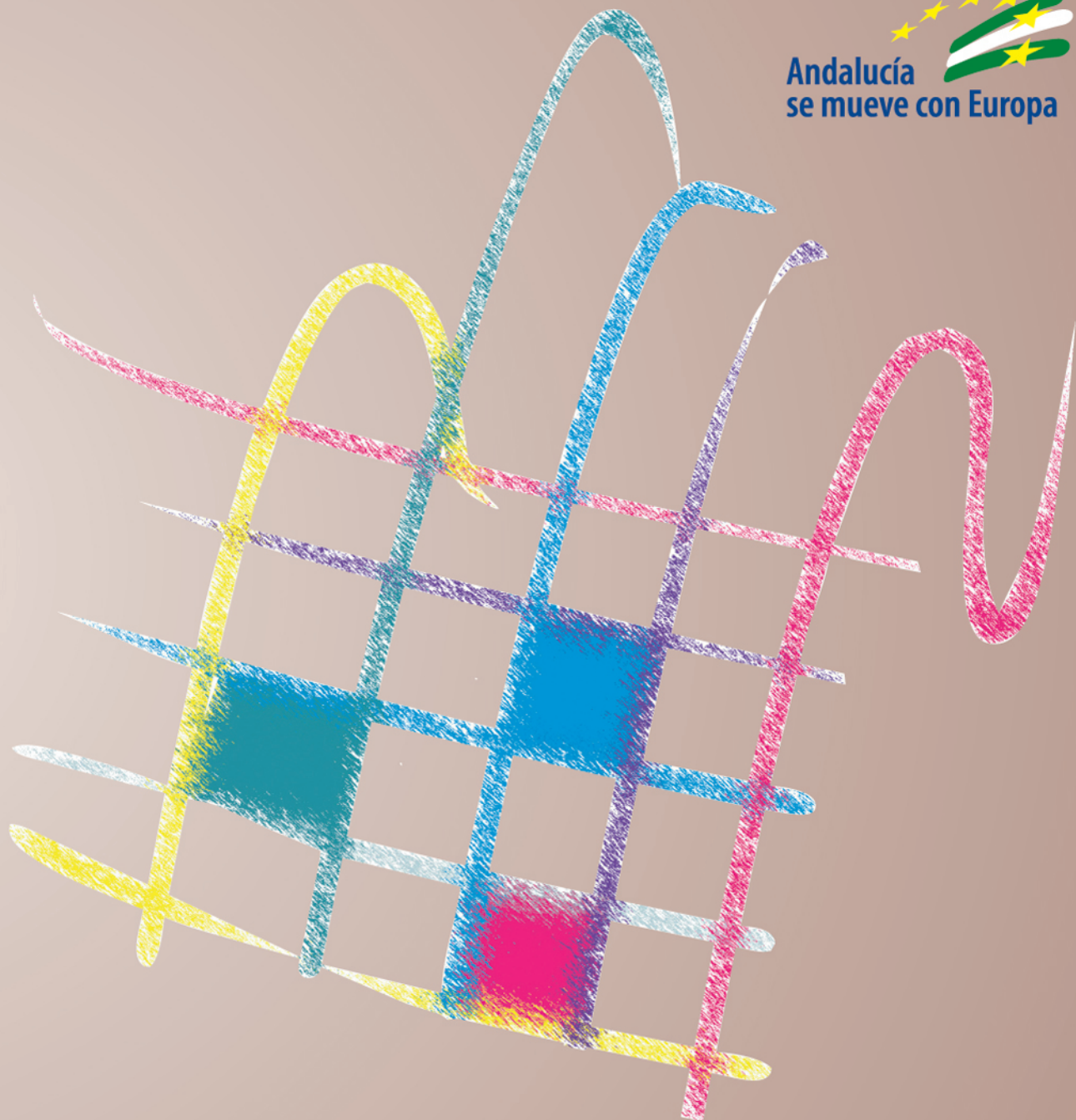


# Cádiz. Encuesta de necesidades de formación y cualificación



Unión Europea  
Fondo Social Europeo



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



**Cádiz. 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)

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



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

**Datos catalográficos**

Cubiles de la Vega, María Dolores

Cádiz : encuesta de necesidades de formación y cualificación / equipo de trabajo de la encuesta, M<sup>a</sup> Dolores Cubiles de la Vega, Antonio Pascual Acosta, José Luis Pino Mejías. -- Sevilla : Instituto de Estadística de Andalucía, 2011

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

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

331.5:519.253(460.355)

377:519.253(460.355)

331.36:519.253(460.355)

**Equipo de trabajo de la encuesta**

M<sup>a</sup> Dolores Cubiles de la Vega

Antonio Pascual Acosta

José Luis Pino Mejías

Año de Edición: 2011 Instituto de Estadística de Andalucía

© Instituto de Estadística de Andalucía

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

# Índice

Introducción.....	9
<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.....	42
<b>7. Rendimiento laboral de la formación.....</b>	<b>47</b>
7.1. Factores que les han permitido obtener su actual puesto de trabajo.....	47
7.2. Relación entre el nivel de estudios y la categoría socioprofesional.....	48
7.3. Titulaciones requeridas y categorías profesionales.....	53
7.4. Adecuación de la cualificación al puesto de trabajo y demanda de formación adicional.....	55
7.5. Trayectoria laboral.....	57
<b>8. Síntesis y conclusiones.....</b>	<b>63</b>

<b>Anexo 1. Población de referencia</b> .....	<b>65</b>
<b>Anexo 2. Tablas estadísticas</b> .....	<b>81</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 trabajadores.

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

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

Una de las principales preocupaciones en todos los países es evitar que la consecuencia inmediata de los procesos de globalización y desarrollo científico 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 la encuesta cuyos primeros resultados se presentan en esta monografía.

# 1. Características generales de la encuesta

En este apartado se describen las características generales de la 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) 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.

En Cádiz se han recogido 1.861 cuestionarios de trabajadores (1.174) y trabajadoras (687).



## 2. Rasgos sociodemográficos y laborales

### 2.1. Edad

En lo que respecta a la franja etaria de los trabajadores, la **edad media** sitúa en los 37,2 años, con respecto al sexo

tenemos una edad media de los hombres de 38,3 años y de 34,9 años para las mujeres. En la comunidad autónoma la media de edad se encuentra en 36,4 años, un poco más baja que en la provincia de Cádiz.

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

	Media
Mujeres	34,9
Hombres	38,3
<b>Ambos sexos</b>	<b>37,2</b>

FUENTE: Elaboración propia

En lo que respecta al **año de nacimiento**, la mayor frecuencia se da en los años 70 con un porcentaje del 32,9%, con un desigual porcentaje en cuanto al sexo, un 27,3% para los hombres frente al 43,7% de las mujeres. A continuación le

sigue la década de los 60 con un 26%, muy cerca se encuentra con un 22,1% la década de los 50 y la de los 80 con un 15% sobre el total.

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

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Hasta 1942	0,1*	0,3*	0,2*
1943-1950	2,6*	4,5	3,9
1951-1960	15,1	25,6	22,1
1961-1970	21,8	28,2	26,0
1971-1980	43,7	27,3	32,9
1981-1990	16,7	14,1	15,0
<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 el Gráfico 1 tenemos un mayor porcentaje de hombres (59,3%) que de mujeres empleadas (40,7%) con edades menores de 39 años. En el Gráfico 2 se muestra la misma tendencia en empleados mayores de 40 años

aumentando el porcentaje con un 75,7% para los hombres frente a un 24,3% para las mujeres.

En cuanto a las franjas de edades destacamos que es mayoritaria para las mujeres la comprendida entre los 25 y 29 años, seguida del grupo entre 30 y 34 años. Para los hombres está repartido de forma más equitativa entre las distintas franjas.

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

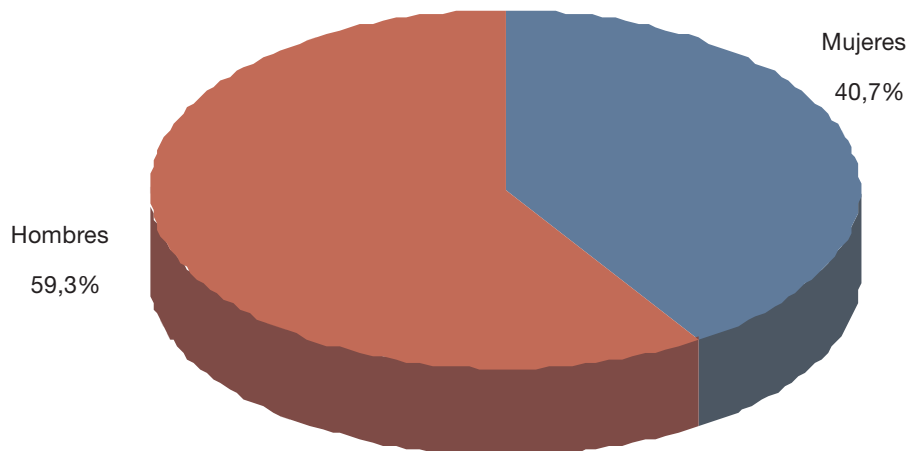
	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
16 a 19 años	0,5*	2,1*	1,6
20 a 24 años	13,0	7,5	9,4
25 a 29 años	24,5	17,0	19,6
30 a 34 años	18,2	12,2	14,2
35 a 39 años	14,4	14,1	14,2
40 a 44 años	10,2	14,4	13,0
45 a 49 años	7,3	15,9	13,0
50 a 54 años	9,0	10,8	10,2
55 a 59 años	2,7*	4,1	3,6
60 y más años	0,1*	1,9	1,3
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

FUENTE: Tabla 1.1 del Anexo 2

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

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

---

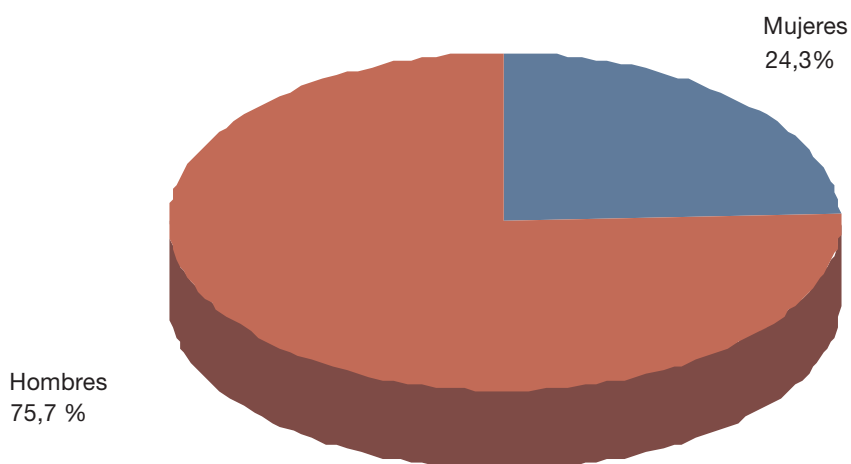


---

FUENTE: Tabla 1.1 del Anexo 2

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

---



---

FUENTE: Tabla 1.1 del Anexo 2

## 2.2. Continente de nacimiento

En cuanto al **continente de nacimiento** de los trabajadores, el 99% ha nacido en Europa, de los cuales el 97,6% es originario de España, mientras que el restante 1,4% proviene de algún país miembro de la Unión Europea. En cuanto a la categoría Resto de orígenes (Asia, América de Norte y Oceanía) no tenemos ninguna observación en la muestra.

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

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

	Ambos sexos
España	97,6
Resto de Europa	1,4
Latinoamérica	0,5*
África	0,4*
Resto de orígenes <sup>a</sup>	-
<b>Total</b>	<b>100,0</b>

FUENTE: Tabla 1.4 del Anexo 2

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

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

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

## 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 67,8% del total, siendo los sueldos de entre 750 y 999 euros los más representados (27,9%) seguidos de los sueldos de entre 1.000

y 1.249 con 27,4%. En los extremos, el 18,7% recibe un sueldo mensual inferior a los 750 euros, de los cuales el 5,8% gana menos de 540 euros, mientras que el 13,5% recibe un sueldo superior a los 1.500 euros, de los cuales el 4,7% recibe un sueldo igual o superior a los 2.000 euros mensuales.

Comparando con Andalucía podemos indicar que el sueldo mayoritario es entre 1.000 y 1.250 euros, más alto que el valor representativo de la provincia.



