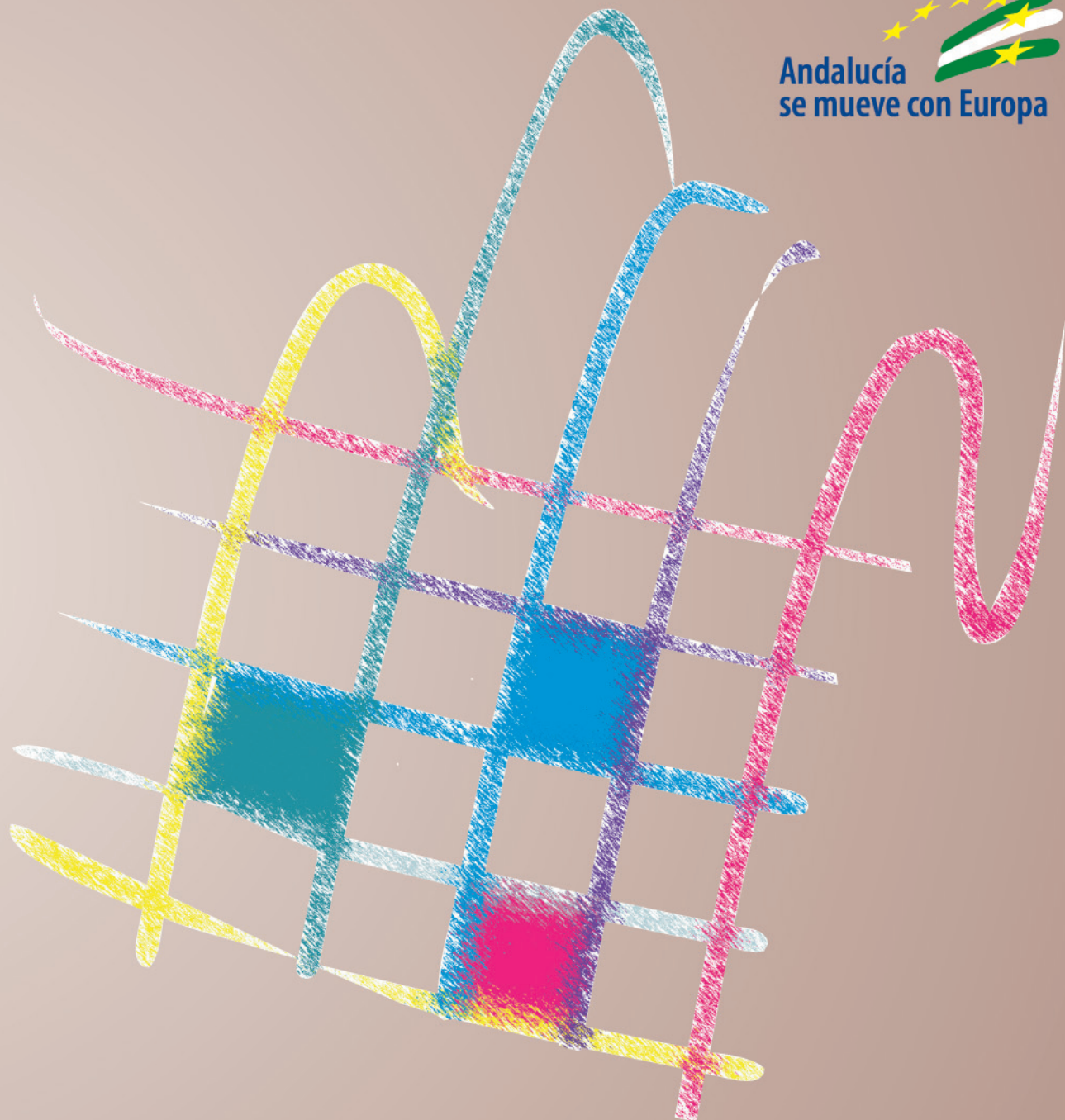


Córdoba. Encuesta de necesidades de formación y cualificación



Unión Europea
Fondo Social Europeo



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

**Córdoba. 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

Córdoba. Encuesta de necesidades de formación y cualificación



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

Datos catalográficos

Pino Mejías, José Luis

Córdoba : encuesta de necesidades de formación y cualificación / equipo de trabajo de la encuesta, José Luis Pino Mejías, Antonio Pascual Acosta, M^a Teresa Gómez Gómez. -- Sevilla : Instituto de Estadística de Andalucía, 2011

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

1. Formación profesional. 2. Educación y empleo. 3. Encuestas. 4. Córdoba (Provincia). I. Pascual Acosta, Antonio. II. Gómez Gómez, M. Teresa. III. Instituto de Estadística de Andalucía. IV. Título. V. Serie

331.5:519.253(460.351)

377:519.253(460.351)

331.36:519.253(460.351)

Equipo de trabajo de la encuesta

José Luis Pino Mejías

Antonio Pascual Acosta

M^a Teresa Gómez Gómez

Año de Edición: 2011 Instituto de Estadística de Andalucía

© Instituto de Estadística de Andalucía

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

Índice

Introducción.....	9
1. Características generales de la encuesta	11
2. Rasgos sociodemográficos y laborales	13
2.1. Edad	13
2.2. País de nacimiento.....	16
2.3. Ingresos mensuales	16
2.4. Categoría laboral.....	18
2.5. Sector de actividad.....	18
2.6. Tamaño del establecimiento	19
3. Estudios reglados	21
3.1. Nivel máximo de estudios alcanzado.....	21
4. Trayectoria laboral	25
4.1. Edad del primer contrato laboral o beca	25
4.2. Empleos anteriores al actual de al menos 6 meses de duración	26
4.3. Paro en los últimos 5 años y formación para el desempleo	27
5. Trabajo actual.....	29
5.1. Trayectoria seguida en la empresa actual.....	29
5.2. Descripción del puesto actual.....	29
6. Estudios y formación durante la vida laboral.....	37
6.1. Terminó de estudiar antes de ponerse a trabajar	37
6.2. Continuación de los estudios tras la obtención de su mayor nivel de estudios en algún momento distinto al actual	38
6.3. Continuación de los estudios en la actualidad	40
6.4. Enseñanza reglada adquirida en el actual empleo.....	40
6.5. Formación continua adquirida desde que comenzó el actual empleo	41
7. Rendimiento laboral de la formación	45
7.1. Factores que les han permitido obtener su actual puesto de trabajo	45
7.2. Relación entre el nivel de estudios y la categoría socioprofesional	46
7.3. Titulaciones requeridas y categorías profesionales	48
7.4. Adecuación de la cualificación al puesto de trabajo y demanda de formación adicional.....	50
8. Síntesis y conclusiones	57
Anexo 1. Población de referencia	59
Anexo 2. Tablas estadísticas	73

Introducción

La relación de la educación y la formación con las necesidades del mundo laboral es una cuestión de gran trascendencia que es objeto de análisis desde múltiples perspectivas. Las administraciones, los agentes sociales, las familias y los individuos requieren cada vez mayor información sobre el grado de adecuación del sistema de educación y formación a las necesidades de las empresas. Por ello, 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 Andalucía, ha realizado durante 2007 la encuesta cuyos principales resultados relativos a la Provincia de Córdoba se presentan en esta monografía.

Dado el gran volumen de información que ha suministrado la encuesta es imposible en un único análisis exponer todos los resultados relevantes, por ello en la presente monografía se presta especial atención a las perspectivas de territorio y género, por cuanto se corresponden con dos de los ejes transversales del vigente Plan Estadístico 2007-2010.

1. Características generales de la encuesta

El **ámbito territorial** del análisis es Andalucía y los cuestionarios corresponden a trabajadores y trabajadoras 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.

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

En particular, en Córdoba se han recogido 963 cuestionarios de trabajadores (586) y trabajadoras (377).

2. Rasgos sociodemográficos y laborales

2.1. Edad

En lo que respecta a la edad de los trabajadores, la **edad media** se sitúa en los 37,5 años, siendo la edad media de los hombres de 38,2 años y de 35,9 años para las mujeres.

