b>17,8</b>
Titulación de bachiller elemental o FP1	5,2	19,4	9,3	10,8	-	6,2	<b>9,2</b>
Titulación de bachiller superior o ciclo FP de grado medio	2,9	36,8	19,5	15,1	-	7,2	<b>13,6</b>
Titulación universitaria de primer ciclo o ciclo FP de grado superior	0,5	19,2	20,5	8,3	39,3	30,4	<b>14,0</b>
Titulación universitaria de segundo ciclo o equivalente	0,1*	4,8	4,8	1,6	53,6	14,7	<b>7,4</b>
Titulación universitaria de tercer ciclo o equivalente	-	0,4*	0,2*	0,1*	7,1	1,3	<b>0,8</b>
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

FUENTE: Tabla 5.2 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.

Nota: 'Titulación asociada a la escolaridad obligatoria' incluye enseñanza primaria, EGB y ESO.

La estructura de las titulaciones requeridas para cada sexo, muestra que el 58,7% de los hombres y el 47,9% 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 19,7% de los hombres y del 28,9% de las mujeres son requeridos los estudios medios y para el 21,6% de los hombres y el 23,2% 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 56. Titulación requerida para el actual puesto de trabajo por sexo**  
(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Ninguna titulación requerida	32,8	39,6	<b>37,2</b>
Titulación asociada a la escolaridad obligatoria	15,1	19,1	<b>17,7</b>
Titulación de bachiller elemental o FP1	12,4	7,7	<b>9,4</b>
Titulación de bachiller superior o ciclo FP de grado medio	16,5	12,0	<b>13,6</b>
Titulación universitaria de primer ciclo o ciclo FP de grado superior	14,4	13,8	<b>14,0</b>
Titulación universitaria de segundo ciclo o equivalente	8,1	6,9	<b>7,3</b>
Titulación universitaria de tercer ciclo o equivalente	0,7	0,9	<b>0,8</b>
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

FUENTE: Tabla 5.2 del Anexo 2

Nota: 'Titulación asociada a la escolaridad obligatoria' incluye enseñanza primaria, EGB y ESO.

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

En base a 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 87% de los hombres y el 82,8% de las mujeres.

Más mujeres que hombres (14,8% mujeres vs. 9,8% hombres) consideran que su puesto de trabajo está por debajo de su nivel formativo, proporción que se invierte, si bien más matizada, entre los que opinan que su formación está por debajo de la requerida para su empleo (3,2% hombres vs. 2,4% mujeres).

**Tabla 57. Percepción subjetiva de la adecuación de la formación para el desempeño laboral por sexo**  
(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Mi puesto de trabajo está por debajo de mi formación / cualificación	14,8	9,8	<b>11,6</b>
Mi puesto de trabajo es adecuado a mi formación / cualificación	82,8	87,0	<b>85,5</b>
Mi puesto de trabajo está por encima de mi formación / cualificación	2,4	3,2	<b>2,9</b>
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

FUENTE: Tabla 5.6 del Anexo 2

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 asciende al 34,7 del total de los empleos.

De ahí que solamente el 40,7% 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 87% de los hombres y al 82,8% de las mujeres que consideran subjetivamente que su formación es adecuada a su empleo). El 46,3% de los hombres y el 50,3% tienen un nivel de titulación superior a lo que se requiere para su desempeño laboral y, en menor proporción, el 13% de los hombres y el 7,2% de las mujeres ocupan puestos de trabajo para los cuales se requiere un nivel de formación superior a lo que tienen.

**Tabla 58. Adecuación objetiva de la titulación para el desempeño laboral por sexo**  
(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Sobrecualificados	50,3	46,3	<b>47,7</b>
Adecuados	42,5	40,7	<b>41,3</b>
Infracualificados	7,2	13,0	<b>11,0</b>
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

FUENTE: Tabla 5.8 del Anexo 2

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 78,5% 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, el porcentaje de coincidencia entre datos objetivos y subjetivos disminuye a un 12,1%. También en este caso, la gran mayoría de los trabajadores considera su formación adecuada y no inferior a la requerida para su puesto de trabajo.

**Tabla 59. Relación entre adecuación objetiva de los estudios y percepción subjetiva de la formación para el actual puesto de trabajo**  
(porcentajes verticales)

	Sobrecualificados	Adecuados	Infracualificados	Total
Mi puesto de trabajo está por debajo de mi formación / cualificación	20,0	4,3	4,3	<b>11,8</b>
Mi puesto de trabajo es adecuado a mi formación / cualificación	78,5	93,5	83,6	<b>85,2</b>
Mi puesto de trabajo está por encima de mi formación / cualificación	1,6	2,2	12,1	<b>3,0</b>
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

FUENTE: Tabla 5.9 del Anexo 2

Como se aprecia en la Tabla 60, los trabajadores que no consiguieron la escolaridad obligatoria lógicamente son los que presentan el mayor porcentaje de adecuación a los requisitos de titulación para su puesto de trabajo. El 80,7% de los hombres y el 85% de las mujeres con escolaridad obligatoria incompleta ocupan puestos de trabajo para los cuales no se necesita título de estudio.