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

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Menos de 540	12,7	2,1*	5,8
De 541 a 749	25,8	5,9	12,9
De 750 a 999	33,9	24,7	27,9
De 1.000 a 1.249	15,2	34,0	27,4
De 1.250 a 1.499	6,1	15,8	12,4
De 1.500 a 1.999	4,4	11,2	8,9
De 2.000 a 2.499	0,9*	3,8	2,8
De 2.500 a 2.999	0,3*	1,7	1,2
3000 y más	0,6*	0,8	0,7
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

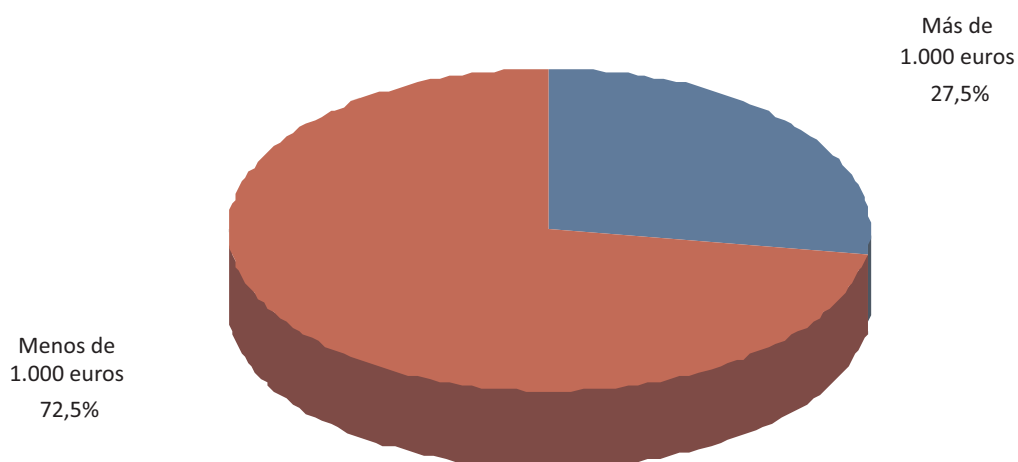
FUENTE: Tabla 1.5 del Anexo 2

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

Atendiendo a 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. Como se puede observar en los Gráficos 3 y 4, el 72,5% 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 (32,7%) se encuentra en las mismas condiciones remunerativas. Inversamente, la mayoría de los hombres (67,3%) obtiene por su trabajo una remuneración superior a los 1.000 euros, y el 6,3% supera los 2.000 euros mensuales, frente al 27,5% de las mujeres que superan los 1.000 euros.

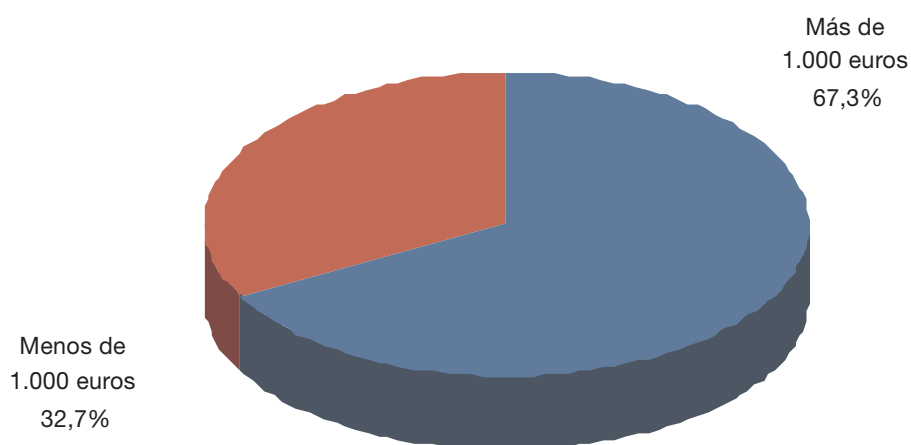
**Gráfico 3. Trabajadoras según ingresos mensuales**



FUENTE: Tabla 1.5 del Anexo 2

#### Gráfico 4. Trabajadores según ingresos mensuales

---



---

FUENTE: Tabla 1.5 del Anexo 2

#### 2.4. Categoría laboral

Analizando la Tabla 6, podemos destacar que las dos categorías más frecuentes en esta provincia tanto para los hombres como para las mujeres, son “Otros trabajadores cualificados”, con el 31,3% del total, y “Trabajadores no cualificados” con un porcentaje de 30,8%. Las otras categorías cualificadas más representadas, la de “Administrativos” (12%) y la de “Personal de dirección” (10,8%), muestran una

distribución fuertemente desigual por sexo, destacando de forma considerable la presencia las actividades administrativas en el grupo de las mujeres (24,6%) frente al colectivo de los hombres (5,5%). Las funciones directivas se presentan en un 15,2% de los hombres frente al 2,3% de las mujeres, lo cual corrobora la desigualdad de género en el mercado laboral que está representado mayoritariamente por hombres en las posiciones de alta responsabilidad.

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

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Trabajadores no cualificados	32,4	29,9	<b>30,8</b>
Administrativos	24,6	5,5	<b>12,0</b>
Jefes de grupo, encargados, capataces, FP III o FP superior	7,0	10,6	<b>9,4</b>
Otros trabajadores cualificados	25,4	34,3	<b>31,3</b>
Puestos que requieren obligatoriamente título universitario	8,3	4,5	<b>5,8</b>
Personal de dirección	2,3	15,2	<b>10,8</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

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

En cuanto a los sectores productivos considerados, el sector con mayor peso porcentual es el de la “Construcción”, con el 18,1% de los trabajadores, siendo el 24,9% en los hombres, pero sólo el 4,7% en las mujeres. El segundo sector con mayor peso porcentual es el del “Comercio” con el 17,3% de trabajadores empleados, si bien dentro de las mujeres asciende al 21,8% frente al 15% observado en los hombres. A continuación destaca el sector de las “Actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales” con el 14,8% y el sector de la “Industria manufacturera” con el 12,6%. Los sectores menos representados son los de las “Industrias extractivas”

(0,3%) y de la “Producción y distribución de energía eléctrica gas y agua” (0,9%).

En cuanto al estudio por sexo de las actividades económicas desarrolladas, podemos observar una distribución distinta para hombres y mujeres como se ha señalado en el párrafo anterior. Los cuatro sectores principales de la “Industria manufacturera”, “Construcción”, “Comercio” (G1 y G2) y “Actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales” agrupan un total de 69,8% para los hombres, mientras que más de la mitad del total de las mujeres (53,7%) se concentra en los sectores del “Comercio” (G1 y G2) y “Actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales”, registrándose una mayor dispersión en los restantes sectores.

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

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
C Industrias extractivas	0,1*	0,5	<b>0,3</b>
D Industria manufacturera	6,1	16,0	<b>12,6</b>
E Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	0,4	1,1	<b>0,9</b>
F Construcción	4,7	24,9	<b>18,1</b>
G-1 Comercio	21,8	15,0	<b>17,3</b>
G-2 Otro comercio al por menor de artículos nuevos en establecimientos especializados	15,3	3,3	<b>7,3</b>
H Hostelería	8,9	8,1	<b>8,3</b>
I Transporte, almacenamiento y comunicaciones	3,2	6,9	<b>5,7</b>
J Intermediación financiera	3,9	1,7	<b>2,4</b>
K Actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales	16,6	13,9	<b>14,8</b>
M Educación	5,5	2,0	<b>3,2</b>
N Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	7,6	1,9	<b>3,8</b>
O Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad; servicios personales	6,0	4,7	<b>5,2</b>
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

FUENTE: Tabla 1.9 del Anexo 2

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

## 2.6. Tamaño del establecimiento

En cuanto al estudio del empleo según el **tamaño del establecimiento** de trabajo, la mayoría de los trabajadores desarrolla su actividad laboral en pequeñas empresas (de 2 a 5

empleados y de 6 a 19 empleados), concentrando entre las dos categorías un 56,3% del total de los trabajadores, siendo la microempresa de entre 2 y 5 trabajadores la más representada con un 35,9% sobre el total.

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

	Mujeres	Hombres	<b>Ambos sexos</b>
Sólo 1	11,6*	2,4*	<b>5,6</b>
De 2 a 5	36,7	35,5	<b>35,9</b>
De 6 a 19	16,7	22,3	<b>20,4</b>
De 20 a 49	11,7	10,3	<b>10,7</b>
De 50 a 99	6,9	12,2	<b>10,4</b>
100 y más	16,3	17,3	<b>17,0</b>
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

FUENTE: Tabla 1.10 del Anexo 2

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

### 3. Estudios reglados

#### 3.1. Nivel máximo de estudios alcanzado

Los datos relativos al **nivel de estudios** del conjunto de los trabajadores revelan que el nivel educativo más frecuente es el de los estudios obligatorios, titulación poseída por más de un tercio del total, concretamente el 37,2%. Casi otro tercio de los trabajadores, el 31,8% del total, ha completado los estudios medios, de los cuales: el 13,2% ha obtenido el título de bachiller elemental o de formación profesional de primer grado, y el 18,7% ha conseguido el título de bachiller superior o de formación profesional de grado medio. La titulación superior corresponde al 19,7% del total de los trabajadores: el 11,2% ha conseguido una titulación universitaria de primer ciclo o ha concluido el ciclo de formación profesional de grado superior, y el 7,8% ha obtenido titulación universitaria de segundo ciclo o equivalente. Por otro lado, los que no consiguieron la titulación asociada a la escolaridad obligatoria representan el 11,3% de los trabajadores.

Los aspectos más relevantes de la composición del nivel de estudios del conjunto de los trabajadores en la provincia de

Cádiz empleados en los sectores productivos contemplados son el alto peso que siguen teniendo los estudios primarios y secundarios respecto a los estudios superiores. Así como destacar el alto porcentaje de trabajadores que no consiguió la titulación asociada a la escolaridad obligatoria, el 11,3% en comparación con el total de Andalucía (6%).

Si analizamos el nivel de estudios según el sexo de los trabajadores observamos una composición distinta para hombres y mujeres. La titulación asociada a la escolaridad obligatoria es mayor en los hombres que en las mujeres (40,3% hombres vs. 31,2% mujeres). Esta situación se repite en el grupo de trabajadores que no han conseguido la titulación asociada a la escolaridad obligatoria con un peso considerablemente mayor para los hombres, con el 15,9%, mientras que el porcentaje de mujeres sin escolaridad obligatoria es el 2,4% sobre el total.

Sin embargo, esta relación se invierte en correspondencia a los estudios medios y superiores.

**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	2,4	15,9	<b>11,3</b>
Titulación asociada a la escolaridad obligatoria	31,2	40,3	<b>37,2</b>
Titulación de Bachiller Elemental o FP1	16,3	11,5	<b>13,2</b>
Titulación de Bachiller Superior o ciclo FP de grado medio	22,2	16,8	<b>18,7</b>
Titulación universitaria de primer ciclo o ciclo FP de grado superior	18,0	7,6	<b>11,2</b>
Titulación universitaria de segundo ciclo o equivalente	9,0	7,3	<b>7,8</b>
Titulación universitaria de tercer ciclo o equivalente	0,9*	0,5*	<b>0,7*</b>
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

FUENTE: Tabla 1.3 del Anexo 2

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

Como se muestra en la Tabla 10, según la clasificación ESOMAR por sexo, las mujeres tienen un nivel de estudios mayor que los hombres, en las categorías de estudios medios y superiores. Los hombres se concentran mayoritariamente en

la escolaridad a lo sumo obligatoria, con el 56,2% del total, porcentaje que decrece inversamente al nivel de estudio, con el 28,4% de los hombres con estudios medios y el 15,4% con estudios superiores.

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

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Hasta obligatorios	33,6	56,2	<b>48,5</b>
Estudios medios	38,5	28,4	<b>31,8</b>
Estudios superiores	27,9	15,4	<b>19,7</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'.

A continuación detallamos el nivel de estudios por tramos de edad, analizando comparativamente la situación de hombres y mujeres.

En el grupo de trabajadores más jóvenes, de edad comprendida entre los 16 y 29 años, encontramos la misma estructura según el sexo que se registra a nivel global. Más de la mitad de los hombres están representados en el nivel de estudios hasta obligatorios, que agrupa al 60,5% de los trabajadores más jóvenes, porcentaje de representación que decrece inversamente al nivel de estudios, hasta el 11,3% de trabajadores con titulación universitaria. Las mujeres más jóvenes están mayormente representadas en los estudios medios y superiores, con el 41,0% y el 30,6% del total, respectivamente, mientras que el 28,4% se encuentra en el nivel de estudios obligatorios.

En el tramo de edad comprendida 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 (47,3%), aumenta un poco el porcentaje de trabajadores con estudios medios (32,0%) y aumenta también el porcentaje de trabajadores con estudios superiores (20,6%). Para las mujeres también se mantiene básicamente la estructura del tramo anterior, aumentando el peso mayor en los estudios medios,

con un 45,6% del total las más representadas, seguidas por el 31,7% de mujeres con estudios superiores.

A pesar de las diferencias en base al sexo que se registran 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 45 ó más años, encontramos una estructura educativa muy parecida en hombres y mujeres, con algunas diferencias de peso porcentual no muy acentuadas. Para ambos grupos, la mayor concentración se registra en los estudios obligatorios, donde se encuentran el 63,7% de los hombres y el 68,4% de las mujeres.