Tabla 1. Edad media por sexo

(valores medios)

	Media
Mujeres	35,9
Hombres	38,2
Ambos sexos	37,5

FUENTE: Elaboración propia

Por **año de nacimiento**, la mayor frecuencia se da en los años 70 y 60 del pasado siglo XX lo que significa que la mayoría de los trabajadores tenía en el momento de la encuesta una edad comprendida entre los 27 y 46 años. Les siguen las décadas de los 50 y de los 80, que representan, respectivamente, a los trabajadores de edad comprendida entre los 47 y 56 años, y a los trabajadores más jóvenes de edad comprendida entre los 16 y 26

años de edad. Se puede apreciar, por lo tanto, que no se trata de una población envejecida ya que, sólo un 10,1% del los trabajadores tienen más de 56 años.

Además de la edad media, la distribución por décadas evidencia la mayor juventud de las trabajadoras con un 57% de nacidas después de 1970 frente a un 45,7% de hombres.

Tabla 2. Población trabajadora según año de nacimiento por sexo

(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Hasta 1942	-	0,3*	0,2*
1943-1950	5,5*	11,7	9,9
1951-1960	14,4	18,5	17,3
1961-1970	23,0	23,9	23,6
1971-1980	39,4	31,0	33,5
1981-1990	17,6	14,7	15,5
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 1.2 del Anexo 2

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

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

La Tabla 3 permite profundizar en las diferencias en la distribución etaria de los trabajadores en base al sexo. Como se aprecia en los Gráficos 1 y 2, podemos evidenciar dos tendencias opuestas: una cierta feminización de las personas empleadas menores de 39 años, especialmente concentradas en las franjas de edad comprendidas entre los 25 y 34 años, y una mayor

presencia masculina en los trabajadores con edad superior a los 40 años. Estos datos permiten inferir el incremento de la incorporación de la mujer al mundo del trabajo a partir de los años 80, tendencia que viene gestándose paulatinamente a lo largo de los años 60 y 70.

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

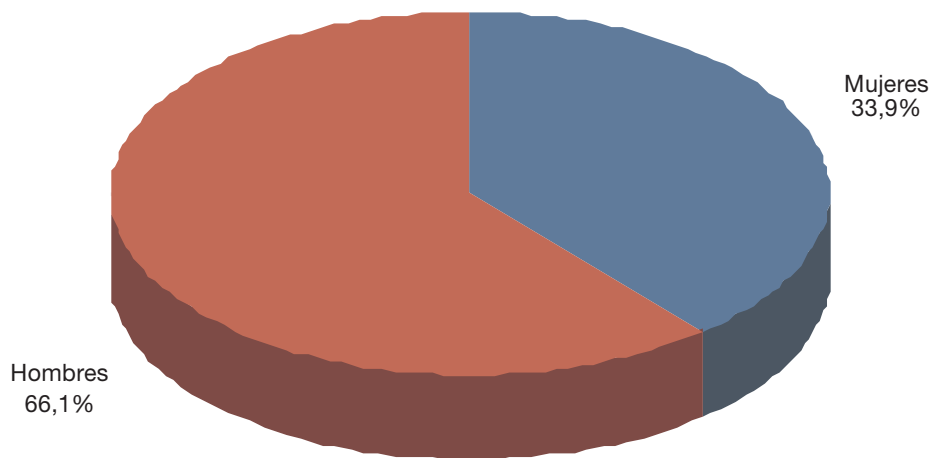
(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
16 a 19 años	1,6*	3,7*	3,1*
20 a 24 años	11,6	8,6	9,5
25 a 29 años	17,3	15,9	16,3
30 a 34 años	20,3	14,9	16,5
35 a 39 años	17,7	12,4	14,0
40 a 44 años	10,7	11,4	11,2
45 a 49 años	8,9	11,2	10,5
50 a 54 años	6,2*	9,3	8,4
55 a 59 años	1,6*	9,2	7,0
60 y más años	4,2*	3,3*	3,6*
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 1.1 del Anexo 2

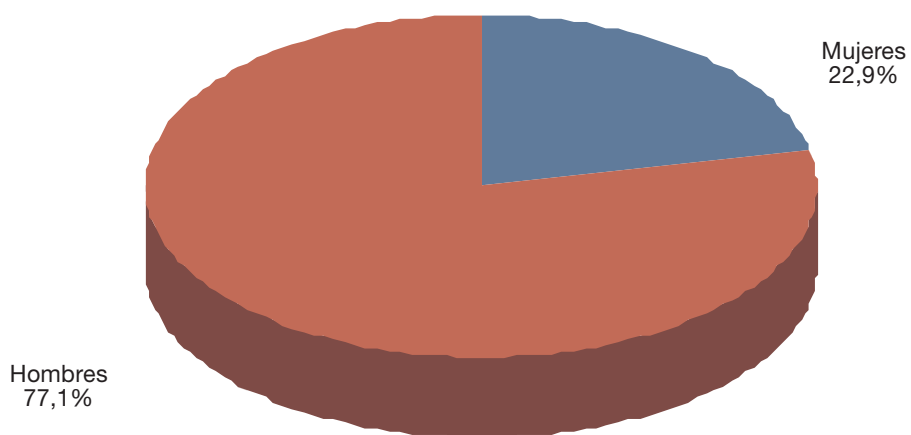
*Corresponde a un tamaño muestral inferior a 20, por lo que puede estar sujeto a una gran variabilidad.

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



FUENTE: Tabla 1.1 del Anexo 2

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



FUENTE: Tabla 1.1 del Anexo 2

2.2. País de nacimiento

La práctica totalidad de los encuestados han nacido en España, lo que evidencia una baja presencia de emigrantes en la provincia de Córdoba, en los sectores estudiados.

2.3. Ingresos mensuales

En lo que respecta a los **ingresos netos** que las personas reciben mensualmente por su trabajo, el 71,7% de los trabajadores se

encuentran en la franja que oscila entre los 750 y 1.499 euros mensuales, siendo los sueldos de entre 750 y 999 euros los más representados (39,2%). En los extremos, el 16,7% recibe un sueldo mensual inferior a los 750 euros, de los cuales el 4,3% gana menos de 540 euros, mientras que el 11,7% recibe un sueldo superior a los 1.500 euros, los sueldos superiores a 2.500 euros tienen muy escasa presencia en la muestra.

Tabla 4. Ingresos mensuales netos por sexo^a

(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Menos de 540	9,5	1,9*	4,3
De 541 a 749	31,9	3,3	12,4
De 750 a 999	38,6	39,4	39,2
De 1.000 a 1.249	11,1	32,2	25,5
De 1.250 a 1.499	5,9	7,5	7,0
De 1.500 a 1.999	2,3	7,2	5,6
De 2.000 a 2.499	0,7*	5,6	4,0
De 2.500 a 2.999	-	2,7*	1,8*
3000 y más	0,0*	0,3*	0,2*
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 1.4 del Anexo 2

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

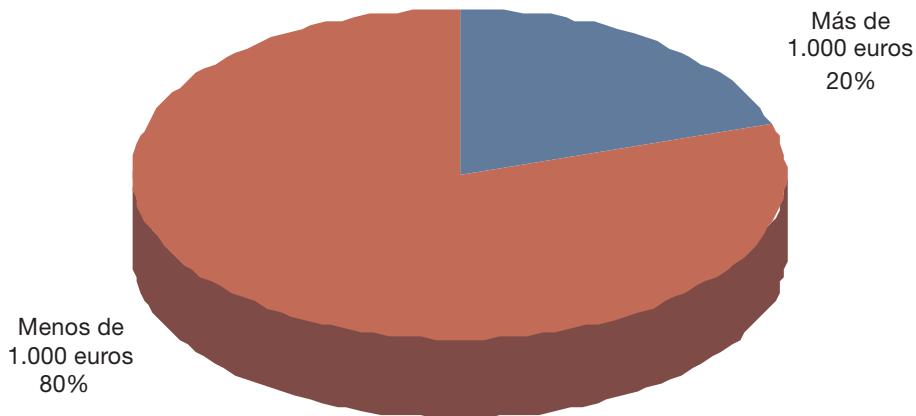
-En esa categoría no hay ninguna observación en la muestra.