Solamente el 30% de los hombres y el 29,4% de las mujeres con escolaridad obligatoria ocupan puestos de trabajo adecuados a su titulación. En ambos grupos, se registra el porcentaje más alto de trabajadores sobrecualificados (56,1% para los hombres y 60,4% para las mujeres).

El hecho de que no se exija titulación alguna para el desempeño de más de un tercio de los empleos, no significa que no deba ser objetivo prioritario del sistema educativo el lograr que sean una minoría cada vez menor la de quienes no obtengan la titulación correspondiente a la enseñanza obligatoria.

En relación a los títulos de bachiller elemental y superior (y equivalentes ciclos de formación profesional) los porcentajes de adecuación formal para los hombres son inferiores a los de las mujeres. Con respecto al título de bachiller elemental, el 24,4% de los hombres y el 34,4% de las mujeres ocupan puestos de trabajo adecuados a su formación, mientras que en relación al título de bachiller superior estos porcentajes se

sitúan en el 33,6% para los hombres y en el 42,6% para las mujeres. A pesar de estas diferencias, en este nivel de estudios el porcentaje de trabajadores formalmente sobrecualificados es muy alto para ambos sexos: 54,7% para hombres y 53,6% para mujeres con título de bachiller elemental, y 50,3% para los hombres y 48,6% para las mujeres con título de bachiller superior.

Con respecto a las titulaciones universitarias de primer y segundo ciclo aumenta el porcentaje de empleos adecuados a la titulación de los trabajadores y, correlativamente, disminuye el peso de los trabajadores sobrecualificados. Se registra, sin embargo, una diferencia apreciable entre hombres y mujeres con título universitario de primer ciclo: el 64,8% de los hombres ocupa un puesto de trabajo adecuado a su formación frente al 49,5% de las mujeres. Para ellas, además, el porcentaje de trabajadoras sobrecualificadas es más alto que para los hombres (49,3% vs. 30,6%).

En relación a los estudios de tercer ciclo, si bien el porcentaje de adecuación del nivel de estudios es más bajo que en las otras titulaciones universitarias (31,9% para los hombres y 37,2% para las mujeres), los puestos de trabajo más ocupados por este grupo son los que requieren titulación universitaria de segundo ciclo (46,4% para los hombres y 31,3% para las mujeres).

**Tabla 60. Nivel máximo de estudios reglados terminados según titulación requerida para su actual puesto de trabajo y sexo** (porcentajes verticales)

	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 de primer ciclo o ciclo FP de grado superior	Titulación universitaria de segundo ciclo o equivalente	Titulación universitaria de tercer ciclo o equivalente	Total
<b>Mujeres</b>								
Ninguna titulación requerida	85,0	60,4	34,3	23,4	16,2	5,7	1,8*	<b>32,8</b>
Titulación asociada a la escolaridad obligatoria	7,3*	29,4	19,3	10,2	7,2	3,6*	7,0*	<b>15,1</b>
Titulación de bachiller elemental o FP1	7,3*	4,8	34,4	15,0	6,0	8,2	-	<b>12,4</b>
Titulación de bachiller superior o ciclo FP de grado medio	0,4*	4,7	7,9	42,6	19,9	7,8	5,4*	<b>16,5</b>
Titulación universitaria de primer ciclo o ciclo FP de grado superior	-	0,7*	3,8	8,2	49,5	15,5	17,4*	<b>14,4</b>
Titulación universitaria de segundo ciclo o equivalente	-	0,0*	0,2*	0,6*	1,0	58,7	31,3	<b>8,1</b>
Titulación universitaria de tercer ciclo o equivalente	-	-	-	0,0*	0,1*	0,6*	37,2	<b>0,7</b>
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Hombres</b>								
Ninguna titulación requerida	80,7	56,1	34,6	29,0	10,0	6,4	6,5*	<b>39,6</b>
Titulación asociada a la escolaridad obligatoria	11,4	30,0	20,1	14,5	5,0	7,3*	0,8*	<b>19,1</b>
Titulación de bachiller elemental o FP1	5,4*	6,3	24,4	6,8	3,7	1,9*	1,5*	<b>7,7</b>
Titulación de bachiller superior o ciclo FP de grado medio	2,2*	5,1	13,0	33,6	11,8	10,3	6,8*	<b>12,0</b>
Titulación universitaria de primer ciclo o ciclo FP de grado superior	0,3*	2,2	7,4	14,1	64,8	14,1	6,1*	<b>13,8</b>
Titulación universitaria de segundo ciclo o equivalente	-	0,2*	0,5*	1,6	3,8	57,9	46,4	<b>6,9</b>
Titulación universitaria de tercer ciclo o equivalente	-	0,1*	-	0,4*	0,8*	2,2*	31,9	<b>0,9</b>
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

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.

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

Nota: 'Titulación asociada a la escolaridad obligatoria' incluye enseñanza primaria, EGB y ESO.