Es interesante destacar que la estructura de los estudios de los hombres en general es una estructura piramidal con amplia base en los estudios obligatorios que va disminuyendo a medida que aumenta el nivel de estudios. 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	28,4	22,7	68,4	<b>33,6</b>
Estudios medios	41,0	45,6	17,5	<b>38,5</b>
Estudios superiores	30,6	31,7	14,0	<b>27,9</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	60,5	47,3	63,7	<b>56,2</b>
Estudios medios	28,2	32,0	24,0	<b>28,4</b>
Estudios superiores	11,3	20,6	12,3	<b>15,4</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

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

En cuanto a la **trayectoria laboral**, se muestra que los hombres en media llevan trabajando 18,7 años, mientras que para las mujeres la media de años de trabajo acumulados desde el primer contrato es de 12,1. Además los hombres se incorporan al mundo del trabajo, con una edad media de 20,4 años frente a los 23,7 años de las mujeres.

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

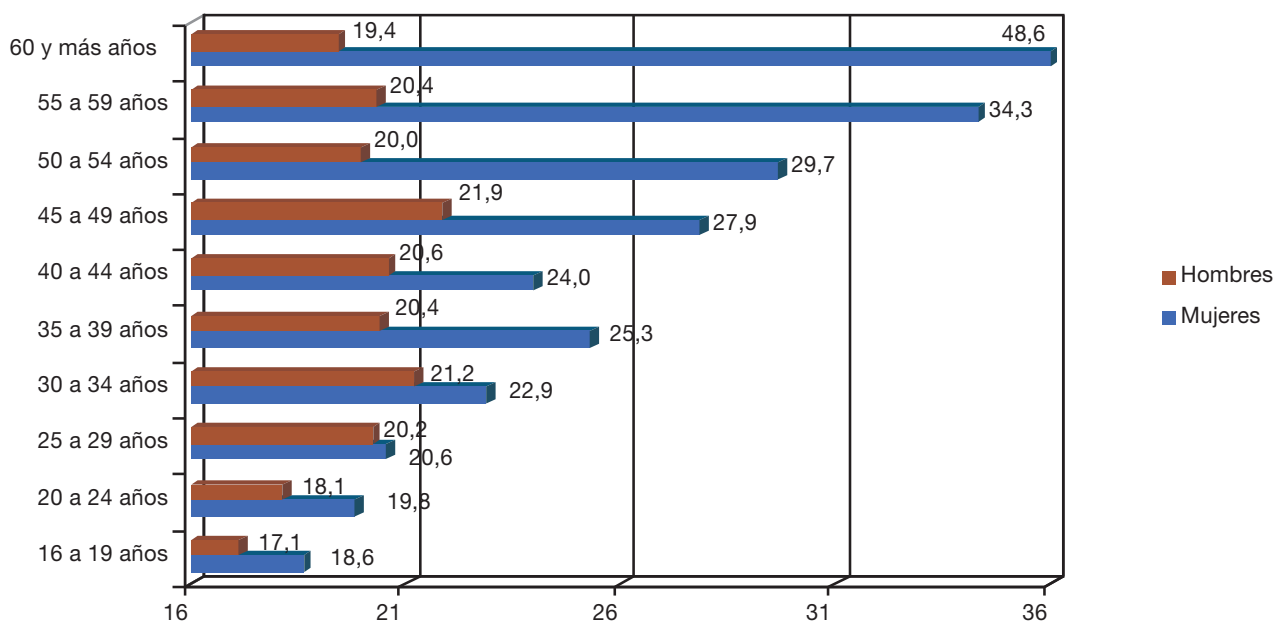
	Años que lleva trabajando	Edad a la que empezó a trabajar
Mujeres	12,1	23,7
Hombres	18,7	20,4
<b>Ambos sexos</b>	<b>16,4</b>	<b>21,6</b>

FUENTE: Tablas 2.1 y 2.2 del Anexo 2

En el Gráfico 5 se aprecia que existe una clara diferencia en la edad media de incorporación al mundo del trabajo entre hombres y mujeres. Se mantiene prácticamente constante en

el grupo de edad comprendido entre los 25 y 29 años, mientras que se puede apreciar una diferencia más pronunciada en los trabajadores con edad superior a los 50 años.

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



FUENTE: Tabla 2.1 del Anexo 2

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

Atendiendo al número de empleos los datos nos muestran que el 29,9% de los hombres y el 42,3% de las mujeres están en su

primer trabajo. El número medio de empleos anteriores al actual es de 1,26, con un 1,44 para los hombres y 0,94 para las mujeres.

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

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
0	42,3	29,9	<b>34,2</b>
1	31,6	30,2	<b>30,7</b>
2	19,1	16,5	<b>17,4</b>
3	3,7	13,3	<b>10,0</b>
4 o más	3,2	10,1	<b>7,7</b>
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Media general	0,94	1,44	<b>1,26</b>
Desviación típica	1,02	1,31	<b>1,24</b>
Media de empleos anteriores (1 o más)	1,63	2,05	<b>1,92</b>
Desviación típica	0,84	1,09	<b>1,04</b>

FUENTE: Tabla 2.3 del Anexo 2

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

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

Si analizamos los últimos cinco años, el 84,7% de los hombres y el 78,8% de las mujeres no han experimentado situaciones de paro por más de seis meses. Por tanto, el 21,2% de la población femenina ha estado en paro por un periodo superior a los seis meses en los últimos cinco años, frente al 15,3% 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	21,2	15,3	<b>17,3</b>
No ha estado parado	78,8	84,7	<b>82,7</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 laboral, la formación ocupacional se configura como una política activa de empleo de responsabilidad de la Administración Pública. Se trata de una formación eminentemente práctica de carácter no reglado, cuyo objetivo general es potenciar la inserción y reinserción profesional de la población demandante de empleo.

Entre los trabajadores que han estado en paro durante el último quinquenio observando la Tabla 15 vemos que un porcentaje mayoritario, el 81,7%, 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 26,6% de las mujeres ha realizado cursos de formación ocupacional durante el periodo de paro, mientras que, solamente el 12,4% 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	26,6	12,4	<b>18,3</b>
No	73,4	87,6	<b>81,7</b>
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

FUENTE: Tabla 2.5 del Anexo 2

En la Tabla 16 se muestra la utilidad de la formación ocupacional de los servicios públicos de empleo, se destaca que de los trabajadores que han entrado en algún proceso de formación ocupacional durante el paro, el 56% estima que la

formación ocupacional ha sido un recurso útil para encontrar un nuevo empleo, mientras que el 44% restante considera que la formación ocupacional no ha contribuido a su reincorporación al mundo laboral.

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

	Ambos sexos
Tienen utilidad	<b>56,0</b>
No tienen utilidad	<b>44,0</b>
<b>Total</b>	<b>100,0</b>

FUENTE: Tabla 2.6 del Anexo 2

## 5. Trabajo actual

A continuación nos centraremos en el análisis de la posición laboral actual de los trabajadores de la provincia de Cádiz, con objeto de obtener las principales características del tipo de empleo.

### 5.1. Trayectoria seguida en la empresa actual

Si estudiamos la variación en la ocupación en la empresa, se puede destacar que la gran mayoría de los trabajadores, el

80,8% del total, ha mantenido la misma posición ocupacional en la empresa en la que se encuentra actualmente contratado, circunstancia que caracteriza, prácticamente por igual a la trayectoria laboral de hombres y mujeres. Solamente el 19,2% 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	83,7	79,3	<b>80,8</b>
Otra	16,3	20,7	<b>19,2</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

Observando la Tabla 18, la categoría que engloba más trabajadores en esta provincia corresponde a los “Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercios” con el 25,6% del total, seguida por los “Empleados de tipo administrativo” con el 16,6%, por los “Trabajadores no cualificados” con el 15,1% y por los “Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, construcción y minería, excepto los operadores de instalaciones y maquinarias” con el 14,4% del total. Esta clasificación varía con respecto al total de la comunidad andaluza.

Sin embargo, la composición en base al sexo de las mencionadas categorías sigue patrones muy distintos. Para los hombres la categoría más representada es la de “Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, construcción y minería, excepto los operadores de instalaciones y maquinarias”, que engloba al 21,8% del total, seguida por la categoría de “Trabajadores no cualificados” con el 18,7%, a continuación la categoría de “Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios” con el 15,8% y “Dirección de las empresas y de las administraciones públicas” con un 13,7% sobre el total. Por otro lado, las mujeres se encuentran concentradas de forma mayoritarias en las categorías de los “Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios”, con el 43,2% y en “Empleados de tipo administrativo”, que reúne al 30,1% del total.

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 (29,7%), repartidos entre “Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, construcción y minería, excepto los operadores de instalaciones y maquinarias” y “Operadores de instalación y maquinaria, y montadores”. Las mujeres son netamente más representadas que los hombres en las categorías de los “Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios” y “Empleados de tipo administrativo” que en conjunto reúnen al 73,3% de las mujeres, contra el 24,9% de los hombres adscritos en las mismas categorías. Los hombres destacan en la categoría de “Dirección de las empresas y de las administraciones públicas” donde se adscribe el 13,7%, frente al 2,4% de las mujeres, mientras que, en la categoría de los “Técnicos y profesionales científicos e intelectuales” y “Técnicos y profesionales de apoyo” son levemente más representadas las mujeres con el 14,2% del total conjuntamente, frente al 13% de los hombres. Por último, el porcentaje de representación de la categoría de los trabajadores no cualificados es mayor en los hombres que para las mujeres con un porcentaje sobre el total del 18,7% frente al 8,7%.

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

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Dirección de las empresas y de las administraciones públicas	2,4	13,7	<b>9,6</b>
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	7,4	4,9	<b>5,8</b>
Técnicos y profesionales de apoyo	6,8	8,1	<b>7,6</b>
Empleados de tipo administrativo	30,1	9,1	<b>16,6</b>
Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios	43,2	15,8	<b>25,6</b>
Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, construcción y minería, excepto los operadores de instalaciones y maquinarias	0,9*	21,8	<b>14,4</b>
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	0,5*	7,9	<b>5,3</b>
Trabajadores no cualificados	8,7	18,7	<b>15,1</b>
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

FUENTE: Tabla 3.1 del Anexo 2

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

En la mayoría de los contratos de trabajo, el 82,7% del total, se establece una semana laboral de 36 a 40 horas de trabajo, siendo del 93% en los hombres frente al 62,9% en las mujeres, mientras que para el 16,4% de los contratos las horas de trabajo semanal son inferiores a las 36 horas y solamente el

0,9% de los contratos fija una cantidad de horas semanales superior a 41 horas. El nº medio de horas estipulado en los contratos de los trabajadores andaluces es de 37,24 horas semanales, siendo 38,99 horas de trabajo semanales en los hombres frente a las 33,87 horas de las mujeres.

**Tabla 19. Horas semanales que figuran en el contrato de trabajo por sexo**  
(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
De 1 a 15	4,4	1,5*	<b>2,5</b>
De 16 a 30	26,5	2,5	<b>10,7</b>
De 31 a 35	6,1	1,7	<b>3,2</b>
De 36 a 40	62,9	93,0	<b>82,7</b>
41 y más	0,1*	1,3*	<b>0,9</b>
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Media	33,87	38,99	<b>37,24</b>
Desviación típica	8,88	4,46	<b>6,79</b>

FUENTE: Tabla 3.5 del Anexo 2

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

La diferencia entre hombres y mujeres en la media de horas trabajadas semanalmente puede deberse al hecho de que el 36,9% de las mujeres tiene un contrato laboral a tiempo

parcial, mientras que solamente el 5,7% de los hombres se encuentra en la misma situación laboral.

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

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Jornada parcial	36,9	5,7	<b>16,4</b>
Jornada completa	63,1	94,3	<b>83,6</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 representados son el contrato indefinido que contiene al 54,4% de los trabajadores, dividido en jornada a tiempo completo (49,5%) y tiempo parcial (4,9%), seguido por el contrato temporal con el 19,2% de los trabajadores y por los trabajadores autónomos con el 13,1% del total.

En cuanto al sexo, las mujeres están más representadas que los hombres en los contratos indefinidos a tiempo parcial, 11% de las mujeres frente al 1,8% de los hombres. Por otro lado, es destacable también el porcentaje de la categoría "Otros" con un 13,1% de hombres frente al 3,1% de las mujeres.

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

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Indefinido a tiempo completo	46,2	51,2	<b>49,5</b>
Indefinido a tiempo parcial	11,0	1,8	<b>4,9</b>
Fijo discontinuo	2,6*	3,4	<b>3,1</b>
Temporal	25,0	16,2	<b>19,2</b>
En prácticas, para la formación o similar	1,0*	0,2*	<b>0,5*</b>
Autónomo	11,0	14,1	<b>13,1</b>
Otros	3,1	13,1	<b>9,7</b>
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

FUENTE: Tabla 3.2 del Anexo 2

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

Estudiando el tipo de contrato por 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 30 y 44 años, donde se concentran el 45,2% de los contratos indefinidos de los hombres y el 47,2% de los contratos indefinidos de las mujeres. En el caso de los hombres, la categoría de 45 años y más va muy seguida con un 35,6% frente al 25,2% de las mujeres.