^a Ver la Tabla 5 de "Andalucía. Encuesta de necesidades de formación y cualificación".

Atendiendo a la distribución del nivel de ingreso en base al sexo, es interesante notar como los 1.000 euros mensuales representan un límite entre dos tendencias opuestas. El 80% de las mujeres encuestadas recibe un sueldo mensual inferior a los 1.000 euros mensuales, mientras que menos de la mitad del colectivo de los hombres (44,6%) se encuentra en las mismas condiciones remunerativas.

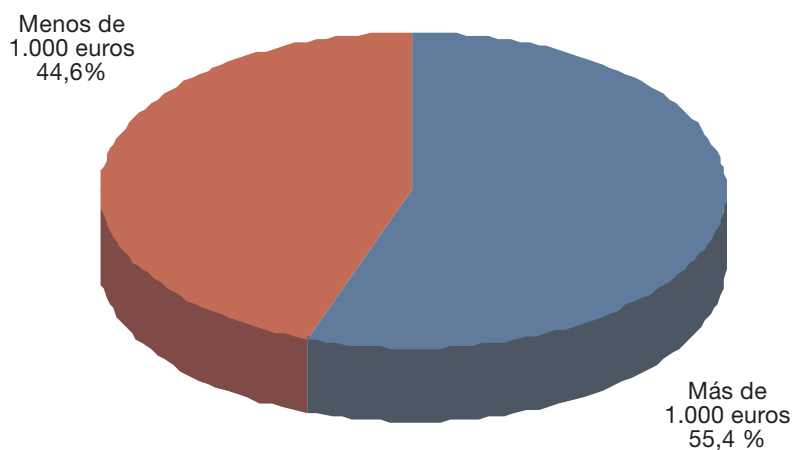
Respecto a Andalucía los salarios inferiores a los 1.000 euros mensuales son mucho más frecuentes en la provincia de Córdoba (un 16,7% en las mujeres y un 13,8% en los hombres).

Gráfico 3. Trabajadoras según ingresos mensuales



FUENTE: Tabla 1.4 del Anexo 2

Gráfico 4. Trabajadores según ingresos mensuales



FUENTE: Tabla 1.4 del Anexo 2

2.4. Categoría laboral

Como primera aproximación a la distribución de los trabajadores por categorías laborales se ha utilizado la clasificación de la Tabla 5, en la que se pone de manifiesto la importante presencia de ocupaciones cualificadas tanto para los hombres como para las mujeres, siendo la categoría general de “Otros trabajadores cualificados”, con el 34,9% del total, la que incluye un mayor número de trabajadores. Le sigue la categoría de “Trabajadores no cualificados” (21,2%). Las otras categorías cualificadas más representadas, la de “Personal de dirección” (14,6%) y la de “Administrativos” (14,1%), muestran una distribución fuertemente desigual por sexo, registrándose una considerable presencia de mujeres en las actividades administrativas, con el 30% de mujeres empleadas frente al 7,5% de hombres, porcentajes que decrecen en favor de los hombres en las funciones directivas, donde se concentra el 18,8% de los hombres y el 4,3% de las mujeres.

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

Por otro lado, la categoría de los trabajadores no cualificados sigue aglutinando un porcentaje importante de la población empleada a nivel provincial, representando más de un quinto de los trabajadores de los sectores analizados (21,2%), con una diferencia de 5,6 puntos porcentuales entre mujeres y hombres. Aunque como se verá más adelante, al profundizar en la distribución por categorías laborales mediante el uso de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO), en sentido estricto el porcentaje de puestos que no requieren ningún tipo de cualificación es, en la provincia de Córdoba, del 14,1% para las mujeres y del 15,8% para los hombres (Tabla 17).

Tabla 5. Categoría profesional por sexo^a
(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Trabajadores no cualificados	25,2	19,6	21,2
Administrativos	30,0	7,5	14,1
Jefes de grupo, encargados, capataces, FP III o FP superior	8,2	10,0	9,5
Otros trabajadores cualificados	26,2	38,5	34,9
Puestos que requieren obligatoriamente título universitario	6,1	5,6	5,8
Personal de dirección	4,3	18,8	14,6
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 1.5 del Anexo 2

^a Ver la Tabla 6 de "Andalucía. Encuesta de necesidades de formación y cualificación".

2.5. Sector de actividad

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

En el ámbito de las actividades productivas contempladas, el sector con mayor peso porcentual es el de la “Industria manufacturera” con el 20,9%, porcentaje superior en 8 puntos al peso que representa este sector en el conjunto de Andalucía, lo que pone en evidencia la importancia de esta actividad en la provincia de Córdoba. El segundo sector es el de “Comercio”, con el 19,5% de los trabajadores, que junto con los que desarrollan su actividad en el sector denominado “Otro comercio al por menor de artículos nuevos en establecimientos especializados” concentran

el 26,3% del total de la muestra. El tercer sector con mayor peso porcentual es el de la “Construcción” con el 14,6% de trabajadores empleados, seguido por el sector de las “Actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales” con el 12,7%.

Si nos detenemos en el análisis por sexo de las actividades económicas desarrolladas, podemos observar una distribución distinta para hombres y mujeres. El sector que presenta una mayor diferencia es el de la “Construcción”.

En el sector con mayor peso porcentual, el de la “Industria manufacturera”, también se observa una gran diferencia entre hombres y mujeres, de forma que es el principal sector de ocupación de los hombres en la provincia de Córdoba, mientras que es el tercero para las mujeres.

Tabla 6. Distribución por actividad económica y sexo^a

(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
C Industrias extractivas	0,1*	0,6	0,5
D Industria manufacturera	14,1	23,8	20,9
E Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	0,4*	0,8	0,7
F Construcción	3,5*	19,3	14,6
G-1 Comercio	21,8	18,6	19,5
G-2 Otro comercio al por menor de artículos nuevos en establecimientos especializados	8,6	6,1	6,8
H Hostelería	4,1	6,9	6,1
I Transporte, almacenamiento y comunicaciones	5,0*	3,7	4,1
J Intermediación financiera	4,8	1,8	2,7
K Actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales	18,3	10,4	12,7
M Educación	6,8	2,0	3,4
N Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	7,4	2,6*	4,0
O Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad; servicios personales	5,2	3,5	4,0
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 1.7 del Anexo 2

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

^a Ver la Tabla 7 de "Andalucía. Encuesta de necesidades de formación y cualificación".

Para las mujeres los seis sectores que superan el 5% de ocupadas son:

G-1 Comercio
 K Actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales
 D Industria manufacturera
 G-2 Otro comercio al por menor de artículos nuevos en establecimientos especializados
 N Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales
 M Educación

En estos seis sectores estaban trabajando el 76,9% de las mujeres.

Respecto a los hombres los seis sectores que superan el 5% de ocupados son:

D Industria manufacturera
 F Construcción
 G-1 Comercio

K Actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales
 H Hostelería
 G-2 Otro comercio al por menor de artículos nuevos en establecimientos especializados

En estos seis sectores estaban trabajando el 85,1% de los hombres.

2.6. Tamaño del establecimiento

En cuanto al empleo según el **tamaño del establecimiento** de trabajo, la gran mayoría de los trabajadores desarrolla su actividad laboral en micro y pequeñas empresas (hasta 49 empleados), en las cuales se concentra el 88,7% del total de los trabajadores, siendo las microempresas de entre 2 y 5 las que emplean a casi el 40% de los trabajadores de los sectores objeto de estudio.

Tabla 7. Tamaño del establecimiento por sexo^a

(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Sólo 1	2,2*	10,2*	7,9*
De 2 a 5	46,7	36,6	39,5
De 6 a 19	21,0	28,8	26,5
De 20 a 49	18,3	13,3	14,8
De 50 a 99	5,8	3,3	4,1
100 y más	6,0	7,8	7,2
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 1.8 del Anexo 2

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

^a Ver la Tabla 8 de "Andalucía. Encuesta de necesidades de formación y cualificación".