Finalmente, en la Tabla 61 se desglosan los porcentajes totales de la adecuación de los niveles de estudios a los puestos de trabajo ocupados por el conjunto de los

trabajadores, de los cuales se desprenden los porcentajes de trabajadores infracualificados y sobrecualificados comentados precedentemente (Tabla 59).

**Tabla 61. Titulación requerida para su actual puesto de trabajo según nivel máximo de estudios reglados terminados** (porcentajes respecto del total de individuos)

	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 de primer ciclo o ciclo FP de grado superior	Titulación universitaria de segundo ciclo o equivalente	Titulación universitaria de tercer ciclo o equivalente	Total
Ninguna titulación requerida	4,8	20,1	4,7	4,9	1,9	0,6	0,1*	<b>37,2</b>
Titulación asociada a la escolaridad obligatoria	0,6	10,5	2,7	2,3	0,9	0,6	0,0*	<b>17,7</b>
Titulación de bachiller elemental o FP1	0,3*	2,1	3,9	1,9	0,7	0,5	0,0*	<b>9,4</b>
Titulación de bachiller superior o ciclo FP de grado medio	0,1*	1,8	1,5	6,9	2,4	1,0	0,1*	<b>13,6</b>
Titulación universitaria de primer ciclo o ciclo FP de grado superior	0,0*	0,6	0,8	2,1	8,7	1,5	0,1	<b>14,0</b>
Titulación universitaria de segundo ciclo o equivalente	-	0,1*	0,1*	0,2	0,4	6,1	0,6	<b>7,3</b>
Titulación universitaria de tercer ciclo o equivalente	-	0,0*	-	0,0*	0,1*	0,2	0,5	<b>0,8</b>
<b>Total</b>	<b>5,9</b>	<b>35,2</b>	<b>13,6</b>	<b>18,4</b>	<b>15,1</b>	<b>10,4</b>	<b>1,4</b>	<b>100,0</b>

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.

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

Nota: 'Titulación asociada a la escolaridad obligatoria' incluye enseñanza primaria, EGB y ESO.

En cuanto a las necesidades de formación adicional de los trabajadores, se observan prioridades distintas para hombres y mujeres. A pesar de esto, en general, los trabajadores demuestran escaso interés en ampliar o reforzar su formación, circunstancia probablemente debida al hecho que, en la mayoría de los casos, los trabajadores tienen un nivel formativo adecuado o superior al requerido para sus empleos.

Para los hombres los cursos específicos son los más requeridos (63,4% de las preferencias), seguidos, en segunda

instancia, por los estudios reglados (25,8%). Al contrario, el estudio de idiomas extranjeros es el que menos interés recoge por parte de los trabajadores varones. Otros ámbitos formativos considerados muy poco relevantes para el desempeño laboral masculino son: gestión e informática.

También para las mujeres, los cursos específicos resultan ser el ámbito formativo de mayor interés. Se aprecia que las mujeres muestran un mayor, si bien poco marcado, interés hacia la formación en informática, idioma extranjero y gestión.



**Tabla 62. Formación adicional requerida por los trabajadores (respuesta múltiple)**

(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres
<b>Estudios reglados</b>		
Sí	10,5*	25,8
No	89,5	74,2
<b>Cursos específicos</b>		
Sí	72,3	63,4
No	27,7	36,6
<b>Idioma extranjero</b>		
Sí	22,0	8,1
No	78,0	91,9
<b>Informática</b>		
Sí	22,8	13,0
No	77,2	87,0
<b>Gestión</b>		
Sí	17,6	11,0
No	82,4	89,0
<b>Otros</b>		
Sí	7,9*	3,3*
No	92,1	96,7

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.

## 7.5. 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 91,2% 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 93,2%.

Solamente el 7,9% de los hombres y el 5,4% de las mujeres han experimentado un ascenso laboral en la empresa,

mientras que un porcentaje exiguo de trabajadores han tenido retrocesos. Se destaca que, comparativamente, los hombres tienen más acceso que las mujeres a promociones internas.

Esta falta de movilidad es coherente con el tamaño de las empresas, el hecho de que el 76,7% de las personas estén empleadas en micro y pequeñas empresas implica unas menores posibilidades de cambio de puesto de trabajo.

**Tabla 63. Trayectoria laboral en la empresa por sexo**

(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Descendente	1,4	0,9	1,1
Igual	93,2	91,2	91,9
Ascendente	5,4	7,9	7,0
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

FUENTE: Tabla 5.11 del Anexo 2

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 53,6% de los casos el mantenimiento de la misma posición laboral, en el 9,6% un descenso de categoría o posición y en el 36,8% de los caso 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 menor diferencia entre las trayectorias ascendentes y las trayectorias descendentes.

Con respecto a la trayectoria laboral en empresas distintas, las mujeres experimentan menos cambios positivos y negativos que los hombres, los cuales con mayor frecuencia progresan en su trayectoria laboral.

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 64. Trayectoria laboral entre empresas por sexo**  
(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Descendente	11,7	9,6	<b>10,3</b>
Igual	66,8	53,6	<b>58,4</b>
Ascendente	21,5	36,8	<b>31,3</b>
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

FUENTE: Tabla 5.13 del Anexo 2

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 acenso se han incrementado del 34,6% al 42,6%.