Otros tipos de contratos, agrupados bajo el epígrafe "Resto de relaciones", inciden mayormente entre los trabajadores más jóvenes, de edad comprendida entre los 16 y 29 años, cuyo peso porcentual es de 44% para los hombres y de 62,6% 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	27,6	62,6	<b>37,8</b>	19,2	44,0	<b>26,5</b>
30 a 44 años	47,2	32,6	<b>43,0</b>	45,2	30,0	<b>40,8</b>
45 y más años	25,2	4,8*	<b>19,2</b>	35,6	25,9	<b>32,7</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

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

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

La relación entre tipo de contrato y ocupación en base al sexo, nos muestra que los hombres con contrato indefinido están representados por las categorías de “Dirección de las empresas y de las administraciones públicas” con el 17,6% del total, la de “Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios” con el 17,3% de los contratos indefinidos, los “Trabajadores no cualificados” con el 16,9%, y con un 15,4% del total la categoría de “Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, construcción y minería, excepto los operadores de instalaciones y maquinarias”.

Los contratos indefinidos de las mujeres se concentran mayoritariamente en la categoría de “Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios” con un 42,0% seguido de “Empleados de tipo administrativo”, con un 29,8% del total.

En cuanto al resto de las relaciones contractuales, para los hombres la principal ocupación más representada es la de los “Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, construcción y minería, excepto los operadores de instalaciones y maquinarias” con el 39% de los contratos no indefinidos, seguida por la categoría de los “Trabajadores no cualificados” con el 23,5% del total.

Para las mujeres, sujetas a contratos no indefinidos, se mantiene la misma concentración registrada para los contratos indefinidos, destacando la categoría de los “Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios” con un 45,8% sobre el total y “Empleados de tipo administrativo” con un 30,8%.

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

	Indefinido			Resto de relaciones		
	Indefinido	Resto de relaciones	Total	Indefinido	Resto de relaciones	Total
Dirección de las empresas y de las administraciones públicas	3,3	17,6	<b>12,6</b>	0,2*	3,4*	<b>2,2*</b>
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	8,5	5,4	<b>6,5</b>	4,8*	3,1*	<b>3,7</b>
Técnicos y profesionales de apoyo	4,9	9,0	<b>7,5</b>	11,1	5,6	<b>7,7</b>
Empleados de tipo administrativo	29,8	9,8	<b>16,8</b>	30,8	7,3	<b>16,3</b>
Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios	42,0	17,3	<b>25,9</b>	45,8	11,7	<b>24,7</b>
Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, construcción y minería, excepto los operadores de instalaciones y maquinarias	0,9*	15,4	<b>10,4</b>	1,0*	39,0	<b>24,6</b>
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	0,8*	8,6	<b>5,9</b>	-	6,4*	<b>3,9*</b>
Trabajadores no cualificados	9,7	16,9	<b>14,4</b>	6,3*	23,5	<b>16,9</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>

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.

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

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'.

Atendiendo a la antigüedad laboral, el 43,8% de los trabajadores se encuentran en la misma empresa desde hace 6 años o más y el 25% desde un periodo de tiempo de entre 3 y 6 años. El restante 31,2% 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 46% del total, tiene una antigüedad laboral igual o superior a los 6 años, mientras que el 39,5% de las mujeres se encuentra en la misma posición. Los empleos con antigüedad inferior a los tres años están claramente más representados en las mujeres que en los hombres.

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

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Menos de 3 meses	3,4	2,2*	<b>2,6</b>
De 3 a 5 meses	3,5	2,4	<b>2,8</b>
De 6 a 11 meses	10,6	7,6	<b>8,6</b>
De 1 a menos de 2 años	11,3	8,4	<b>9,4</b>
De 2 a menos de 3 años	9,5	7,0	<b>7,8</b>
De 3 a menos de 6 años	22,2	26,5	<b>25,0</b>
6 años o más	39,5	46,0	<b>43,8</b>
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

FUENTE: Tabla 3.6 del Anexo 2

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

Estudiando la movilidad geográfica de los trabajadores, los datos de la Tabla 25 indican que el 94% 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% del total. Se puede apreciar que en términos de movilidad geográfica existe una gran paridad entre hombres y mujeres.

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

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Necesitó cambiar de municipio	5,5	6,2	<b>6,0</b>
No necesitó cambiar de municipio	94,5	93,8	<b>94,0</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 75% de los trabajadores realiza su labor en algún tipo de establecimiento, mientras que el 25% no tiene un espacio físico fijo donde realiza su trabajo. Destacar que los hombres son los que mayoritariamente se

desplazan para realizar su labor: el 35,5% no tiene un lugar fijo de trabajo, frente al 4,6% 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	95,4	64,5	<b>75,0</b>
No realiza su trabajo en un establecimiento	4,6	35,5	<b>25,0</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

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

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

A pesar de que, en general, las nuevas exigencias laborales provocan la necesidad de mejorar el nivel de estudios

y la extensión de la formación a toda la vida laboral, la mayoría de los trabajadores encuestados sigue replicando el modelo anterior, que 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 de la provincia el ingreso en el mundo laboral ha significado el cierre del ciclo educativo, de forma que un 81,3% de los trabajadores terminó de estudiar antes de ponerse a trabajar y solamente el 18,7% del total prosiguió su proceso educativo, conciliando trabajo y estudios. De ellos, según el sexo, se registra que el 21,2% del total de los hombres siguieron estudiando después de su ingreso en el mundo laboral, mientras que solamente el 14,9% de las mujeres extendió su periodo formativo durante la vida laboral. Este dato debe ponerse en relación con el hecho reflejado en tablas anteriores 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	85,1	78,8	<b>81,3</b>
Obtuvo la titulación después de comenzar a trabajar	14,9	21,2	<b>18,7</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 en algún momento distinto al actual

El 74,5% de los trabajadores terminó de estudiar tras conseguir algún título de los correspondientes a las enseñanzas regladas,

mientras que el 25,5% continuó con su proceso educativo. Si comparamos estos datos con los de la tabla anterior destacamos 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)	30,6	22,4	<b>25,5</b>
No siguió estudiando	69,4	77,6	<b>74,5</b>
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

FUENTE: Tabla 4.1 del Anexo 2

Si ordenamos las motivaciones de los trabajadores para abandonar el proceso educativo, el factor mayoritario es con un 57,6% el haber conseguido un empleo, seguido por los que no quisieron proseguir los estudios (20,0%), y los que

abandonan por razones de orden familiar o personal (15,3%). 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	23,3	18,2	<b>20,0</b>
Por razones personales/familiares (quería y no podía)	15,1	15,4	<b>15,3</b>
Encontró un empleo (sin buscarlo activamente)	54,6	59,2	<b>57,6</b>
Otros	7,0	7,1	<b>7,1</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 en la provincia de Cádiz, el 32,8% se dedicó a estudios FP de grado medio y el 12,6% a estudios FP de grado superior. El 12,2% está cursando estudios universitarios de grado medio, el 10,7% cursa estudios universitarios de grado superior y el 11,5% estudios de postgrado.

En cuanto a la composición por género, hombres y mujeres presentan porcentajes similares para los estudios universitarios. En el nivel de formación profesional de grado medio destaca el alto porcentaje de mujeres un 43,3% frente al 24,3% de los hombres.

**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. Elemental. Graduado o ESO	3,7*	11,4	<b>8,0</b>
Siguió estudiando Bachiller	5,6*	14,5	<b>10,5</b>
Siguió estudiando FP Grado Medio	43,3	24,3	<b>32,8</b>
Siguió estudiando FP Grado Superior	11,6*	13,5*	<b>12,6</b>
Siguió estudiando Univ. Grado Medio	10,8	13,3	<b>12,2</b>
Siguió estudiando Univ. Grado Superior	13,4	8,6	<b>10,7</b>
Siguió estudiando Postgrado	8,8	13,7	<b>11,5</b>

FUENTE: Tabla 4.3 del Anexo 2

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

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

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

cuanto al sexo se reparte en 5% de las mujeres frente al 3,1% de los hombres.

En la actualidad, solamente el 3,7% de los trabajadores se encuentra realizando algún tipo de estudios, en

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

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Estudia actualmente	5,0	3,1	<b>3,7</b>
No estudia actualmente	95,0	96,9	<b>96,3</b>
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

FUENTE: Tabla 4.8 del Anexo 2

Atendiendo a las motivaciones para seguir estudiando en la actualidad, el 69,8% de los trabajadores declara hacerlo para conseguir mejores condiciones laborales, frente al 22,4% de

los trabajadores que declara que está estudiando por pura satisfacción personal.

**Tabla 32. Motivaciones de estudio en la actualidad por sexo<sup>a</sup>**

(porcentajes verticales)

	<b>Ambos sexos</b>
Sólo por satisfacción personal (sin relación con la actividad)	<b>22,4</b>
Para mejorar las perspectivas laborales	<b>69,8</b>
Otra	<b>7,8*</b>
<b>Total</b>	<b>100,0</b>

FUENTE: Tabla 4.9 del Anexo 2

<sup>a</sup>Ver la Tabla 33 de "Andalucía. Encuesta de necesidades de formación y cualificación".

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

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

En cuanto al porcentaje de trabajadores que consiguen aumentar el nivel de estudios en el ámbito de la enseñanza

reglada durante su trayectoria laboral actual tenemos un 4,3%, con una sustancial paridad de representación entre hombres y mujeres.

**Tabla 33. Variación del nivel de estudios reglados terminados de la población trabajadora desde la fecha de entrada en la empresa actual por sexo<sup>a</sup>** (porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	<b>Ambos sexos</b>
Tienen el mismo nivel de estudios	95,1	96,0	<b>95,7</b>
Han incrementado su nivel de estudios	4,9	4,0	<b>4,3</b>
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

FUENTE: Tabla 4.10 del Anexo 2

<sup>a</sup>Ver la Tabla 34 de "Andalucía. Encuesta de necesidades de formación y cualificación".

En cuanto al motivo para adquirir una titulación, el 36% de los trabajadores respondió a la necesidad de ascender de categoría en la empresa o bien poder optar a un puesto de trabajo mejor en otra empresa. El 64% restante de los

trabajadores pertenecientes a la categoría "Otros objetivos" tienen como motivación mejorar la cualificación en el puesto de trabajo ó bien por satisfacción personal, repartidos en un 59,3% de hombres y un 71,2% de las mujeres.



**Tabla 34. Motivaciones para mejorar el nivel de estudios por sexo<sup>a</sup>**  
(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Ascenso ó cambio de trabajo	28,8*	40,7	<b>36,0</b>
Otros objetivos	71,2	59,3	<b>64,0</b>
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

FUENTE: Tabla 4.11 del Anexo 2

<sup>a</sup>Ver la Tabla 35 de "Andalucía. Encuesta de necesidades de formación y cualificación"

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

Nota: 'Ascenso ó 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'.

Si estudiamos la relación entre las motivaciones que llevaron 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 para la categoría "Ascenso o cambio de trabajo" tenemos una media total de 3,83. En la categoría de "Otros objetivos" que incluye la mejora de la cualificación en el puesto de trabajo y por satisfacción

personal, se obtiene la valoración más alta con una media total de 4,02 repartida entre hombres y mujeres con un 4,13 y 3,88 respectivamente.

En cuanto a la media total se sitúa en el 3,95, siendo en cuanto al sexo, respectivamente de 4,02 para los hombres y 3,84 para las mujeres.

**Tabla 35. Grado de cumplimiento de los objetivos al mejorar sus estudios por sexo<sup>ab</sup>**  
(Valores medios)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Ascenso ó cambio de trabajo	3,73*	3,88	<b>3,83</b>
Otros objetivos	3,88	4,13	<b>4,02</b>
<b>Total</b>	<b>3,84</b>	<b>4,02</b>	<b>3,95</b>

FUENTE: Tabla 4.12 del Anexo 2

<sup>a</sup>Ver la Tabla 37 de "Andalucía. Encuesta de necesidades de formación y cualificación".

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

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

Nota: 'Ascenso ó 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 la mejora laboral experimentada tras la consecución del título académico, nos muestran que para el 54% 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, para el 46% de los trabajadores la mejora del nivel educativo ha significado algún cambio en el sentido de ascenso de categoría

sin aumento de sueldo, aumento de sueldo con o sin ascenso de categoría, o bien por otras causas.

En el ámbito de no existir mejora en la empresa las tendencias entre hombres y mujeres están bastante igualadas siendo para las mujeres un porcentaje de 53,2% frente al 54,5% de los hombres.