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 el 42,6%. Otro tercio de los trabajadores, el 34,1% del total, ha completado los estudios medios, de los cuales: el 13,9% ha obtenido el título de bachiller elemental o de formación profesional de primer grado, y el 20,2% ha conseguido el título de bachiller superior o de formación profesional de grado medio. La titulación superior corresponde al 21% del total de los trabajadores, de los cuales: el 13,2% ha conseguido una titulación universitaria de primer ciclo o ha concluido el ciclo de formación profesional de grado superior, el 6,7% ha conseguido titulación universitaria de segundo ciclo o equivalente, mientras que solamente el 1,2% ha finalizado los

estudios de tercer ciclo. Al otro extremo, los que no consiguieron la titulación asociada a la escolaridad obligatoria representan el 2,5% de los trabajadores.

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

Sin embargo, el análisis del nivel de estudios según el sexo de los trabajadores muestra una composición distinta para hombres y mujeres. Como se observa en la Tabla 8, el peso de los niveles de estudios inferiores es considerablemente mayor para los hombres que para las mujeres (48,8% hombres vs. 27,6% mujeres), relación que se invierte en los estudios medios y superiores.

Tabla 8. Nivel máximo de estudios reglados terminados por sexo^a
(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
No consiguió la titulación asociada a la escolaridad obligatoria	2,1*	2,6	2,5
Titulación asociada a la escolaridad obligatoria	27,6	48,8	42,6
Titulación de Bachiller Elemental o FP1	21,3	10,7	13,9
Titulación de Bachiller Superior o ciclo FP de grado medio	18,8	20,7	20,2
Titulación universitaria de primer ciclo o ciclo FP de grado superior	20,7	10,0	13,2
Titulación universitaria de segundo ciclo o equivalente	8,2	6,0	6,7
Titulación universitaria de tercer ciclo o equivalente	1,4*	1,1*	1,2
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 1.3 del Anexo 2

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

^a Ver la Tabla 9 de "Andalucía. Encuesta de necesidades de formación y cualificación".

El rasgo más sobresaliente que emerge del análisis del nivel de estudios en base al sexo, utilizando la clasificación ESOMAR, es que las mujeres tienen un nivel de estudios mayor que los hombres, siendo los estudios medios, con el 40,1% del total, y superiores, con el 30,2%, respectivamente, los más representados

en el contingente femenino. Los hombres se concentran mayoritariamente en la escolaridad obligatoria, con el 48,8% del total, porcentaje que decrece inversamente al nivel de estudio, con el 31,5% de los hombres con estudios medios y el 17,1% con estudios superiores.

Tabla 9. Nivel máximo de estudios reglados terminados por sexo^a
(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Hasta obligatorios	29,7	51,4	45,0
Estudios medios	40,1	31,5	34,0
Estudios superiores	30,2	17,1	21,0
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 1.3 del Anexo 2

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

^a Ver la Tabla 10 de "Andalucía. Encuesta de necesidades de formación y cualificación".

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

En el grupo de trabajadores más jóvenes, de edad comprendida entre los 16 y 29 años, encontramos la misma estructura según el sexo que se registra a nivel global, ilustrada anteriormente. Más de la mitad de los hombres están representados en el nivel de estudios hasta obligatorios, que agrupa al 55,5% de los trabajadores más jóvenes, porcentaje de representación que decrece inversamente al nivel de estudios, hasta el 8,4% de trabajadores con titulación universitaria. Las mujeres más jóvenes están mayormente representadas en los estudios medios con el 43,7% y superan a los hombres en 16 puntos porcentuales en la categoría de estudios altos.

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 el peso de los trabajadores con estudios hasta el ciclo obligatorio (45,3%) y aumenta el porcentaje de trabajadores con estudios superiores (21,2%). Para las mujeres el peso mayor se mueve hacia los estudios superiores, siendo las mujeres con titulación universitaria las más representadas con el 40,7% del total, seguidas por el 34,2% de mujeres con estudios medios.

A pesar de las diferencias en base al sexo que se registran en la composición interna de este grupo de edad, en general, el nivel de estudios que presentan evidencia el aumento general del nivel educativo que la población andaluza en general, y la cordobesa en particular, ha experimentado en las últimas décadas, especialmente en los niveles de formación secundaria y universitaria, con una acentuada presencia de las mujeres.

En los trabajadores con 45 ó más años, el número de mujeres encuestadas no garantiza que el error de muestreo sea lo suficientemente bajo, pero si permite comprobar que el nivel de formación alcanzado por estas mujeres es muy superior al de los hombres.

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

Tabla 10. Nivel máximo de estudios reglados terminados por grupo de edad y sexo^a

(porcentajes verticales)

	16 a 29 años	30 a 44 años	45 y más años	Total
Mujeres				
Hasta obligatorios	31,9	25,1	37,3*	29,7
Estudios medios	43,7	34,2	48,6*	40,1
Estudios superiores	24,4	40,7	14,1*	30,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0
Hombres				
Hasta obligatorios	55,5	45,3	55,1	51,4
Estudios medios	36,1	33,5	25,1	31,5
Estudios superiores	8,4	21,2	19,8	17,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 1.3 del Anexo 2

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

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

^a Ver la Tabla 11 de "Andalucía. Encuesta de necesidades de formación y cualificación".

En comparación con el conjunto de Andalucía por nivel educativo, las trabajadoras cordobesas presentan un porcentaje similar de ocupadas en el grupo de quienes solo alcanzaron los primeros niveles de educación reglada, mientras que hay un porcentaje algo mayor de personas con estudios medios en detrimento de quienes tienen estudios superiores.

Mayor diferencia con el total de Andalucía se observa en el colectivo de los hombres por cuanto el porcentaje de quienes están incluidos en la categoría de estudios bajos supera en un 3,8% al porcentaje regional, mientras que el de quienes tienen estudios superiores es un 5,7% inferior al regional.

4. Trayectoria laboral

4.1. Edad del primer contrato laboral o beca

En cuanto a la **trayectoria laboral**, se constata que los hombres se incorporan antes que las mujeres al mundo del trabajo, con una edad media de 21 años contra los 22,5 años de las mujeres, y en media llevan trabajando 17,5 años, mientras que para las mujeres la media de años de trabajo acumulados desde el primer contrato es de 13,1.

La menor extensión de la trayectoria laboral de las mujeres corrobora dos circunstancias anteriormente analizadas: por un lado la tardía incorporación de la mujer cordobesa 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 11. Edad media de incorporación al trabajo y número medio de años de trabajo por sexo^a

	Años que lleva trabajando	Edad a la que empezó a trabajar
Mujeres	13,1	22,5
Hombres	17,5	21,0
Ambos sexos	16,2	21,5

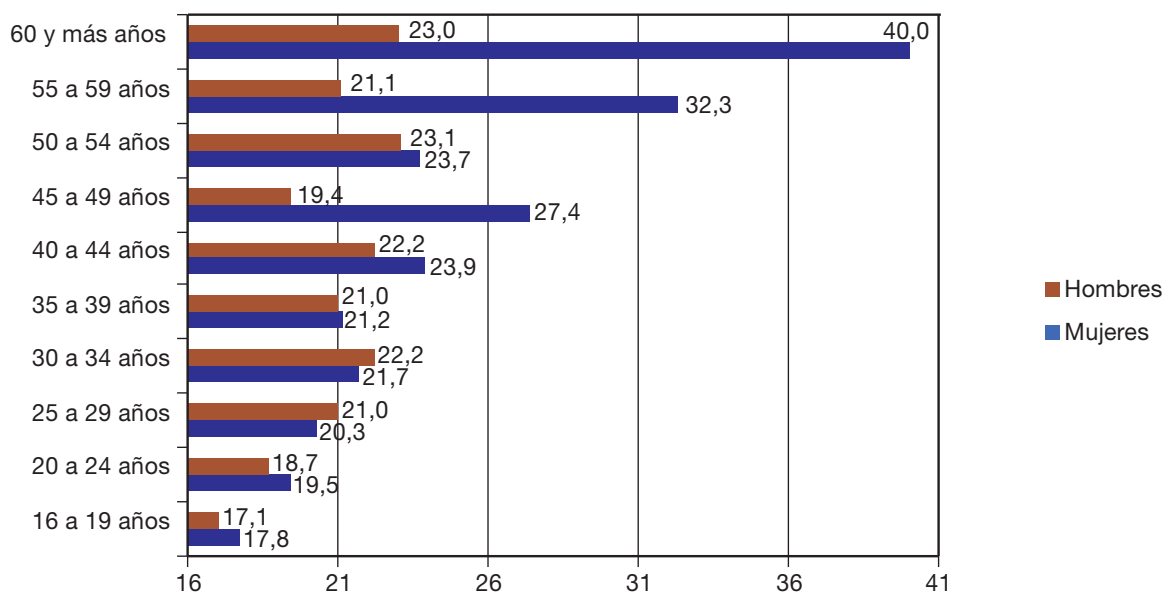
FUENTE: Tablas 2.1 y 2.2 del Anexo 2

^a Ver la Tabla 12 de "Andalucía. Encuesta de necesidades de formación y cualificación".