Para las mujeres, la mejora del nivel de estudios ha significado duplicar el porcentaje de las que ascienden que pasan del 17,1% al 36,3%.

**Tabla 65. Trayectoria laboral entre empresas según mejora en el nivel de estudios por sexo**  
(porcentajes verticales)

	Obtuvo la titulación antes de comenzar a trabajar	Obtuvo la titulación después de comenzar a trabajar	Total
<b>Mujeres</b>			
Descendente	11,9	15,3	12,6
Igual	71,0	48,5	66,0
Ascendente	17,1	36,3	21,3
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Hombres</b>			
Descendente	9,5	9,2	9,4
Igual	55,9	48,1	53,9
Ascendente	34,6	42,6	36,7
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

FUENTE: Tabla 5.15 del Anexo 2

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 y han experimentado menos descensos laborales, mientras que en ambos grupos se registra el mismo porcentaje de estabilidad en la posición laboral.

Para las mujeres que siguieron formándose, al igual que para los hombres, aumentan las posibilidades de ascenso laboral de forma que disminuyen el porcentaje de las que mantienen el mismo nivel o que retroceden en su posición laboral.

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 66. Trayectoria laboral entre empresas según actividades de formación continua y sexo**  
(porcentajes verticales)

	Ha tomado alguna medida para mejorar su formación desde que acabó su máximo nivel reglado		Total
	Si	No	
<b>Mujeres</b>			
Descendente	11,2	12,7	11,7
Igual	63,1	75,2	66,8
Ascendente	25,7	12,1	21,5
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Hombres</b>			
Descendente	9,2	10,3	9,6
Igual	53,1	54,7	53,6
Ascendente	37,8	35,0	36,8
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

FUENTE: Tabla 5.19 del Anexo 2

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 estudios superiores son los que en mayor porcentaje mantienen la misma posición laboral, y los que sufren menos 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 seis puntos porcentuales inferior al de los hombres.

**Tabla 67. Trayectoria laboral entre empresas según nivel de estudios y sexo**  
(porcentajes verticales)

	Hasta obligatorios	Estudios medios	Estudios superiores	Total
<b>Mujeres</b>				
Descendente	14,3	10,7	10,5	<b>11,7</b>
Igual	68,2	67,9	64,3	<b>66,8</b>
Ascendente	17,5	21,4	25,2	<b>21,5</b>
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Hombres</b>				
Descendente	11,6	9,2	6,0	<b>9,6</b>
Igual	53,3	47,5	61,8	<b>53,6</b>
Ascendente	35,1	43,3	32,2	<b>36,8</b>
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

FUENTE: Tabla 5.14 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'.

## 8. Síntesis y conclusiones

A lo largo del presente estudio, se ha buscado analizar el nivel de estudios de los trabajadores andaluces en los sectores productivos contemplados y en qué medida la formación reglada, la formación continua y la formación ocupacional inciden 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 andaluces de los sectores productivos contemplados evidencia que se trata de una fuerza de trabajo joven, con una edad media de 37,2 años para los hombres y de 34,7 años para las mujeres, mayoritariamente de nacionalidad española y principalmente empleadas en micro y pequeñas empresas. En conjunto, el 75,1% de los trabajadores pertenecen a categorías profesionales cualificadas, sin embargo, la distribución en base al sexo 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.

Dos tercios de los trabajadores perciben ingresos netos entre los 750 y 1.499 euros mensuales, sin embargo la mayoría de las mujeres percibe un sueldo mensual inferior a los 1.000 euros, mientras que 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 20,5 años frente a los 22,4 años de las mujeres, y en media llevan trabajando 17,3 años, mientras que para las mujeres la media de años de trabajo acumulados desde el primer contrato es de 12,9. La gran mayoría de los trabajadores 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.

Los aspectos más relevantes de la composición del nivel de estudios del conjunto de los trabajadores andaluces son el alto peso que siguen teniendo los estudios primarios y el mayor peso de los estudios secundarios respecto a los estudios superiores. Las mujeres tienen un nivel de estudios mayor que los hombres, y su estructura educativa se concentra en los estudios medios y superiores, mientras que los hombres se concentran mayoritariamente en la escolaridad obligatoria y, en

segunda instancia, en los estudios medios. A pesar de las diferencias en base al sexo, la estructura educativa de los trabajadores refleja en general el aumento del nivel educativo que la población andaluza 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 tercio de los ocupados extiende sus estudios en paralelo a la vida laboral. La extensión del periodo formativo se caracteriza por modalidades distintas en base al tipo de estudios elegido y a las motivaciones y expectativas que sostienen la iniciativa de los trabajadores.

El proseguimiento 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 algún ciclo de formación profesional y estudios de bachillerato.

Las motivaciones que incentivan la consecución de una nueva titulación guardan estrecha relación con la actividad laboral presente o futura y responden principalmente a la necesidad de contar con una mayor cualificación para el desempeño profesional en el actual puesto de trabajo, para ascender de categoría laboral en la empresa y, sobre todo para las mujeres, para optar a un mejor puesto de trabajo en otra empresa.