**Tabla 36. Tipo de mejora experimentada en el trabajo tras la mejora del nivel de estudios por sexo<sup>a</sup>**  
(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Ninguna mejora	53,2	54,5	<b>54,0</b>
Alguna mejora	46,8*	45,5	<b>46,0</b>
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

FUENTE: Tabla 4.13 del Anexo 2

<sup>a</sup>Ver la Tabla 38 de "Andalucía. Encuesta de necesidades de formación y cualificación".

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

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

## 6.5. Formación continua adquirida desde que comenzó el actual empleo

A continuación vamos a realizar el análisis de los datos relativos a los procesos de formación continua que involucran a los trabajadores gaditanos de los mencionados sectores productivos.

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

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

Un poco más de la mitad de los trabajadores, el 53,2% 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 21,0% ha realizado cursos de formación continua, mientras que el 32,2% otro tipo de formación. En este ámbito, se registran porcentajes de representación muy similares para hombres y mujeres. Por otro lado el porcentaje de trabajadores que no han realizado ninguna actividad formativa corresponde al 46,8%.

**Tabla 37. Cursos de formación realizados por sexo<sup>a</sup>**  
(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Formación continua	19,1	22,0	<b>21,0</b>
Otros	33,0	31,8	<b>32,2</b>
Ninguno	47,9	46,3	<b>46,8</b>
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

FUENTE: Tabla 4.14 del Anexo 2

<sup>a</sup>Ver la Tabla 42 de "Andalucía. Encuesta de necesidades de formación y cualificación".

Entre los motivos que sustentan la participación en actividades formativas, destaca el de mejorar la cualificación para el desempeño laboral actual, que contiene al 76,1% de los trabajadores que han realizado algún tipo de formación, seguido por la satisfacción personal, con el 10,3%, y las

motivaciones relacionadas con el ascenso de categoría en la empresa (6,3%). La opción menos representada, con el 3,2% corresponde a la categoría “Poder optar a un puesto de trabajo mejor (en otra empresa)”.

**Tabla 38. Motivos para realizar cursos de formación en la empresa actual por sexo<sup>a</sup>**  
(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	<b>Ambos sexos</b>
Mejorar la cualificación en el puesto de trabajo	69,2	79,5	<b>76,1</b>
Ascender de categoría en la empresa	12,5*	3,3	<b>6,3</b>
Poder optar a un puesto de trabajo mejor (en otra empresa)	4,2*	2,7*	<b>3,2</b>
Sólo por satisfacción personal	12,8	9,0	<b>10,3</b>
No sabe/No contesta	1,3*	5,5	<b>4,1</b>
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

FUENTE: Tabla 4.16 del Anexo 2

<sup>a</sup>Ver la Tabla 43 de "Andalucía. Encuesta de necesidades de formación y cualificación".

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

Utilizando como base una escala de valoración de 1 (nada conseguido) a 5 (totalmente conseguido), podemos observar que los objetivos pretendidos fueron totalmente conseguidos por el 37,9% de los trabajadores que entraron en algún tipo de proceso formativo, mientras que el 30,1% se encuentra en una valoración igual a 4 y el 26,2% logró medianamente conseguir sus objetivos, con una valoración igual a 3. Para el 3,4% de los trabajadores el proceso formativo produjo un aprovechamiento muy por debajo de sus expectativas, con una valoración igual a

2, mientras que el 2,5% de los trabajadores no consiguió absolutamente los objetivos que tenía al empezar el proceso formativo. En el caso 5 (totalmente conseguido), las valoraciones reportadas por hombres y mujeres resultan sustancialmente homogéneas con 38,6% para los hombres y 36,5% para las mujeres. La media global corresponde a un 3,97 repartida prácticamente de forma igualitaria entre hombres (4,03%) y mujeres (3,86%).

**Tabla 39. Consecución de los objetivos pretendidos con las actividades de formación por sexo<sup>a</sup>**  
(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
1 (Nada conseguido)	2,8*	2,3*	<b>2,5</b>
2	3,3*	3,4	<b>3,4</b>
3	35,2	21,6	<b>26,2</b>
4	22,2	34,1	<b>30,1</b>
5 (Totalmente conseguido)	36,5	38,6	<b>37,9</b>
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Media	3,86	4,03	<b>3,97</b>
Desviación típica	1,04	0,97	<b>1,00</b>

FUENTE: Tabla 4.17 del Anexo 2

<sup>a</sup>Ver la Tabla 44 de "Andalucía. Encuesta de necesidades de formación y cualificación".

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

En base a la agrupación de motivaciones utilizada anteriormente, se observa que la valoración media más alta, con un 4,05, se registra en relación a los objetivos de mejorar la cualificación en el actual puesto de trabajo y de satisfacción personal, agrupados bajo el epígrafe "Otros objetivos", mientras las motivaciones relacionadas con el ascenso o

cambio de trabajo obtienen una valoración media de 3,34. La valoración de 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 3,59 para los hombres y 3,16 para las mujeres.

**Tabla 40. Grado de consecución de los objetivos al realizar formación continua por sexo<sup>ab</sup>**  
(valores medios)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Ascenso ó cambio de trabajo	3,16	3,59	<b>3,34</b>
Otros objetivos	4,01	4,06	<b>4,05</b>
<b>Total</b>	<b>3,87</b>	<b>4,03</b>	<b>3,98</b>

FUENTE: Tabla 4.18 del Anexo 2

<sup>a</sup>Ver la Tabla 45 de "Andalucía. Encuesta de necesidades de formación y cualificación".

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

Nota: 'Ascenso ó 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'.

El 67% de los trabajadores que han participado en acciones formativas considera que no le ha sido de ninguna utilidad para la mejora de las condiciones laborales. Para aquellos trabajadores que han experimentado algún tipo de mejora laboral, el porcentaje más alto, con el 14,9% del total, se registra en relación a otras mejoras, que no afectan ni a la categoría laboral ni a la remuneración, seguido por el 11,2% de

los trabajadores que han obtenido un aumento de sueldo con ascenso de categoría tras mejorar su nivel de formación. Las mejoras menos representadas son las relativas al aumento de sueldo sin ascenso de categoría, con el 4,3% de los trabajadores y al ascenso de categoría sin aumento de sueldo con el 2,6%.

**Tabla 41. Tipo de mejora conseguida en la empresa con la formación continua por sexo<sup>a</sup>**  
(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Ninguna mejora	65,5	67,8	<b>67,0</b>
Ascenso de categoría sin aumento de sueldo	1,5*	3,2	<b>2,6</b>
Aumento de sueldo sin ascenso de categoría	2,7*	5,0	<b>4,3</b>
Aumento de sueldo con ascenso de categoría	13,8	10,0	<b>11,2</b>
Otras	16,6	14,1	<b>14,9</b>
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

FUENTE: Tabla 4.19 del Anexo 2

<sup>a</sup>Ver la Tabla 46 de "Andalucía. Encuesta de necesidades de formación y cualificación".

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

Los datos relativos a las mejoras obtenidas en la empresa a través de la formación continua muestran que las motivaciones de mejorar la cualificación en el puesto de trabajo y la satisfacción personal, agrupadas bajo el epígrafe "Otros objetivos", son las expectativas más representadas en todos

los grupos, siendo el porcentaje más alto (93,7%) para los trabajadores para los cuales el proceso formativo no ha comportado ningún tipo de mejora, y un 82,6% para los que han experimentado mejoras laborales.

**Tabla 42. Tipo de mejora conseguida por objetivo para realizar formación ocupacional en la empresa y sexo<sup>a</sup>**  
(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
<b>Ninguna mejora</b>			
Otros objetivos	90,6	95,3	<b>93,7</b>
Ascenso o cambio de trabajo	9,4	4,7	<b>6,3</b>
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Alguna mejora</b>			
Otros objetivos	68,3	90,2	<b>82,6</b>
Ascenso o cambio de trabajo	31,7*	9,8	<b>17,4</b>
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

FUENTE: Tabla 4.20 del Anexo 2

<sup>a</sup>Ver la Tabla 47 de "Andalucía. Encuesta de necesidades de formación y cualificación".

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

Nota 1: 'Alguna mejora' incluye 'Ascenso de categoría sin aumento de sueldo', 'Aumento de sueldo sin ascenso de categoría',

'Aumento de sueldo con ascenso de categoría' y 'Otras'.

Nota 2: 'Ascenso ó 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.

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

Analizando las Tablas 43 y 44, se observa que la opinión de los trabajadores gaditanos 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. Utilizando una escala de valoración de 1 (poca influencia) a 5

(mucha influencia), la iniciativa personal es considerado el factor que más influye en la contratación del trabajador, con una valoración media de 3,96. A este le sigue, en segundo lugar, la disponibilidad a asumir riesgos, con una valoración media de 3,80. El tercer factor más valorado, es la suerte, con una valoración media de 3,22, seguido de la experiencia acumulada con anterioridad que recibe una valoración media de 3,16. A continuación tenemos los contactos, que proporcionan las redes sociales de los trabajadores, con una valoración media de 2,94. En último lugar el factor percibido como menos influyente a la hora de obtener empleo resulta ser el nivel educativo con una valoración media de 2,54.

**Tabla 43. Influencia de diversos factores para el conseguimiento del actual empleo por sexo<sup>ab</sup>**  
(valores medios)

	Mujeres	Hombres	<b>Ambos sexos</b>
Estudios	3,12	2,24	<b>2,54</b>
Experiencia	2,94	3,27	<b>3,16</b>
Contactos	2,88	2,97	<b>2,94</b>
Iniciativa	4,14	3,88	<b>3,96</b>
Dispuesto a Asumir Riesgos	3,72	3,84	<b>3,80</b>
Suerte	3,36	3,14	<b>3,22</b>

FUENTE: Tabla 5.1 del Anexo 2

<sup>a</sup>Ver la Tabla 48 de "Andalucía. Encuesta de necesidades de formación y cualificación".

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

**Tabla 44. Ranking de la valoración media de la influencia de diversos factores para el conseguimiento del actual empleo<sup>a</sup>**

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

FUENTE: Tabla 5.1 del Anexo 2

<sup>a</sup>Ver la Tabla 49 de "Andalucía. Encuesta de necesidades de formación y cualificación".

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 valoran más que los hombres el factor suerte, destinándole la tercera posición, mientras que en la misma posición los hombres colocan el factor experiencia. Las mujeres colocan los estudios en cuarta posición, mientras que para los hombres se trata del factor que recibe menos puntuación. Los contactos, que para los hombres ocupan el quinto lugar en orden de importancia, para las mujeres resultan ser el factor menos valorado.

## 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 Tabla 45 en la que se presentan los datos relativos a la distribución del nivel de estudios de los trabajadores de las distintas categorías profesionales, clasificados según el sexo.

Para los hombres, en la categoría de los "Trabajadores no cualificados" el nivel de estudios más representado es el de la titulación asociada a la escolaridad obligatoria, con un valor de 51,1%. En la misma categoría, el 21,7% de los trabajadores no terminó los estudios obligatorios y el 23,3% tiene titulación de bachiller o formación profesional, repartidos entre bachiller elemental o FP de primer grado (10,4%) y bachiller superior o FP de grado medio (12,9%).

En la categoría masculina de los "Administrativos", la titulación más representada es la de Bachiller superior o FP de grado medio, con el 40,0% del total, que junto a la titulación de bachiller elemental o FP de primer grado (16,5%) suman más de la mitad del total de la categoría (56,5%). También resultan representadas las titulaciones universitarias de primer y segundo ciclo que en total reúnen al 23,7% de los trabajadores administrativos.

En cuanto a la categoría de los "Jefes de grupo, encargados, capataces, FP III o FP superior" (de aquí en adelante "Jefes de grupo"), el 40,1% de los trabajadores tiene titulación de estudios obligatorios, el 23,6% título de bachiller superior o FP de grado medio y el 20,7% título de bachiller elemental o FP de primer grado. Se destaca también, que el 12,4% de esta categoría profesional tiene titulación universitaria o equivalente.

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 42,1%. El resto de categorías se reparten de forma bastante igualitaria, un 17,4% para los trabajadores que no terminaron los estudios obligatorios, 16,5% para los trabajadores con bachiller superior y 14,1% para bachiller elemental. La titulación universitaria está representada por un 9,8%.

En la categoría profesional del "Personal de dirección" no se registran concentraciones muy marcadas en ninguno de los niveles de estudios. El 34% de la categoría tiene escolaridad obligatoria, siendo el nivel de estudios más representado, la titulación universitaria o equivalente con un 24,8%.

Para la categoría femenina, en la opción de los "Trabajadores no cualificados" el 55,4% tiene escolaridad obligatoria y el 34,2% titulación de bachiller repartida entre elemental (17,9%) 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 representados para las mujeres que para los hombres (34,2% para las mujeres y 23,3% para los hombres).

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 38,9%, que junto con la titulación de bachiller elemental o FP de primer grado (21,1%) suman el 59,9% del total de la categoría. Las titulaciones universitarias reúnen al 31,1%. Observamos que, en esta categoría, se registra una



composición del nivel de estudios parecida a la que se registra para los hombres de la misma categoría.