En el Gráfico 5 se aprecia que la diferencia en la edad media de incorporación al mundo del trabajo entre hombres y mujeres se mantiene sustancialmente constante en los grupos de edad comprendidos entre los 16 y 34 años, sin embargo, a partir de los 35 años empieza, paulatinamente, a aumentar la

brecha entre hombres y mujeres. Las diferencias más pronunciadas se registran en los trabajadores con edad superior a los 55 años de edad, debido a la posterior incorporación de las mujeres al mundo del trabajo.

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



FUENTE: Tabla 2.1 del Anexo 2

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

Atendiendo al **número de empleos** los datos nos muestran que el 39,4% de los hombres y el 47% están en su primer trabajo.

Para el colectivo de los que han tenido algún empleo anterior al actual, considerando como tales solamente los contratos con una duración de un mínimo de seis meses,

también las mujeres han tenido una trayectoria laboral más estable, estando situada la media de empleos anteriores al actual en 0,95, frente al 1,28 para los hombres.

En comparación con el conjunto de Andalucía, se observa una mayor estabilidad en las ocupaciones en los sectores estudiados de la provincia de Córdoba, de forma que el porcentaje de mujeres que están en su primer empleo supera en un 5,8% al valor regional, y en el caso de los hombres este porcentaje es un 4,5% superior.

Tabla 12. Empleos anteriores al actual (contratos al menos de 6 meses) por sexo^a

(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
0	47,0	39,4	41,7
1	27,4	23,8	24,9
2	15,2	17,4	16,8
3	4,4	7,6	6,7
4 o más	6,0*	11,7	10,0
Total	100,0	100,0	100,0
Media general	0,95	1,28	1,18
Desviación típica	1,16	1,36	1,31
Media de empleos anteriores (1 o más)	1,79	2,12	2,03
Desviación típica	1,00	1,13	1,11

FUENTE: Tabla 2.3 del Anexo 2

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

^a Ver la Tabla 13 de "Andalucía. Encuesta de necesidades de formación y cualificación".

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

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

El 88,2% de los hombres y el 74,7% de las mujeres no habían experimentado situaciones de paro por más de seis meses en su último quinquenio de vida laboral. Por tanto el 25,3% del contingente femenino había estado en paro por un periodo superior a los seis meses en los últimos cinco años, frente al 11,8% del total de los hombres.

Tabla 13. Incidencia de paro laboral por más de 6 meses en los últimos cinco años por sexo^a

(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Ha estado parado	25,3	11,8	15,7
No ha estado parado	74,7	88,2	84,3
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 2.4 del Anexo 2

^a Ver la Tabla 14 de "Andalucía. Encuesta de necesidades de formación y cualificación".

Respecto al conjunto de Andalucía no se observan diferencias significativas para los trabajadores, mientras que en el colectivo de trabajadoras cordobesas el porcentaje de quienes han estado alguna vez en situación de paro es un 4,9% superior.

En respuesta a las situaciones de paro laboral, la formación ocupacional se configura como una política activa

de empleo en la que se implican las administraciones y los agentes sociales. 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 (15,7% del total), la mayoría, el 58,1%, 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. El 49,2% de las mujeres ha realizado cursos de formación ocupacional durante el periodo de paro, mientras que el 35,5% de los hombres ha recibido algún tipo de formación ocupacional.

Hay que destacar que la comparación con el total de Andalucía evidencia una mayor participación de los desempleados cordobeses en las actividades de formación ocupacional, hasta el punto de superar en un 14,9% el porcentaje regional de mujeres participantes en este tipo de programas y en un 12,2% el porcentaje regional de hombres.

Tabla 14. Participación en cursos de formación ocupacional de trabajadores que han estado parados en los últimos cinco años por más de 6 meses por sexo^a
(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Sí	49,2	35,5	41,9
No	50,8	64,5	58,1
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 2.5 del Anexo 2

^a Ver la Tabla 15 de "Andalucía. Encuesta de necesidades de formación y cualificación".

Entre los trabajadores que han entrado en algún proceso de formación ocupacional durante el paro, el 37,4% estima que la formación ocupacional impartida por los Servicios Públicos de Empleo ha sido un recurso útil para encontrar un nuevo empleo, mientras que la gran mayoría, un 62,6% considera que la formación ocupacional no ha contribuido a su reincorporación al mundo laboral. En este ámbito, no se registran diferencias apreciables entre hombres y mujeres.

En comparación con el porcentaje de quienes manifiestan, en el conjunto de Andalucía, que les ha sido útil la formación

ocupacional recibida para su reinserción laboral, se constata una menor valoración de los trabajadores cordobeses, de forma que respecto al total de personas que han estado desempleadas en los últimos cinco años, el porcentaje de quienes consideran de utilidad esta formación es similar en Andalucía y en Córdoba, a pesar de que el porcentaje de participantes en Córdoba ha sido superior al de Andalucía.

Tabla 15. Utilidad de la formación ocupacional de los servicios públicos de empleo por sexo^a

	Ambos sexos
Tienen utilidad	37,4
No tienen utilidad	62,6
Total	100,0

FUENTE: Tabla 2.6 del Anexo 2

^a Ver la Tabla 16 de "Andalucía. Encuesta de necesidades de formación y cualificación".

5. Trabajo actual

Nos centraremos ahora en el análisis de la posición laboral actual de los trabajadores, con el fin de describir las principales características de los empleos en los sectores estudiados de la provincia de Córdoba.

5.1. Trayectoria seguida en la empresa actual

Es reseñable que la gran mayoría de los trabajadores, el 90,4% del total, ha mantenido la misma posición ocupacional en la

empresa en la que se encuentra actualmente contratado, circunstancia que se da de manera muy similar en la trayectoria laboral de hombres y mujeres. Solamente el 9,6% de los trabajadores ha experimentado movilidad en su posición ocupacional en las empresas cordobesas de los sectores en los que se ha realizado la encuesta.

Estos datos también evidencian una menor movilidad en Córdoba respecto al conjunto de Andalucía, con unos porcentajes provinciales que superan a los regionales en un 6,1% en las mujeres y en un 5,6% en los hombres.

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

(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
La misma	91,9	89,8	90,4
Otra	8,1	10,2	9,6
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 3.4 del Anexo 2

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

5.2. Descripción del puesto actual

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

1. Dirección de las empresas y de las administraciones públicas

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

2. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales

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

3. Técnicos y profesionales de apoyo

4. Empleados de tipo administrativo

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

- trabajadores de los servicios de restauración y de servicios personales
- trabajadores de los servicios de protección y seguridad
- dependientes de comercio y asimilados

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

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

7. Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores

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

8. Trabajadores no cualificados

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

Atendiendo a las categorías laborales en las que se encuentran adscritos los trabajadores, la categoría que en la provincia de Córdoba aglutina más trabajadores es la de los “Empleados de tipo administrativo” con el 17,4% del total, seguida por los “Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, construcción y minería, excepto los operadores de instalaciones y maquinarias” con el 15,4%, por los “Trabajadores no cualificados” con el 15,3% del total, y por los “Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios” con el 14,6%.