La mayoría de los trabajadores considera que la mejora del nivel de estudios contribuye positivamente al logro del objetivo previsto, sin que ello implique el cambio de posición laboral en la empresa. A tal propósito, hay que tener en cuenta que, debido al pequeño tamaño medio de las empresas de los sectores considerados, se registra una exigua movilidad interna.

En general, se observa que el mejoramiento del nivel de estudios reglados se traduce en un mejoramiento de la trayectoria laboral dentro de la empresa, tendencia todavía más acentuada para los trabajadores que han experimentado cambio de trabajo en empresas distintas a lo largo de los últimos cinco años de su trayectoria laboral. Para este grupo, la mejora del nivel de estudios ha tenido efectos positivos sobre

su posición laboral, incrementando las posibilidades de ascenso a categorías laborales superiores.

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 casi tres cuartos de los trabajadores consideran que no ha sido de utilidad para la mejora de las condiciones laborales.

En general, se registra una preponderante continuidad laboral tanto para los hombres como para las mujeres. Sin embargo, entre los trabajadores que han estado en situación de paro durante el último quinquenio, la gran mayoría no ha accedido a procesos formativos como medida para superar su situación de desempleo. Son las mujeres las que más han recurrido a la formación ocupacional impartida por los servicios públicos de empleo.

Entre los trabajadores que han participado en algún proceso de formación ocupacional durante el periodo de paro, la valoración de su utilidad para encontrar un nuevo empleo muestra una polaridad muy marcada entre los que estiman que la formación ocupacional ha sido un recurso útil para encontrar un nuevo empleo y los que consideran que la formación ocupacional no ha contribuido a su reincorporación al mundo laboral.

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 la 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. Es así que, 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 reconducir en primera instancia, a las bajas exigencias formativas, en general, requeridas para ocupar un puesto de trabajo y, en segunda instancia, a la escasa correlación existente entre el nivel educativo requerido para un determinado empleo y el efectivo nivel educativo del trabajador.

El 37,3% 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 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.

Los trabajadores con los niveles más bajos y más altos de estudios (trabajadores sin escolaridad obligatoria y con estudios universitarios) son los que presentan el mayor porcentaje de adecuación a los requisitos de titulación para el puesto de trabajo que ocupan. Los trabajadores con escolaridad obligatoria y con estudios medios, que suman más de dos tercios del total de los activos, son los que registran los porcentajes más altos de ocupaciones que requieren un nivel de titulación inferior al que han alcanzado las personas que las ocupan. Esta situación, justifica el bajo porcentaje de trabajadores que tratan de conseguir una titulación académica de mayor nivel.

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 andaluz 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	35*	9*	44*
Total - NS/NC	695.400	1.300.217	1.995.617

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

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	35*	9*	44*
Total - NS/NC	695.400	1.300.217	1.995.617

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

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	146*	9*	155*
Total - NS/NC	695.290	1.300.217	1.995.507

**Tabla 5. Ingresos mensuales netos por sexo**

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	73.647	190.361	264.008
Total - NS/NC	621.788	1.109.865	1.731.653



**Tabla 6. Categoría profesional por sexo**

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	6.552	3.230	<b>9.783</b>
Total - NS/NC	688.883	1.296.995	<b>1.985.878</b>

**Tabla 7. Distribución por actividad económica y sexo**

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	-	-	-
Total - NS/NC	695.435	1.300.226	<b>1.995.661</b>

**Tabla 8. Tamaño del establecimiento por sexo**

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	-	-	-
Total - NS/NC	695.435	1.300.226	<b>1.995.661</b>

**Tabla 9. Nivel máximo de estudios reglados terminados por sexo**

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	-	9*	<b>9*</b>
Total - NS/NC	695.435	1.300.217	<b>1.995.652</b>

**Tabla 10. Nivel máximo de estudios reglados terminados por sexo**

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	-	9*	9*
Total - NS/NC	695.435	1.300.217	1.995.652

**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
<b>Mujeres</b>				
NS/NC	-	-	-	-
Total - NS/NC	249.316	313.514	132.570	695.400
<b>Hombres</b>				
NS/NC	-	-	-	-
Total - NS/NC	336.195	617.673	346.348	1.300.217

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

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	50.252	141.572	191.824
Total - NS/NC	645.184	1.158.654	1.803.837

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

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	7.029	17.026	24.054
Total - NS/NC	688.407	1.283.200	1.971.607

**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	299*	1.876*	<b>2.174*</b>
Total - NS/NC	140.280	142.984	<b>283.263</b>

**Tabla 16. Utilidad de la formación ocupacional de los servicios públicos de empleo por sexo**

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	991*	1.003*	<b>1.993*</b>
Total - NS/NC	47.154	32.231	<b>79.385</b>

**Tabla 17. Variación en la ocupación en la empresa actual por sexo**

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	9.318	11.936	<b>21.254</b>
Total - NS/NC	686.117	1.288.290	<b>1.974.407</b>