En la categoría de los “Jefes de grupo”, para las mujeres la titulación universitaria está representada con un 38,4%, valor muy por encima del correspondiente para los hombres (12,4%).

En la categoría profesional de los “Otros trabajadores cualificados”, el nivel de estudios más representado es el de la escolaridad obligatoria, titulación poseída por el 38,9% de las mujeres de la categoría, al cual le sigue los estudios universitarios con un 25,3% y los estudios medios de bachiller con un 33,2% del total (15,2% corresponden al bachiller elemental y 18,1% al bachiller superior).

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 ligeramente mayor para los hombres (42,1%) que para las mujeres (38,9%). 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 25,3%, tiene titulación universitaria, mientras que para los hombres el porcentaje de los estudios universitario disminuye al 9,8%.

**Tabla 45. Categoría profesional según nivel máximo de estudios reglados terminados y sexo<sup>a</sup>**  
(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
<b>Mujeres</b>							
No consiguió la titulación asociada a la escolaridad obligatoria	5,1*	0,5*	-	2,5*	-	-	<b>2,4</b>
Titulación asociada a la escolaridad obligatoria	55,4	8,5*	11,8*	38,9	-	30,9*	<b>31,5</b>
Titulación de Bachiller Elemental o FP1	17,9	21,1	17,6*	15,2	-	9,2*	<b>16,3</b>
Titulación de Bachiller Superior o ciclo FP de grado medio	16,4	38,9	32,2*	18,1	-	21,9*	<b>22,2</b>
Titulación universitaria o equivalente	5,3*	31,1	38,4	25,3	100,0	38,1*	<b>27,6</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	21,7	-	3,1*	17,4	-	20,7*	<b>15,9</b>
Titulación asociada a la escolaridad obligatoria	51,1	19,8*	40,1	42,1	-	34,0	<b>40,3</b>
Titulación de Bachiller Elemental o FP1	10,4	16,5	20,7	14,1	-	3,5*	<b>11,6</b>
Titulación de Bachiller Superior o ciclo FP de grado medio	12,9	40,0	23,6	16,5	-	17,0	<b>16,8</b>
Titulación universitaria o equivalente	3,8*	23,7	12,4	9,8	100,0	24,8	<b>15,4</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

<sup>a</sup>Ver la Tabla 52 de "Andalucía. Encuesta de necesidades de formación y cualificación".

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

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

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

En línea general se observa que al igual que en la totalidad de la comunidad andaluza, 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 la distribución de las categorías profesionales según los estudios terminados de mayor nivel, desglosados por sexo.

Entre los hombres 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 40,8% de este universo. Otro porcentaje considerable, el 37,4%, se registra en la categoría de los “Otros trabajadores cualificados”.

Los varones con escolaridad obligatoria presentan una estructura muy parecida a la anterior, la mayoría pertenece a la categoría de los “Trabajadores no cualificados” (38%), seguidos por “Otros trabajadores cualificados” (35,9%) y un 10,5% corresponde a la categoría de “Jefes de grupo”.

Para las mujeres con escolaridad obligatoria el peso de la categoría “Trabajadores no cualificados” es del 57% y el de los “Otros trabajadores cualificados” es del 31,4%.

En relación a la titulación de bachiller elemental o FP de primer grado, se registra, para los hombres, una destacada concentración en la categoría de los “Otros trabajadores cualificados” (41,8%), seguidos de los “Trabajadores no cualificados” (26,9%). El resto se reparte entre “Jefes de grupo” con un 18,9% y “Administrativos” con un 7,8%.

Las mujeres con titulación de bachiller elemental o FP de primer grado, están más representadas en las categorías de “Trabajadores cualificados” (35,5%) y “Administrativos”, donde se concentra el 31,9%. A éstas le sigue la categoría de “Otros

trabajadores cualificados”, con el 23,7%. En total, estas tres categorías reúnen al 91,1% de las mujeres con el mencionado nivel de estudios.

Para la categoría masculina con título de bachiller superior o FP de grado medio, se registra, con respecto a la titulación anterior, una disminución en las categorías de los “Otros trabajadores cualificados” (33,8%) y de los “Trabajadores no cualificados” (23%), mientras las otras categorías se reparten en un 13,1% para “Administrativos” y 14,8% para “Jefes de grupo” y 15,4% para “Personal de dirección”.

Para las mujeres con título de bachiller superior o FP de grado medio aumenta considerablemente el peso de la categoría de los “Administrativos”, donde se concentra el 43,1% del total, y disminuye el porcentaje de los “Trabajadores cualificados”, con el 20,7%. La categoría de los “Trabajadores no cualificados”, se mantiene en un 23,9% valor muy parecido al 23% de los hombres.

Con respecto a la titulación universitaria, para los hombres se registra un fuerte aumento de la categoría de “Puestos que requieren obligatoriamente título universitario”, que pasa a ser la más representada con el 29,2% del total, seguida por el “Personal de dirección”, con el 24,4%. Así mismo, empieza a tomar relevancia la categoría de los “Otros trabajadores cualificados”, con el 21,9%.

Para las mujeres con título universitario, la categoría más representada, corresponde a “Puestos que requieren título universitario” (29,9%), seguida de la de los “Administrativos”, con el 27,8% y “Otros trabajadores cualificados” con un 23,3%.

**Tabla 46. Nivel máximo de estudios reglados terminados según categoría profesional y sexo<sup>a</sup>**  
(porcentajes horizontales)

	Trabajadores no cualificados	Administrativos	Jefes de grupo, encargados, capataces, FP III o FP superior	Otros trabajadores cualificados	Puestos que requieren obligatoriamente título universitario	Personal de dirección	Total
<b>Mujeres</b>							
No consiguió la titulación asociada a la escolaridad obligatoria	68,7*	4,8*	-	26,5*	-	-	100,0
Titulación asociada a la escolaridad obligatoria	57,0	6,6*	2,6*	31,4	-	2,3*	100,0
Titulación de Bachiller Elemental o FP1	35,5	31,9	7,6*	23,7	-	1,3*	100,0
Titulación de Bachiller Superior o ciclo FP de grado medio	23,9	43,1	10,2*	20,7	-	2,3*	100,0
Titulación universitaria o equivalente	6,2*	27,8	9,7	23,3	29,9	3,2*	100,0
<b>Total</b>	<b>32,4</b>	<b>24,6</b>	<b>7,0</b>	<b>25,4</b>	<b>8,3</b>	<b>2,3</b>	<b>100,0</b>
<b>Hombres</b>							
No consiguió la titulación asociada a la escolaridad obligatoria	40,8	-	2,0*	37,4	-	19,8*	100,0
Titulación asociada a la escolaridad obligatoria	38,0	2,7*	10,5	35,9	-	12,8	100,0
Titulación de Bachiller Elemental o FP1	26,9	7,8	18,9	41,8	-	4,6*	100,0
Titulación de Bachiller Superior o ciclo FP de grado medio	23,0	13,1	14,8	33,8	-	15,4	100,0
Titulación universitaria o equivalente	7,4*	8,5	8,5	21,9	29,2	24,4	100,0
<b>Total</b>	<b>29,9</b>	<b>5,5</b>	<b>10,6</b>	<b>34,3</b>	<b>4,5</b>	<b>15,2</b>	<b>100,0</b>

FUENTE: Tabla 1.8 del Anexo 2

<sup>a</sup>Ver la Tabla 53 de "Andalucía. Encuesta de necesidades de formación y cualificación".

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

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

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

Considerando el conjunto de los trabajadores de la provincia de Cádiz empleados en los sectores productivos objeto del presente estudio, en la Tabla 47 se analiza la distribución de cada categoría profesional según el nivel de estudios de los trabajadores adscritos.

La categoría de los trabajadores no cualificados se concentra en el nivel de estudios de la escolaridad obligatoria, donde se encuentra el 52,7% de los trabajadores. Sin embargo, se destaca que el 27,2% de los trabajadores no cualificados poseen titulación de bachiller elemental o superior y el 4,3% titulación universitaria.

La categoría de los "Administrativos" muestra una composición según el nivel de estudios más dispersa: si bien el 39,2% de este universo tiene título de bachiller superior o FP de grado medio, igualmente considerable es el porcentaje de los que tienen titulación universitaria (28,9%), de bachiller elemental o FP de primer grado (19,7%).

En cuanto a la categoría "Jefes de grupo" presenta una distribución bastante homogénea entre varios niveles de estudios: la escolaridad obligatoria es la más representada con el 33%, seguida por el título de bachiller superior o FP de grado medio, con un porcentaje de poco inferior (25,8%) y, en proporciones prácticamente iguales, por el título de bachiller elemental o FP de primer grado (19,9%) y por la titulación universitaria (19%).

La categoría de los "Otros trabajadores cualificados" presenta una mayor concentración en correspondencia a la escolaridad obligatoria, titulación obtenida por el 41,2% de este grupo, y el resto se reparte de forma homogénea entre las categorías.

La categoría de "Personal de dirección" no presenta una composición muy polarizada: la titulación más representada, es la escolaridad obligatoria (33,8%), seguida por la titulación universitaria (25,7%) y bachiller superior (17,4%).

**Tabla 47. Categoría profesional según nivel máximo de estudios reglados terminados<sup>a</sup>**  
(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	15,8	0,3*	2,3*	13,3	-	19,2*	11,4
Titulación asociada a la escolaridad obligatoria	52,7	11,9	33,0	41,2	-	33,8	37,3
Titulación de Bachiller Elemental o FP1	13,1	19,7	19,9	14,4	-	3,9*	13,2
Titulación de Bachiller Superior o ciclo FP de grado medio	14,1	39,2	25,8	17,0	-	17,4	18,7
Titulación universitaria o equivalente	4,3	28,9	19,0	14,1	100,0	25,7	19,5
<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

<sup>a</sup>Ver la Tabla 50 de "Andalucía. Encuesta de necesidades de formación y cualificación".

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

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

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

Estudiando la composición del nivel de estudios según la categoría profesional del conjunto de los trabajadores, se observa que los niveles de estudios inferiores, hasta la escolaridad obligatoria, se concentran en las categorías de los "Trabajadores no cualificados" y de los "Otros trabajadores cualificados". Estas dos categorías acumulan el 79,4% de los trabajadores que no consiguieron la titulación asociada a la escolaridad obligatoria, y el 78,1% de los trabajadores con titulación asociada a la escolaridad obligatoria.

Para las titulaciones de bachiller elemental y superior o sus equivalentes grados de formación profesional, las categorías

más representadas son "Otros trabajadores cualificados", que aglutina respectivamente al 34,2% y 28,5% de los dos niveles de estudio y la categoría de los "Trabajadores no cualificados" con un porcentaje del 30,5% para bachiller elemental y 23,3% para bachiller superior.

En cuanto a los niveles de estudios universitarios la concentración mayor se registra en la categoría de los "Puestos que requieren título universitario" con un 29,5%, seguida de la categoría de "Otros trabajadores cualificados" con un 22,6%.

**Tabla 48. Nivel máximo de estudios reglados terminados según categoría profesional<sup>a</sup>**  
(porcentajes horizontales)

	Trabajadores no cualificados	Administrativos	Jefes de grupo, encargados, capataces, FP III o FP superior	Otros trabajadores cualificados	Puestos que requieren obligatoriamente título universitario	Personal de dirección	Total
No consiguió la titulación asociada a la escolaridad obligatoria	42,8	0,3*	1,9*	36,6	-	18,4*	100,0
Titulación asociada a la escolaridad obligatoria	43,4	3,8	8,3	34,6	-	9,8	100,0
Titulación de Bachiller Elemental o FP1	30,5	17,9	14,2	34,2	-	3,2*	100,0
Titulación de Bachiller Superior o ciclo FP de grado medio	23,3	25,2	13,0	28,5	-	10,1	100,0
Titulación universitaria o equivalente	6,8	17,7	9,1	22,6	29,5	14,3	100,0
<b>Total</b>	<b>30,8</b>	<b>12,0</b>	<b>9,4</b>	<b>31,3</b>	<b>5,8</b>	<b>10,8</b>	<b>100,0</b>

FUENTE: Tabla 1.8 del Anexo 2

<sup>a</sup>Ver la Tabla 51 de "Andalucía. Encuesta de necesidades de formación y cualificación".

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

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

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

### 7.3. Titulaciones requeridas y categorías profesionales

Con respecto a las categorías profesionales desglosadas por titulación requerida para el puesto de trabajo actual destacar que, para los empleos administrativos, los títulos requeridos se concentran en los estudios medios, mientras que para los "Jefes de grupo" existe mayor dispersión.

La formación universitaria representa un requerimiento indispensable para el 54,2% de los empleos en la categoría del "Personal de dirección", donde, al mismo tiempo, el 18% de los empleos no requieren título de estudios.