Sin embargo, la composición en base al sexo de las mencionadas categorías sigue patrones muy distintos. Los

hombres presentan una distribución más homogénea entre las categorías más representadas en el estudio. Para los hombres la categoría más representada es la de “Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, construcción y minería, excepto los operadores de instalaciones y maquinarias”, que aglutina al 21,5% del total, seguida por la categoría de “Dirección de las empresas y de las administraciones públicas” con el 17,9% y por los “Trabajadores no cualificados” con el 15,8%. Por su parte, las mujeres se encuentran marcadamente concentradas en la categoría de los “Empleados de tipo administrativo”, que reúne al 36,1% del total y en la categoría de los “Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios”, con el 30,5%.

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 más de un tercio de los hombres (35,9%), repartidos entre “Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, construcción y minería, excepto los operadores de instalaciones y maquinarias” (21,5%) y “Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores” (14,4%), mientras que la presencia de las mujeres en las mismas categorías es casi inexistente. Las mujeres están netamente más representadas que los hombres en las categorías de los “Empleados de tipo administrativo” y de los “Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios”, que en conjunto reúnen a los dos tercios de las ocupadas (66,6%) mientras que solo el 17,2% de los hombres están adscritos a las mismas categorías. Los hombres priman en la categoría de “Dirección de las empresas y de las administraciones públicas” en la que se sitúan el 17,9% de los hombres, frente al 4,3% de las mujeres. Por último, el porcentaje de representación de la categoría de los “Trabajadores no cualificados” es levemente mayor para los hombres que para las mujeres.

Respecto al total de los ocupados andaluces, las mayores diferencias para las trabajadoras cordobesas se encuentra en la ocupación mayoritaria, ya que quienes se dedican a trabajos de tipo administrativo en Córdoba supera en un 4,8% al porcentaje regional.

Para los hombres las principales diferencias con Andalucía se encuentran en las ocupaciones relacionadas con los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios, con un porcentaje provincial 5,7% inferior al de la comunidad autónoma, y en los operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores, con un porcentaje en Córdoba un 5,1% superior al de Andalucía.

Tabla 17. Empleo actual por sexo^a

(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Dirección de las empresas y de las administraciones públicas	4,3	17,9	13,8
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	8,4	7,7	7,9
Técnicos y profesionales de apoyo	5,2*	5,6*	5,5
Empleados de tipo administrativo	36,1	9,4	17,4
Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios	30,5	7,8	14,6
Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, construcción y minería, excepto los operadores de instalaciones y maquinarias	1,3*	21,5	15,4
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	-	14,4	10,1
Trabajadores no cualificados	14,1	15,8	15,3
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 3.1 del Anexo 2

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

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

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

En media, los trabajadores cordobeses de los sectores analizados trabajan remuneradamente 38,22 horas semanales, siendo los hombres los que trabajan más, con 39,36 horas de trabajo semanal, mientras que las mujeres trabajan, en media, 35,67 horas semanales. En la mayoría de los contratos de trabajo,

el 75,8% del total, se establece una semana laboral de 36 a 40 horas de trabajo, mientras que, para el 15,2% de los contratos las horas de trabajo semanal son inferiores a las 36 horas y el 9,1% de los contratos fija una cantidad de horas semanales superior a 41 horas.

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

(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
De 1 a 15	4,9*	0,8*	2,1*
De 16 a 30	19,5	5,2	9,6
De 31 a 35	6,3	2,2	3,5
De 36 a 40	60,5	82,6	75,8
41 y más	8,7*	9,2	9,1
Total	100,0	100,0	100,0
Media	35,67	39,36	38,22
Desviación típica	8,87	5,79	7,10

FUENTE: Tabla 3.5 del Anexo 2

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

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

La diferencia entre hombres y mujeres en la media de horas trabajadas semanalmente se debe al hecho que el 30,7% de las mujeres tiene un contrato laboral a tiempo parcial, mientras que

solamente el 8,2% de los hombres se encuentra en la misma relación laboral.

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

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Jornada parcial	30,7	8,2	15,2
Jornada completa	69,3	91,8	84,8
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 3.5 del Anexo 2

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

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

En cuanto al **tipo de contrato**, los más representados son el contrato indefinido que aglutina al 60,3% de los trabajadores, dividido en jornada a tiempo completo (54,6%) y tiempo parcial (5,7%), seguido por los trabajadores autónomos con el 17% del total y por el contrato temporal con el 13,1% de los trabajadores.

Las mujeres están más representadas que los hombres en los contratos indefinidos a tiempo parcial (13,3% mujeres vs.

2,4% hombres). Al contrario, es mayor el porcentaje de autónomos en los hombres que en las mujeres.

En Córdoba la distribución del tipo de contratos es bastante similar al de Andalucía, aunque se observa un menor porcentaje algo menor (3,4%) de contratos temporales que en el conjunto de Andalucía.

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

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Indefinido a tiempo completo	52,2	55,6	54,6
Indefinido a tiempo parcial	13,3	2,4	5,7
Fijo discontinuo	1,2*	2,0	1,8
Temporal	14,2	12,7	13,1
En prácticas, para la formación o similar	0,3*	0,7*	0,6*
Autónomo	11,8*	19,2	17,0
Otros	7,0*	7,4	7,3
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 3.2 del Anexo 2

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

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

Atendiendo al tipo de contrato por grupos de edad y sexo, se observa que, 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 43% de los contratos indefinidos de los hombres y el 49,5% de los contratos indefinidos de las mujeres.

Otros tipos de contratos, agrupados bajo el epígrafe “Resto de relaciones”, inciden mayormente entre los trabajadores más jóvenes, de edad comprendida entre los 16 y

29 años, cuyo peso porcentual es de 59,7% para los hombres y de 47% para las mujeres.

Respecto al total de Andalucía no se observan grandes diferencias entre los más jóvenes ni entre las mujeres.

En el caso de los hombres los empleos con contratos indefinidos están ocupados en Córdoba en un mayor porcentaje que en Andalucía (7%) por trabajadores con más de 45 años de edad.

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

(porcentajes verticales)

	Mujeres			Hombres		
	Indefinido	Resto de relaciones	Total	Indefinido	Resto de relaciones	Total
16 a 29 años	25,7	47,0	30,3	20,2	59,7	28,4
30 a 44 años	49,5	46,2	48,8	43,0	24,5	39,2
45 y más años	24,8	6,8*	21,0	36,8	15,9*	32,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 3.2 del Anexo 2

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

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

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

La relación entre tipo de contrato y ocupación en base al sexo, nos muestra que los hombres con contrato indefinido pertenecen en primera instancia a la categoría de los “Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, construcción y minería, excepto los operadores de instalaciones y maquinarias” con el 22,5% del total, seguidos por la categoría de “Dirección de las empresas y de las administraciones públicas” con el 21,4% de los contratos indefinidos, y por los “Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores” con el 17,3%.

Los contratos indefinidos de las mujeres se concentran más marcadamente en las categorías “Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los

comercios” y “Empleados de tipo administrativo”, cuyos porcentajes de representación se sitúan respectivamente en el 32,1% y 31,9% del total de los contratos indefinidos femeninos.

Para los hombres con contrato indefinido las principales diferencias con Andalucía se encuentran también en las ocupaciones relacionadas con los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios, con un porcentaje provincial de un 6,9% inferior al de la comunidad autónoma, y en los operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores, con un porcentaje en Córdoba un 7,6% superior al de Andalucía.

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

(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Dirección de las empresas y de las administraciones públicas	5,1	21,4	16,5
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	8,5	6,1	6,8
Técnicos y profesionales de apoyo	4,7*	5,3*	5,1
Empleados de tipo administrativo	31,9	10,8	17,1
Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios	32,1	7,4	14,8
Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, construcción y minería, excepto los operadores de instalaciones y maquinarias	1,7*	22,5	16,2
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	-	17,3	12,1
Trabajadores no cualificados	16,0	9,2	11,3
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 3.3 del Anexo 2

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

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

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

Atendiendo a la antigüedad laboral, el 49,7% de los trabajadores se encuentra trabajando en la misma empresa desde hace 6 años o más y el 24,8% en un periodo de tiempo de entre 3 y 6 años. El restante 25,5% 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; más de la mitad de los hombres, el 51,7% del total, tiene una antigüedad laboral igual o superior a los 6 años, mientras que el 45,2% de las mujeres se encuentra en la misma

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

No se observan diferencias relevantes con respecto al total de Andalucía en el caso de los hombres. Mientras que en el de las mujeres el porcentaje de cordobesas con antigüedad en el empleo de 6 años o más supera al correspondiente porcentaje de las andaluzas en un 5,3%.