**Tabla 18. Empleo actual por sexo**

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	36.127	86.396	<b>122.522</b>
Total - NS/NC	659.309	1.213.830	<b>1.873.139</b>

**Tabla 19. Horas semanales que figuran en el contrato de trabajo por sexo**

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	58.382	156.339	<b>214.721</b>
Total - NS/NC	637.054	1.143.887	<b>1.780.941</b>

**Tabla 20. Tipo de jornada en el contrato de trabajo por sexo**

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	58.382	156.339	<b>214.721</b>
Total - NS/NC	637.054	1.143.887	<b>1.780.941</b>

**Tabla 21. Tipo de contrato por sexo**

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	10.137	12.492	<b>22.629</b>
Total - NS/NC	685.298	1.287.734	<b>1.973.032</b>

**Tabla 22. Tipo de contrato por grupo de edad y sexo**

	Mujeres			Hombres		
	Indefinido	Resto de relaciones	Total	Indefinido	Resto de relaciones	Total
NS/NC	35*	-	<b>35*</b>	9*	-	<b>9*</b>
Total - NS/NC	522.922	162.341	<b>685.263</b>	1.009.637	278.088	<b>1.287.725</b>

**Tabla 23. Tipo de contrato por sexo y ocupación actual**

	Indefinido			Resto de relaciones		
	Mujeres	Hombres	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	28.599	62.507	<b>91.106</b>	6.499	23.654	<b>30.153</b>
Total - NS/NC	494.358	947.139	<b>1.441.497</b>	155.842	254.434	<b>410.276</b>

**Tabla 24. Antigüedad laboral por sexo**

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	15.230	47.647	<b>62.877</b>
Total - NS/NC	680.206	1.252.578	<b>1.932.784</b>

**Tabla 25. Movilidad geográfica por sexo**

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	2.377*	3.065	<b>5.442</b>
Total - NS/NC	693.058	1.297.161	<b>1.990.219</b>

**Tabla 26. Lugar de trabajo por sexo**

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	2.720	6.511	<b>9.231</b>
Total - NS/NC	692.716	1.293.714	<b>1.986.430</b>

**Tabla 27. Estudios realizados posteriormente al ingreso en el mundo laboral por sexo**

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	140.544	286.773	<b>427.317</b>
Total - NS/NC	530.758	917.192	<b>1.447.950</b>

**Tabla 28. Estudios realizados posteriormente a la obtención del título académico por sexo**

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	5.696	9.824	<b>15.520</b>
Total - NS/NC	665.607	1.194.141	<b>1.859.747</b>

**Tabla 29. Motivaciones de abandono del ciclo de estudios por sexo**

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	3.078	8.560	<b>11.637</b>
Total - NS/NC	463.727	917.505	<b>1.381.231</b>

**Tabla 30. Tipo de estudio realizado tras la obtención de la titulación de mayor nivel en estudios reglados por sexo (respuesta múltiple)**

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
<b>Total</b>	<b>198.802</b>	<b>268.076</b>	<b>466.878</b>

**Tabla 31. Situación actual de estudio por sexo**

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	4.248	11.026	<b>15.274</b>
Total - NS/NC	691.187	1.289.199	<b>1.980.387</b>

**Tabla 32 . Tipo de estudios realizados en la actualidad por sexo**

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	9.238	6.636	<b>15.875</b>
Total - NS/NC	46.225	56.275	<b>102.499</b>

**Tabla 33. Motivaciones de estudio en la actualidad por sexo**

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	1.917*	-	<b>1.917*</b>
Total - NS/NC	53.546	62.911	<b>116.457</b>

**Tabla 34. 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	3.161	9.187	<b>12.348</b>
Total - NS/NC	692.275	1.291.039	<b>1.983.314</b>

**Tabla 35. Motivaciones para mejorar el nivel de estudios por sexo**

	Mujeres	Hombres	<b>Ambos sexos</b>
NS/NC	566*	1.059*	<b>1.625</b>
Total - NS/NC	36.928	71.820	<b>108.748</b>

**Tabla 36. Grado de consecución de objetivos al mejorar el nivel de estudios por sexo**

	Mujeres	Hombres	<b>Ambos sexos</b>
NS/NC	1.856*	1.111*	<b>2.966</b>
Total - NS/NC	35.638	71.769	<b>107.407</b>

**Tabla 38. Tipo de mejora experimentada en el trabajo tras la mejora del nivel de estudios por sexo**

	Mujeres	Hombres	<b>Ambos sexos</b>
NS/NC	1.598*	2.183*	<b>3.781</b>
Total - NS/NC	35.896	70.696	<b>106.591</b>



**Tabla 39. Tipo de mejora experimentada por objetivo principal perseguido y sexo**

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
<b>Ninguna mejora</b>			
NS/NC	352*	498*	<b>850*</b>
Total - NS/NC	22.076	36.728	<b>58.804</b>
<b>Ascenso de categoría sin aumento de sueldo</b>			
NS/NC	-	29*	<b>29*</b>
Total - NS/NC	1.166*	4.829	<b>5.996</b>
<b>Aumento de sueldo sin ascenso de categoría</b>			
NS/NC	-	-	-
Total - NS/NC	1.642*	3.417	<b>5.059</b>
<b>Aumento de sueldo con ascenso de categoría</b>			
NS/NC	-	-	-
Total - NS/NC	6.745	18.643	<b>25.389</b>
<b>Otras</b>			
NS/NC	50*	-	<b>50*</b>
Total - NS/NC	3.863	6.552	<b>10.415</b>