Observando el porcentaje total relativo a las titulaciones requeridas para las ocupaciones de los trabajadores en esta

provincia se denota que, en la actualidad, existen escasas exigencias formativas para el desempeño laboral. Los puestos que no requieren título de estudio representan el 32,8% del total de las ocupaciones, que junto a los puestos que requieren una titulación asociada a la escolaridad obligatoria reúnen al 52,6% de los empleos actuales. Esto significa que para 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) representan el requisito para el 29,1% de los empleos, mientras que los estudios universitarios o equivalentes resultan ser los menos requeridos e interesan apenas al 17,9% de los empleos.

**Tabla 49. Categoría profesional según titulación requerida para el actual puesto de trabajo<sup>a</sup>**  
(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	52,7	7,1	21,5	36,4	-	18,0	<b>32,8</b>
Titulación asociada a la escolaridad obligatoria	27,5	6,6	18,7	23,0	-	13,7*	<b>19,8</b>
Titulación de bachiller elemental o FP1	12,0	26,5	21,8	15,7	-	2,7*	<b>14,5</b>
Titulación de bachiller superior o ciclo FP de grado medio	6,7	42,9	19,5	14,5	-	11,3*	<b>15,0</b>
Titulación universitaria o equivalente	1,0*	16,9	18,4	10,3	100,0	54,2	<b>17,9</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

<sup>a</sup>Ver la Tabla 55 de "Andalucía. Encuesta de necesidades de formación y cualificación".

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

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

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

La estructura de las titulaciones requeridas clasificadas según el sexo, muestra que un porcentaje elevado, en concreto, el 34,8% de los hombres y 29% de las mujeres ocupan puestos que no requieren título de estudio. De forma acumulada se observa que el 55,8% de los hombres y el 46,5% de las mujeres ocupan puestos de trabajo para los cuales se requiere un nivel formativo hasta los estudios obligatorios. Para el desempeño laboral del 27,3% de los hombres y del 33,7%

de las mujeres son requeridos los estudios medios y para el 16,9% de los hombres y el 19,8% de las mujeres se requieren estudios superiores.

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

**Tabla 50. Titulación requerida para el actual puesto de trabajo por sexo<sup>a</sup>**  
(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Ninguna titulación requerida	29,0	34,8	<b>32,8</b>
Titulación asociada a la escolaridad obligatoria	17,5	21,0	<b>19,8</b>
Titulación de bachiller elemental o FP1	15,7	13,9	<b>14,5</b>
Titulación de bachiller superior o ciclo FP de grado medio	18,0	13,4	<b>15,0</b>
Titulación universitaria o equivalente	19,8	16,9	<b>17,9</b>
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

FUENTE: Tabla 5.2 del Anexo 2

<sup>a</sup>Ver la Tabla 56 de "Andalucía. Encuesta de necesidades de formación y cualificación".

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

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

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

Con respecto 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 88,8% de los hombres y el 86,4% de las mujeres.

Más mujeres que hombres (12,2% mujeres vs. 7,2% hombres) consideran que su puesto de trabajo está por debajo de su nivel formativo.

**Tabla 51. Percepción subjetiva de la adecuación de la formación para el desempeño laboral por sexo<sup>a</sup>**  
(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Mi puesto de trabajo está por debajo de mi formación / cualificación	12,2	7,2	<b>8,9</b>
Mi puesto de trabajo es adecuado a mi formación / cualificación	86,4	88,8	<b>88,0</b>
Mi puesto de trabajo está por encima de mi formación / cualificación	1,4*	4,0	<b>3,1</b>
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

FUENTE: Tabla 5.6 del Anexo 2

<sup>a</sup>Ver la Tabla 57 de "Andalucía. Encuesta de necesidades de formación y cualificación".

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

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.

De ahí que solamente el 40,9% de los hombres y el 46,1% de las mujeres tengan una titulación que se corresponde exactamente con la exigida en su puesto de trabajo. El 37,4% de los hombres y el 45,6% tienen un nivel de titulación superior a lo que se requiere para su desempeño laboral y, en menor proporción, el 21,7% de los hombres y el 8,3% de las mujeres ocupan puestos de trabajo para los cuales se requiere un nivel de formación superior a lo que tienen.

**Tabla 52. Adecuación objetiva de la titulación para el desempeño laboral por sexo<sup>a</sup>**  
(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Sobrecualificados	45,6	37,4	<b>40,3</b>
Adecuados	46,1	40,9	<b>42,8</b>
Infracualificados	8,3	21,7	<b>16,9</b>
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

FUENTE: Tabla 5.8 del Anexo 2

<sup>a</sup>Ver la Tabla 58 de "Andalucía. Encuesta de necesidades de formación y cualificación".

Comparando 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.

Para los trabajadores que tienen un nivel de estudios superior al requerido para su actual trabajo, el 81,2% 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 11,7%. 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 53. Relación entre adecuación objetiva de los estudios y percepción subjetiva de la formación para el actual puesto de trabajo<sup>a</sup>** (porcentajes verticales)

	Sobrecualificados	Adecuados	Infracualificados	Total
Mi puesto de trabajo está por debajo de mi formación / cualificación	18,6	3,3	3,7*	<b>9,5</b>
Mi puesto de trabajo es adecuado a mi formación / cualificación	81,2	93,8	84,6	<b>87,2</b>
Mi puesto de trabajo está por encima de mi formación / cualificación	0,2*	3,0	11,7	<b>3,3</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

<sup>a</sup>Ver la Tabla 59 de "Andalucía. Encuesta de necesidades de formación y cualificación".

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

En la Tabla 54 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 en la tabla anterior.



**Tabla 54. Titulación requerida para su actual puesto de trabajo según nivel máximo de estudios reglados terminados<sup>a</sup>** (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 tercer ciclo o equivalente	Total
Ninguna titulación requerida	6,1	17,4	4,0	3,6	1,8	<b>32,8</b>
Titulación asociada a la escolaridad obligatoria	2,3*	11,3	3,0	2,4	0,7	<b>19,8</b>
Titulación de bachiller elemental o FP1	1,4*	4,9	4,5	2,1	1,6	<b>14,5</b>
Titulación de bachiller superior o ciclo FP de grado medio	0,2*	2,5	1,3	8,5	2,5	<b>15,0</b>
Titulación universitaria o equivalente	0,1*	0,9	0,6*	2,4	14,0	<b>17,9</b>
<b>Total</b>	<b>10,0</b>	<b>37,0</b>	<b>13,5</b>	<b>18,9</b>	<b>20,7</b>	<b>100,0</b>

FUENTE: Tabla 5.5 del Anexo 2

<sup>a</sup>Ver la Tabla 61 de "Andalucía. Encuesta de necesidades de formación y cualificación".

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

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

## 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 87,9% de los trabajadores varones ha mantenido la misma

posición laboral que ocupaba al momento de su ingreso en la empresa, porcentaje que, para las mujeres, sube al 90,2%.

Solamente el 10,9% de los hombres y el 9,2% de las mujeres han experimentado un ascenso laboral en la empresa. Se destaca que, comparativamente, los hombres tienen más acceso que las mujeres a promociones internas.

**Tabla 55. Trayectoria laboral en la empresa por sexo<sup>a</sup>** (porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Descendente	0,6*	1,2	<b>1,0</b>
Igual	90,2	87,9	<b>88,7</b>
Ascendente	9,2	10,9	<b>10,3</b>
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

FUENTE: Tabla 5.10 del Anexo 2

<sup>a</sup>Ver la Tabla 63 de "Andalucía. Encuesta de necesidades de formación y cualificación".

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

Si se analiza la trayectoria laboral relativa a los últimos cinco empleos, 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.

Para los hombres, la trayectoria laboral en distintas empresas significa en el 48,8% de los casos el mantenimiento de la misma posición laboral, en el 9,9% un descenso de categoría o posición y en el 41,3% de los casos un ascenso de categoría. Para las mujeres, comparativamente con los hombres, se registra un mayor porcentaje de continuidad en la

misma posición laboral (70,4%) 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 56. Trayectoria laboral entre empresas por sexo<sup>a</sup>**  
(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	<b>Ambos sexos</b>
Descendente	7,4	9,9	<b>9,0</b>
Igual	70,4	48,8	<b>56,7</b>
Ascendente	22,3	41,3	<b>34,3</b>
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

FUENTE: Tabla 5.11 del Anexo 2

<sup>a</sup>Ver la Tabla 64 de "Andalucía. Encuesta de necesidades de formación y cualificación".

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

Para los hombres que siguieron estudiando durante su trayectoria laboral las posibilidades de ascenso se han incrementado del 39,1% al 44,9% y para las mujeres se incrementa del 20,1% al 36,2%.

**Tabla 57. Trayectoria laboral entre empresas según mejora en el nivel de estudios por sexo<sup>a</sup>**  
(porcentajes verticales)

	Obtuvo la titulación antes de comenzar a trabajar	Obtuvo la titulación después de comenzar a trabajar	Total
<b>Mujeres</b>			
Descendente	6,4	7,8*	<b>6,6</b>
Igual	73,5	56,0	<b>70,8</b>
Ascendente	20,1	36,2	<b>22,6</b>
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Hombres</b>			
Descendente	12,1	10,1*	<b>11,7</b>
Igual	48,8	45,0	<b>48,0</b>
Ascendente	39,1	44,9	<b>40,3</b>
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

FUENTE: Tabla 5.13 del Anexo 2

<sup>a</sup>Ver la Tabla 65 de "Andalucía. Encuesta de necesidades de formación y cualificación".

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

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. Además 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 58. Trayectoria laboral entre empresas según actividades de formación continua y sexo<sup>a</sup>**  
(porcentajes verticales)

	Ha tomado alguna medida para mejorar su formación desde que acabó su máximo nivel reglado		
	sí	No	Total
<b>Mujeres</b>			
Descendente	8,4	5,4*	<b>7,4</b>
Igual	62,0	85,7	<b>70,4</b>
Ascendente	29,6	9,0*	<b>22,3</b>
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Hombres</b>			
Descendente	11,0	7,6	<b>9,9</b>
Igual	44,8	56,9	<b>48,8</b>
Ascendente	44,2	35,5	<b>41,3</b>
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

FUENTE: Tabla 5.16 del Anexo 2

<sup>a</sup>Ver la Tabla 66 de "Andalucía. Encuesta de necesidades de formación y cualificación".

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

Con respecto al 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 obligatorios. Sin embargo en Andalucía el porcentaje mayor de trayectorias ascendentes se observa 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, en la provincia de Cádiz, el mayor porcentaje de trayectorias ascendentes corresponde a los niveles obligatorios de estudios. Además dentro del colectivo de las de estudios universitarios el porcentaje de las trayectorias ascendentes es la mitad del porcentaje de los hombres.

**Tabla 59. Trayectoria laboral entre empresas según nivel de estudios y sexo<sup>a</sup>**

(porcentajes verticales)

	Hasta obligatorios	Estudios medios	Estudios superiores <sup>*</sup>	Total
<b>Mujeres</b>				
Descendente	7,7*	6,3*	8,3*	<b>7,4</b>
Igual	61,6	76,7	72,3	<b>70,4</b>
Ascendente	30,7	16,9	19,4	<b>22,3</b>
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Hombres</b>				
Descendente	9,2	12,2	8,3*	<b>9,9</b>
Igual	46,0	51,1	54,9	<b>48,8</b>
Ascendente	44,9	36,6	36,8	<b>41,3</b>
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

FUENTE: Tabla 5.12 del Anexo 2

<sup>a</sup>Ver la Tabla 67 de "Andalucía. Encuesta de necesidades de formación y cualificación".

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

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

Seguidamente se presentan las principales conclusiones que se pueden extraer a partir del análisis de la encuesta de necesidades de cualificación en la provincia de Cádiz.

Los dos sectores principales de actividades de los trabajadores gaditanos dependen de si se consideran sólo los hombres (“Industria manufacturera”, “Construcción”) o las mujeres (“Comercio” y “Actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales”). Es además muy elevada la presencia de las actividades administrativas en el grupo de las mujeres en comparación con los hombres, mientras que las funciones directivas representan dentro de los hombres un porcentaje cinco veces superior al que se observa en las mujeres.

La edad media de los trabajadores encuestados en Cádiz, 37,2 años, es similar a la de los encuestados en Andalucía, siendo ligeramente superior en los hombres. La gran mayoría de trabajadores encuestados son de nacionalidad española y además casi el 70% obtienen ingresos netos entre los 750 y 1.499 euros mensuales. Sin embargo, dentro del grupo de mujeres, las trabajadoras con ingresos inferiores a 1.000 euros son casi el triple que las de ingresos superiores a 1.000, mientras que dentro del colectivo de hombres, dos tercios obtienen más de 1.000 euros mensuales.

Casi la mitad de los trabajadores encuestados en la provincia de Cádiz presenta estudios de nivel obligatorio o inferior. Sin embargo las mujeres trabajadoras suelen tener un nivel educativo más alto, por ejemplo el porcentaje correspondiente a estudios universitarios es casi doble en las mujeres en comparación con los hombres.