Tabla 23. Antigüedad laboral por sexo^a

(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Menos de 3 meses	3,4*	2,0*	2,4
De 3 a 5 meses	1,7*	2,4*	2,2
De 6 a 11 meses	7,6	5,8	6,3
De 1 a menos de 2 años	11,9	5,4	7,4
De 2 a menos de 3 años	5,7	7,8	7,1
De 3 a menos de 6 años	24,5	25,0	24,8
6 años o más	45,2	51,7	49,7
Total	100,0	100,0	100,0

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.

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

Con respecto a la movilidad geográfica de los trabajadores, los datos indican que el 95,4% 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 4,6% del

total. Se puede apreciar que en términos de movilidad geográfica existe una práctica paridad entre hombres y mujeres.

En el análisis de la movilidad no se encuentran diferencias significativas con respecto a la distribución porcentual en Andalucía.

Tabla 24. Movilidad geográfica por sexo^a

(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Necesitó cambiar de municipio	5,5	4,2	4,6
No necesitó cambiar de municipio	94,5	95,8	95,4
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 3.7 del Anexo 2

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

En cuanto al lugar de trabajo, el 77,5% de los trabajadores realiza su labor en algún tipo de establecimiento, mientras que el 22,5% no tiene un espacio físico fijo donde realiza su trabajo. Los hombres son los que mayoritariamente se desplazan para realizar

su labor: el 29,9% no tiene un lugar fijo de trabajo, frente al 4,8% de las mujeres que se encuentra en esta situación.

Sobre este aspecto tampoco se encuentran diferencias significativas con la distribución porcentual en Andalucía.

Tabla 25. Lugar de trabajo por sexo^a

(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Realiza su trabajo en un establecimiento	95,2	70,1	77,5
No realiza su trabajo en un establecimiento	4,8	29,9	22,5
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 3.8 del Anexo 2

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

6. Estudios y formación durante la vida laboral

La evolución científica y tecnológica, y los cambios sociales, inciden directamente en la cualificación requerida para el desempeño de la mayoría de los puestos de trabajo, de forma que es precisa la actualización de los conocimientos, independientemente del nivel educativo alcanzado y de la ocupación desarrollada por el trabajador. De ahí que uno de los aspectos tratados en la encuesta sea el de las actividades educativas y de formación para el empleo en las que han participado los encuestados desde que comenzaron a trabajar.

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 de cualificación, 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 inmensa mayoría de los trabajadores cordobeses el ingreso en el mundo laboral ha significado el cierre del ciclo educativo, de forma que bastante más de las tres cuartas partes de los trabajadores (82,2%) terminó de estudiar antes de ponerse a trabajar y solamente el 17,8% del total prosiguió su proceso educativo, conciliando trabajo y estudios. En este aspecto, atendiendo al comportamiento según el sexo, se registra que el 16,4% del total de los hombres siguieron estudiando después de su ingreso en el mundo laboral, frente al 21% de las mujeres extendió su periodo formativo durante la vida laboral. Este dato debe ponerse además en relación con el hecho reflejado en la Tabla 9 de que el nivel educativo con el que acceden las trabajadoras cordobesas a su primer empleo es, en media, superior al de los hombres.

Si comparamos esta situación con el conjunto de Andalucía no se aprecian diferencias relevantes para las mujeres, sin embargo es necesario destacar la gran diferencia entre el porcentaje de cordobeses y el porcentaje regional de hombres que acabaron los estudios antes de ponerse a trabajar, que es un 9,5% superior en Córdoba.

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

(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Obtuvo la titulación antes de comenzar a trabajar	79,0	83,6	82,2
Obtuvo la titulación después de comenzar a trabajar	21,0	16,4	17,8
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 4.6 del Anexo 2

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

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

El 83,8% de los trabajadores terminó de estudiar tras conseguir algún título de los correspondientes a las enseñanzas regladas, mientras que el 16,2% prosiguió en su proceso educativo,

aunque sin haber conseguido en el momento de la encuesta un nivel académico superior. Si comparamos estos datos con los anteriores, podemos evidenciar la correspondencia entre los mismos, es decir que la mayoría de los trabajadores entraron en el mercado laboral tras conseguir un título académico, lo que significó la finalización de su periodo de formación reglada.

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

(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Siguió estudiando (no actualmente)	22,0	13,8	16,2
No siguió estudiando	78,0	86,2	83,8
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 4.1 del Anexo 2

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

Entre las motivaciones que aducen los trabajadores que no siguieron estudiando, el haber conseguido un empleo resulta ser el factor que incide mayoritariamente sobre el abandono del proceso educativo (41,4%), seguido por la elección voluntaria, es decir los que no quisieron proseguir los estudios (24,1%), y por razones de orden familiar o personal (23,4%). Estas motivaciones se presentan de forma sustancial homogeneidad en ambos sexos.

La principal diferencia porcentual con el conjunto de Andalucía se observa en el caso de las cordobesas entre quienes dejaron de estudiar aunque le hubiera gustado seguir haciéndolo, que representan un 4% más.

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

(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
No quería seguir estudiando	23,2	24,4	24,1
Por razones personales/familiares (quería y no podía)	25,0	22,8	23,4
Encontró un empleo (sin buscarlo activamente)	42,7	40,9	41,4
Otros	9,1	11,9	11,2
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 4.4 del Anexo 2

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

Entre los trabajadores que siguieron estudiando, el 26,8% de los trabajadores siguió estudiando formación profesional de grado medio. El 15,3%, se dedicó a estudios universitarios de grado medio, el 14,5% prosiguió estudios de bachillerato, el 12,4% prosiguió estudios universitarios de grado superior y el 11,9% formación de postgrado.

En el conjunto de Andalucía, el porcentaje de los que siguieron estudios universitarios de grado superior supera al de los cordobeses en un 4%.

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

	Ambos sexos
Siguió estudiando Bach. Elem Graduado o ESO	13,5*
Siguió estudiando Bachiller	14,5
Siguió estudiando FP Grado Medio	26,8
Siguió estudiando FP Grado Superior	4,6*
Siguió estudiando Univ. Grado Medio	15,3
Siguió estudiando Univ. Grado Superior	12,4
Siguió estudiando Postgrado	11,9

FUENTE: Tabla 4.3 del Anexo 2

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

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

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

6.3. Continuación de los estudios en la actualidad

Estos porcentajes son inferiores a los del conjunto de Andalucía que son el 6%, el 8% y el 4,9% respectivamente.

En la actualidad, solamente el 3,7% de los trabajadores se encuentra realizando algún tipo de estudios, el 4,9% de las mujeres y el 3,3% de los hombres.

Tabla 30. Situación actual de estudio por sexo^a

(porcentajes verticales)

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

FUENTE: Tabla 4.8 del Anexo 2

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

6.4. Enseñanza reglada adquirida en el empleo actual

académico con posterioridad a su actual contratación, sin grandes diferencia en la representación de hombres y mujeres. Tampoco se observan diferencias importantes con el conjunto de Andalucía.

Atendiendo a los logros educativos en el ámbito de la enseñanza reglada conseguidos durante la trayectoria laboral actual, el 5,2% de los trabajadores consiguió algún título

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

(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Tienen el mismo nivel de estudios	95,8	94,3	94,8
Han incrementado su nivel de estudios	4,2	5,7	5,2
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 4.9 del Anexo 2

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

6.5. Formación continua adquirida desde que comenzó el actual empleo

Pasaremos ahora a analizar los datos relativos a los procesos de formación continua de los trabajadores cordobeses de los sectores productivos objeto de estudio.