**Tabla 40. Mejora en la empresa al mejorar el nivel de estudios por objetivo principal perseguido y sexo**

	Otros objetivos	Ascenso o cambio de trabajo	Total
<b>Mujeres</b>			
NS/NC	882*	552*	<b>1.434*</b>
Total - NS/NC	24.330	11.164	<b>35.494</b>
<b>Hombres</b>			
NS/NC	1.651*	-	<b>1.651*</b>
Total - NS/NC	52.357	17.812	<b>70.169</b>

**Tabla 42. Cursos de formación realizados por sexo**

	Mujeres	Hombres	<b>Ambos sexos</b>
NS/NC	4.889	11.977	<b>16.866</b>
Total - NS/NC	690.547	1.288.249	<b>1.978.795</b>

**Tabla 43. Motivos para realizar cursos de formación en la empresa actual por sexo**

	Mujeres	Hombres	<b>Ambos sexos</b>
<b>Total</b>	<b>356.668</b>	<b>637.690</b>	<b>994.358</b>

**Tabla 44. Consecución de los objetivos pretendidos con las actividades de formación por sexo**

	Mujeres	Hombres	<b>Ambos sexos</b>
NS/NC	8.338	11.275	<b>19.613</b>
Total - NS/NC	348.330	626.415	<b>974.745</b>

**Tabla 46. Tipo de mejora conseguida en la empresa con la formación continua por sexo**

	Mujeres	Hombres	<b>Ambos sexos</b>
NS/NC	8.544	12.482	<b>21.026</b>
Total - NS/NC	348.124	625.208	<b>973.332</b>

**Tabla 47. Tipo de mejora conseguida en la empresa por objetivo para realizar formación ocupacional en la empresa y sexo**

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
<b>Ninguna mejora</b>			
NS/NC	7.382	10.633	<b>18.015</b>
Total - NS/NC	255.865	441.919	<b>697.784</b>
<b>Ascenso de categoría sin aumento de sueldo</b>			
NS/NC	-	9*	<b>9*</b>
Total - NS/NC	9.074	22.182	<b>31.256</b>
<b>Aumento de sueldo sin ascenso de categoría</b>			
NS/NC	-	-	-
Total - NS/NC	10.451	27.678	<b>38.130</b>
<b>Aumento de sueldo con ascenso de categoría</b>			
NS/NC	100*	732*	<b>832*</b>
Total - NS/NC	25.784	59.212	<b>84.995</b>
<b>Otras</b>			
NS/NC	75*	1.974*	<b>2.049*</b>
Total - NS/NC	39.393	60.869	<b>100.263</b>

**Tabla 50. Categoría profesional según nivel máximo de estudios reglados terminados**  
(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
NS/NC	-	-	-	-	-	-	-
Total - NS/NC	497.444	286.793	184.606	619.850	137.855	259.329	<b>1.985.878</b>

**Tabla 51. 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 de primer ciclo o ciclo FP de grado superior	Titulación universitaria de segundo ciclo o equivalente	Titulación universitaria de tercer ciclo o equivalente	<b>Total</b>
NS/NC	132*	322*	544*	1.863*	1.822*	5.026*	66*	<b>9.774</b>
Total - NS/NC	120.253	704.362	272.915	367.486	290.573	202.819	27.472	<b>1.985.878</b>

**Tabla 52. Categoría profesional según nivel máximo de estudios reglados terminados y sexo**

	Trabajadores no cualificados	Administrativos	Jefes de grupo, encargados, capataces, FPIII o FP superior	Otros trabajadores cualificados	Puestos que requieren obligatoriamente título universitario	Personal de dirección	<b>Total</b>
<b>Mujeres</b>							
NS/NC	-	-	-	-	-	-	-
Total - NS/NC	175.298	186.448	41.481	179.025	65.770	40.861	<b>688.883</b>
<b>Hombres</b>							
NS/NC	-	-	-	-	-	-	-
Total - NS/NC	322.146	100.346	143.125	440.824	72.085	218.468	<b>1.296.995</b>

**Tabla 53. Nivel máximo de estudios reglados terminados según categoría profesional y sexo**

	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 de primer ciclo o ciclo FP de grado superior	Titulación universitaria de segundo ciclo o equivalente	Titulación universitaria de tercer ciclo o equivalente	<b>Total</b>
<b>Mujeres</b>								
NS/NC	-	-	544*	380*	1.120*	4.443*	66*	<b>6.552</b>
Total - NS/NC	24.133	181.800	107.369	149.685	133.979	81.768	10.149	<b>688.883</b>
<b>Hombres</b>								
NS/NC	132*	322*	-	1.483*	701*	583*	-	<b>3.221</b>
Total - NS/NC	96.120	522.562	165.547	217.801	156.593	121.050	17.322	<b>1.296.995</b>