La mayoría de encuestados no han sufrido situaciones de paro en los cinco años anteriores. Dentro del 17,3% que suponen los que sí han sufrido paro, sólo el 18,3% ha participado en cursos de formación ocupacional, porcentaje que es mayor dentro de las mujeres. A cambio, más de la mitad de los que han realizado algún curso de este tipo opina que este recurso es útil para encontrar trabajo.

El contrato de trabajo suele ser de jornada completa, si bien en las mujeres la jornada a tiempo parcial aparece mucho más que en los hombres.

Apenas el 20% de los trabajadores siguió estudiando tras comenzar a trabajar, mientras una cuarta parte amplió estudios. Sin embargo, sólo el 4,3% lograron un título de nivel superior al que tenían al empezar a trabajar en sus empresas. Debe destacarse que no llega al 50% el porcentaje de trabajadores que tras aumentar su nivel de titulación experimentaron mejoras en su nivel laboral.

El 53% de encuestados han recibido cursos de formación en su empleo actual, de los cuales más del 75% lo han hecho para mejorar la cualificación para desempeñar su puesto de trabajo. Una tercera parte de los que realizaron estos cursos vieron recompensado su esfuerzo con una mejora en las condiciones o en la remuneración de su trabajo.

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 es más acusada, revelando con claridad que el hecho de seguir estudiando en esa situación tiene efectos positivos sobre la posición laboral.

La mayoría de los hombres y de las mujeres considera que su formación es adecuada para ocupar su actual puesto de trabajo. Sin embargo, sólo el 40% de los trabajadores tiene una titulación que se corresponde exactamente con la exigida en su puesto de trabajo. Un 20% de encuestados ocupa un puesto que requieren titulaciones superiores a las que tienen, mientras que un 40% posee una titulación superior a la realmente exigida para desempeñar su puesto de trabajo.

Por tanto, los resultados de la encuesta señalan la necesidad de continuar con los procesos de formación que permitan mejorar los niveles de cualificación de los trabajadores de la provincia de Cádiz, facilitando una mejor sintonía entre los conocimientos y prácticas de los trabajadores y los que hacen falta para desempeñar de la manera más efectiva sus puestos de trabajo.





# Anexo 1. Población de referencia

Notas:

NS/NC: No sabe/No Contesta

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

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

**Tabla 2. Población trabajadora según año de nacimiento por sexo**

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	-	-	-
Total - NS/NC	96.071	186.939	<b>283.010</b>

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

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	-	-	-
Total - NS/NC	96.071	186.939	<b>283.010</b>

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

			Ambos sexos
NS/NC			-
Total - NS/NC			<b>283.010</b>

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

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	15.473	37.398	<b>52.871</b>
Total - NS/NC	80.598	149.541	<b>230.139</b>

**Tabla 6. Categoría profesional por sexo**

	Mujeres	Hombres	<b>Ambos sexos</b>
NS/NC	676*	508*	<b>1.184*</b>
Total - NS/NC	95.395	186.431	<b>281.826</b>

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

	Mujeres	Hombres	<b>Ambos sexos</b>
NS/NC	-	-	-
Total - NS/NC	96.071	186.939	<b>283.010</b>

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

	Mujeres	Hombres	<b>Ambos sexos</b>
NS/NC	-	-	-
Total - NS/NC	96.071	186.939	<b>283.010</b>

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

	Mujeres	Hombres	<b>Ambos sexos</b>
NS/NC	-	-	-
Total - NS/NC	96.071	186.939	<b>283.010</b>

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

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	-	-	-
Total - NS/NC	96.071	186.939	<b>283.010</b>

**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	36.546	41.125	18.400	<b>96.071</b>
<b>Hombres</b>				
NS/NC	-	-	-	-
Total - NS/NC	49.778	76.060	61.101	<b>186.939</b>

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

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	10.144	23.819	<b>33.963</b>
Total - NS/NC	85.927	163.120	<b>249.047</b>

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

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	918*	1.540*	<b>2.458</b>
Total-NS/NC	95.153	185.399	<b>280.552</b>

**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	-	141*	141*
Total-NS/NC	20.161	28.305	48.466

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

		Ambos sexos
NS/NC		8*
Total - NS/NC		8.875

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

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	250*	1.803*	2.053*
Total - NS/NC	95.821	185.136	280.957

**Tabla 18. Empleo actual por sexo**

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	8.627	29.115	37.742
Total - NS/NC	87.444	157.824	245.268

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

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	8.915	19.980	<b>28.896</b>
Total - NS/NC	87.156	166.959	<b>254.114</b>

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

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	8.915	19.980	<b>28.896</b>
Total - NS/NC	87.156	166.959	<b>254.114</b>

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

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	381*	693*	<b>1.073*</b>
Total - NS/NC	95.690	186.246	<b>281.937</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	-	-	-	-	-	-
Total - NS/NC	67.808	27.882	<b>95.690</b>	131.264	54.982	<b>186.246</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	6.730	17.004	<b>23.734</b>	1.548*	12.111	<b>13.659</b>
Total - NS/NC	61.079	114.260	<b>175.339</b>	26.333	42.872	<b>69.205</b>

**Tabla 24. Antigüedad laboral por sexo**

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	1.768*	5.091	<b>6.859</b>
Total - NS/NC	94.303	181.848	<b>276.151</b>

**Tabla 25. Movilidad geográfica por sexo**

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	332*	48*	<b>380*</b>
Total - NS/NC	95.739	186.891	<b>282.630</b>

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

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	153*	383*	<b>536*</b>
Total - NS/NC	95.918	186.556	<b>282.474</b>

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

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	15.822	33.878	<b>49.700</b>
Total - NS/NC	77.957	123.339	<b>201.296</b>

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

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	297*	580*	<b>878*</b>
Total - NS/NC	93.482	156.637	<b>250.119</b>

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

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	71*	1.854*	<b>1.926*</b>
Total - NS/NC	64.830	119.631	<b>184.461</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>28.581</b>	<b>35.151</b>	<b>63.732</b>



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

	Mujeres	Hombres	<b>Ambos sexos</b>
NS/NC	-	421*	<b>421*</b>
Total - NS/NC	96.071	186.517	<b>282.589</b>

**Tabla 32. Motivaciones de estudio en la actualidad por sexo**

		<b>Ambos sexos</b>
NS/NC		-
Total - NS/NC		<b>10.533</b>

**Tabla 33. Variación del nivel de estudios reglados terminados de la población trabajadora desde la fecha de entrada en la empresa actual por sexo**

	Mujeres	Hombres	<b>Ambos sexos</b>
NS/NC	27*	701*	<b>728*</b>
Total - NS/NC	96.044	186.238	<b>282.282</b>

**Tabla 34. Motivaciones para mejorar el nivel de estudios por sexo**

	Mujeres	Hombres	<b>Ambos sexos</b>
NS/NC	14*	66*	<b>80*</b>
Total - NS/NC	4.708	7.334	<b>12.041</b>

**Tabla 36. Tipo de mejora experimentada en el trabajo tras la mejora del nivel de estudios por sexo**

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	187*	-	<b>187*</b>
Total - NS/NC	4.534	7.400	<b>11.934</b>

**Tabla 37. Cursos de formación realizados por sexo**

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	630*	1.336*	<b>1.966*</b>
Total - NS/NC	95.441	185.603	<b>281.044</b>

**Tabla 38. Motivos para realizar cursos de formación en la empresa actual por sexo**

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
<b>Total</b>	<b>49.753</b>	<b>99.758</b>	<b>149.511</b>

**Tabla 39. Consecución de los objetivos pretendidos con las actividades de formación por sexo**

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	712*	4.024*	<b>4.737</b>
Total - NS/NC	49.041	95.733	<b>144.774</b>

**Tabla 41. Tipo de mejora conseguida en la empresa con la formación continua por sexo**

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	824*	1.231*	<b>2.055*</b>
Total - NS/NC	48.929	98.527	<b>147.456</b>

**Tabla 42. Tipo de mejora conseguida por objetivo para realizar formación ocupacional en la empresa y sexo**

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
<b>Ninguna mejora</b>			
NS/NC	570*	4.954	<b>5.523</b>
Total - NS/NC	31.459	61.846	<b>93.305</b>
<b>Alguna mejora</b>			
NS/NC	100*	383*	<b>482*</b>
Total - NS/NC	16.800	31.345	<b>48.145</b>

**Tabla 47. Categoría profesional según nivel máximo de estudios reglados terminados**

	Trabajadores no cualificados	Administrativos	Jefes de grupo, encargados, capataces, FP III o FP superior	Otros trabajadores cualificados	Puestos que requieren obligatoriamente título universitario	Personal de dirección	Total
NS/NC	-	-	-	-	-	-	-
Total - NS/NC	86.675	33.740	26.405	88.195	16.268	30.544	<b>281.826</b>

**Tabla 48. Nivel máximo de estudios reglados terminados según categoría profesional**

	No consiguió la titulación asociada a la escolaridad obligatoria	Titulación asociada a la escolaridad obligatoria	Titulación de Bachiller Elemental o FP1	Titulación de Bachiller Superior o ciclo FP de grado medio	Titulación universitaria o equivalente	Total
NS/NC	-	287*	112*	253*	532*	<b>1.184*</b>
Total - NS/NC	32.013	105.045	37.108	52.565	55.095	<b>281.826</b>

**Tabla 45. 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	Total
<b>Mujeres</b>							
NS/NC	-	-	-	-	-	-	-
Total - NS/NC	30.895	23.506	6.688	24.239	7.872	2.195	<b>95.395</b>
<b>Hombres</b>							
NS/NC	-	-	-	-	-	-	-
Total - NS/NC	55.779	10.234	19.717	63.956	8.396	28.349	<b>186.431</b>

**Tabla 46. 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 o equivalente	Total
<b>Mujeres</b>						
NS/NC	-	-	112*	116*	448*	<b>676*</b>
Total - NS/NC	2.292	30.006	15.523	21.209	26.365	<b>95.395</b>
<b>Hombres</b>						
NS/NC	-	287*	-	137*	84*	<b>508*</b>
Total - NS/NC	29.722	75.039	21.585	31.356	28.730	<b>186.431</b>

**Tabla 49. 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	1.096*	379*	455*	8.800	265*	9.457*	<b>20.452</b>
Total - NS/NC	85.578	33.361	25.950	79.394	16.003	21.087	<b>261.374</b>

**Tabla 50. Titulación requerida para el actual puesto de trabajo por sexo**

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	2.754	17.985	<b>20.739</b>
Total - NS/NC	93.317	168.954	<b>262.271</b>

**Tabla 51. Percepción subjetiva de la adecuación de la formación para el desempeño laboral por sexo**

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	405*	1.426*	<b>1.831*</b>
Total - NS/NC	95.666	185.513	<b>281.179</b>

**Tabla 52. Adecuación objetiva de la titulación para el desempeño laboral por sexo**

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	2.754	17.985	<b>20.739</b>
Total - NS/NC	93.317	168.954	<b>262.271</b>

**Tabla 53. Relación entre adecuación objetiva de los estudios y percepción subjetiva de la formación para el actual puesto de trabajo**

	Sobrecualificados	Adecuados	Infracualificados	Total
NS/NC	904*	806*	84*	<b>1.794*</b>
Total - NS/NC	104.790	111.404	44.283	<b>260.477</b>

**Tabla 54. Titulación requerida para el actual puesto de trabajo según nivel máximo de estudios reglados terminados**

	Total
NS/NC	<b>20.739</b>
Total - NS/NC	<b>262.271</b>

**Tabla 55. Trayectoria laboral en la empresa por sexo**

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	1.871*	7.207	<b>9.078</b>
Total - NS/NC	94.200	179.732	<b>273.932</b>

**Tabla 56. Trayectoria laboral entre empresas por sexo**

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	12.654	42.731	<b>55.385</b>
Total - NS/NC	83.417	144.208	<b>227.625</b>

**Tabla 57. 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	5.030	462*	<b>5.492</b>
Total - NS/NC	61.343	11.122	<b>72.465</b>
<b>Hombres</b>			
NS/NC	13.229	4.046	<b>17.274</b>
Total - NS/NC	83.953	22.112	<b>106.065</b>

**Tabla 58. 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	7.631	5.023	<b>12.654</b>
Total - NS/NC	53.898	29.518	<b>83.417</b>
<b>Hombres</b>			
NS/NC	22.307	20.424	<b>42.731</b>
Total - NS/NC	96.124	48.084	<b>144.208</b>

**Tabla 59. Trayectoria laboral entre empresas según nivel de estudios y sexo**

	Hasta obligatorios	Estudios medios	Estudios superiores	Total
<b>Mujeres</b>				
NS/NC	4.306	5.225	3.124	<b>12.654</b>
Total - NS/NC	27.992	31.735	23.689	<b>83.417</b>
<b>Hombres</b>				
NS/NC	23.881	13.393	5.457	<b>42.731</b>
Total - NS/NC	81.166	39.685	23.357	<b>144.208</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”.