**Tabla 54. Categoría profesional según titulación requerida para el actual puesto de trabajo y sexo**

	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
<b>Mujeres</b>							
NS/NC	9.333	6.672	2.135	11.805	1.437*	3.087*	<b>34.468</b>
Total - NS/NC	165.965	179.775	39.346	167.221	64.333	37.775	<b>654.415</b>
<b>Hombres</b>							
NS/NC	12.871	4.189	7.746	44.308	790*	31.194	<b>101.098</b>
Total - NS/NC	309.276	96.157	135.379	396.517	71.295	187.274	<b>1.195.898</b>

**Tabla 55. 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	22.203	10.861	9.881	56.113	2.227*	34.281	<b>135.566</b>
Total - NS/NC	475.241	275.932	174.725	563.737	135.628	225.049	<b>1.850.313</b>

**Tabla 56. Titulación requerida para el actual puesto de trabajo por sexo**

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	34.468	101.435	<b>135.903</b>
Total - NS/NC	660.967	1.198.791	<b>1.859.758</b>

**Tabla 57. Percepción subjetiva de la adecuación de la formación para el desempeño laboral por sexo**

	Mujeres	Hombres	<b>Ambos sexos</b>
NS/NC	8.965	13.555	<b>22.520</b>
Total - NS/NC	686.470	1.286.671	<b>1.973.141</b>

**Tabla 58. Adecuación objetiva de la titulación para el desempeño laboral por sexo**

	Mujeres	Hombres	<b>Ambos sexos</b>
NS/NC	34.468	101.444	<b>135.912</b>
Total - NS/NC	660.967	1.198.782	<b>1.859.749</b>

**Tabla 59. Relación entre adecuación objetiva de los estudios y percepción subjetiva de la formación para el actual puesto de trabajo**

	Sobrecualificados	Adecuados	Infracualificados	<b>Total</b>
NS/NC	8.225	6.584	1.362*	<b>16.171</b>
Total - NS/NC	879.061	761.625	202.891	<b>1.843.578</b>

**Tabla 60. Nivel máximo de estudios reglados terminados según titulación requerida para su actual puesto de trabajo y sexo**

	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 de primer ciclo o ciclo FP de grado superior	Titulación universitaria de segundo ciclo o equivalente	Titulación universitaria de tercer ciclo o equivalente	Total
<b>Mujeres</b>								
NS/NC	2.683*	10.019	2.640	8.790	5.345	4.623	367*	<b>34.468</b>
Total - NS/NC	21.450	171.781	105.272	141.274	129.754	81.588	9.847	<b>660.967</b>
<b>Hombres</b>								
NS/NC	8.421	40.549	17.455	19.055	5.714	9.688	552*	<b>101.435</b>
Total - NS/NC	87.831	482.335	148.091	200.229	151.580	111.945	16.771	<b>1.198.782</b>

**Tabla 61. Titulación requerida para su actual puesto de trabajo según nivel máximo de estudios reglados terminados**

	Total
NS/NC	<b>135.903</b>
Total - NS/NC	<b>1.859.749</b>

**Tabla 62. Formación adicional requerida por los trabajadores (respuesta múltiple)**

	Mujeres	Hombres
<b>Total</b>	<b>16.484</b>	<b>41.565</b>

**Tabla 63. Trayectoria laboral en la empresa por sexo**

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	18.235	29.753	<b>47.988</b>
Total - NS/NC	677.200	1.270.472	<b>1.947.673</b>

**Tabla 64. Trayectoria laboral entre empresas según sexo**

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	72.796	202.455	<b>275.251</b>
Total - NS/NC	622.639	1.097.771	<b>1.720.410</b>

**Tabla 65. 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
<b>Mujeres</b>			
NS/NC	29.811	6.747	<b>36.557</b>
Total - NS/NC	384.646	109.555	<b>494.201</b>
<b>Hombres</b>			
NS/NC	68.188	22.535	<b>90.723</b>
Total - NS/NC	611.640	214.829	<b>826.469</b>

**Tabla 66. 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		Total
	Sí	No	
<b>Mujeres</b>			
NS/NC	44.045	28.751	<b>72.796</b>
Total - NS/NC	433.692	188.947	<b>622.639</b>
<b>Hombres</b>			
NS/NC	118.774	83.681	<b>202.455</b>
Total - NS/NC	721.193	376.578	<b>1.097.771</b>



**Tabla 67. Trayectoria laboral entre empresas según nivel de estudios y sexo**

	Hasta obligatorios	Estudios medios	Estudios superiores	<b>Total</b>
<b>Mujeres</b>				
NS/NC	24.798	26.143	21.855	<b>72.796</b>
Total - NS/NC	181.135	231.834	209.670	<b>622.639</b>
<b>Hombres</b>				
NS/NC	104.828	61.984	35.634	<b>202.446</b>
Total - NS/NC	514.308	322.847	260.616	<b>1.097.771</b>



## 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”.