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.

Más de la mitad de los trabajadores, el 55,1% 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 18,6% ha realizado cursos de formación continua, mientras que el 36,5% ha tenido otro tipo de formación. En este ámbito, la mayor diferencia entre hombres y mujeres se registra en la formación ocupacional por cuanto la han cursado el 20% de hombres y el 15,4% de mujeres.

El porcentaje de los cordobeses que han realizado cursos de formación continua supera ligeramente al del conjunto de Andalucía, aunque en la región el porcentaje de hombres y mujeres es muy similar.

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

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Formación continua	15,4	20,0	18,6
Otros	37,4	36,1	36,5
Ninguno	47,2	43,9	44,9
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 4.10 del Anexo 2

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

Entre los motivos que sustentan la participación en actividades formativas, destaca el de mejorar la cualificación para el desempeño laboral actual, que aglutina al 79,4% de los trabajadores que han realizado algún tipo de formación, seguido por la satisfacción personal, con el 11,6% del contingente. Las

motivaciones relacionadas con el ascenso de categoría o el cambio de trabajo son las señaladas por el 5,9% de los encuestados. Esta distribución es similar a la del conjunto de trabajadores de la comunidad autónoma.

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

(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Mejorar la cualificación en el puesto de trabajo	74,2	81,4	79,4
Ascenso o cambio de trabajo	4,2*	6,5	5,9
Sólo por satisfacción personal	12,9	11,1	11,6
No sabe/No contesta	8,7*	0,9*	3,1*
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 4.12 del Anexo 2

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

Nota: 'Ascenso o cambio de trabajo' incluye 'Ascender de categoría en la empresa' y 'Poder optar a un puesto de trabajo mejor (en otra empresa)'.

^a Ver la Tabla 43 de "Andalucía. Encuesta de necesidades de formación y cualificación".

En base a una escala de valoración de 1 (nada conseguido) a 5 (totalmente conseguido), podemos observar que los objetivos pretendidos fueron totalmente conseguidos por el 21,2% de los trabajadores que entraron en algún tipo de proceso formativo, mientras que el 41,6% se encuentra en una valoración igual a 4 y el 24,1% logró medianamente conseguir sus objetivos, con una valoración igual a 3. Para el 11,8% de los trabajadores el proceso formativo comportó un logro por debajo de sus expectativas, con

una valoración igual a 2. Las valoraciones más altas (4 y 5) son expresadas por el 61,4% de los hombres y por el 66,4% de las mujeres resultan bastante homogéneas.

Con respecto al total de los trabajadores de Andalucía no se aprecian diferencias en el caso de los hombres, mientras que las cordobesas expresan que han conseguido mucho o totalmente los objetivos pretendidos en un porcentaje un 5,4% superior al del conjunto de las andaluzas.

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

(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
1 (Nada conseguido)	2,4*	0,8*	1,3*
2	9,5*	12,7*	11,8
3	21,6	25,1	24,1
4	46,5	39,7	41,6
5 (Totalmente conseguido)	19,9	21,7	21,2
Total	100,0	100,0	100,0
Media	3,72	3,69	3,70
Desviación típica	0,97	0,98	0,97

FUENTE: Tabla 4.13 del Anexo 2

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

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

En base a la agrupación de motivaciones utilizada anteriormente, se observa que la valoración media más alta, con un 3,78, 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 2,78. Esta valoración es algo inferior a la expresada por el total de trabajadores andaluces que asciende a 3,22.

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

(valores medios)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Otros objetivos	3,91	3,74	3,78
Ascenso o cambio de trabajo	2,59*	2,84	2,78
Total	3,85	3,69	3,73

FUENTE: Tabla 4.14 del Anexo 2

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

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

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

^b Escala de 1 a 5.

El 81,6% de los trabajadores que han participado en acciones formativas estima que no le ha sido de ninguna utilidad para la mejora de las condiciones laborales frente al 18,4% que han conseguido alguna mejora, sin que se aprecien diferencias

significativas entre hombres y mujeres, aunque si se observan diferencias con el total de Andalucía ya que el porcentaje de quienes consideran que han alcanzado alguna mejora es del 26,5%.

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

(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Ninguna mejora	80,7	81,9	81,6
Alguna mejora	19,3	18,1	18,4
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 4.15 del Anexo 2

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

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

7. Rendimiento laboral de la formación

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

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

Como se aprecia en las Tablas 37 y 38, la opinión de los trabajadores cordobeses respecto a los factores que mayormente inciden en la inserción laboral muestra que los más valorados entran en la esfera de las actitudes personales. La iniciativa personal es considerado el factor que más influye en la contratación del trabajador, al cual asignan, en base a una escala de 1 (poca influencia) a 5 (mucho influencia), una

valoración media de 3.49. A este le sigue, en segundo instancia, la disponibilidad a asumir riesgos, con una valoración media de 3.45, muy poco inferior a la precedente. El tercer factor más valorado, por su influencia en la obtención de empleo, está directamente relacionado con la trayectoria laboral personal: la experiencia acumulada con anterioridad recibe una valoración media de 3.21.

El factor percibido como menos influyente a la hora de conseguir empleo resulta ser el nivel educativo alcanzado por los trabajadores. Los estudios son el factor que se coloca en última posición con la valoración media más baja de 2.46 lo que puede estar relacionado con el que en los sectores analizados exista un gran porcentaje de puestos de trabajo que no requieren altos niveles de formación reglada.

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

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Estudios	2,89	2,29	2,46
Experiencia	2,94	3,05	3,02
Contactos	2,88	3,23	3,13
Iniciativa	3,60	3,45	3,49
Dispuesto a Asumir Riesgos	3,46	3,45	3,45
Suerte	3,27	2,94	3,03

FUENTE: Tabla 5.1 del Anexo 2

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

^b Escala de 1 a 5.

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

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

FUENTE: Tabla 5.1 del Anexo 2

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

Se registran, sin embargo, algunas 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, asignándole la tercera posición, mientras que en la misma posición los hombres colocan el factor contactos. Los contactos, sin embargo, para las mujeres resultan ser el factor menos valorado. Las mujeres colocan los estudios en quinta posición, mientras que para los hombres se trata del factor que recibe menos puntuación. Los estudios son también el factor donde se registra la mayor diferencia (0.6 puntos) entre la valoración media que le asignan las mujeres (2.89) y los hombres (2.29).

Con respecto al total de los trabajadores andaluces de los sectores incluidos en la encuesta, no se observan grandes diferencias, situándose también en este caso la iniciativa y la disposición a asumir riesgos en los dos primeros lugares de entre los aspectos que más inciden en la consecución de trabajo.

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

Considerando el conjunto de los trabajadores cordobeses empleados en los sectores productivos objeto del presente

estudio, en la Tabla 39 se analiza la distribución de cada categoría profesional según el nivel de estudios de los trabajadores.

La categoría de los trabajadores no cualificados se concentra en el nivel de estudios de la escolaridad obligatoria, donde se encuentra el 72,5% de la categoría. Sin embargo, se destaca que el 19,7 % de los trabajadores no cualificados poseen titulación de bachiller (elemental o superior) o de FP.

La categoría de los "Administrativos" muestra una composición según el nivel de estudios más dispersa: si bien el 41,2% de este universo tiene título de bachiller superior o FP de grado medio, igualmente considerable es el porcentaje de los que tienen titulación universitaria o equivalente (33,5%).

La categoría "Jefes de grupo, encargados, capataces, FPIII o FP superior" presenta un 26% con titulación asociada a la escolaridad obligatoria y un 19,3% con una titulación universitaria o equivalente.

La categoría de los "Otros trabajadores cualificados" presenta una mayor concentración con un 50,6% de trabajadores con estudios correspondientes a la escolaridad obligatoria.

Para el "Personal de dirección" los mayores porcentajes corresponden a los niveles de escolaridad obligatoria (36,5%) y a las titulaciones universitarias (29,2%).

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

(porcentajes verticales)

	Trabajadores no cualificados	Administrativos	Jefes de grupo, encargados, capataces, FP III o FP superior	Otros trabajadores cualificados	Puestos que requieren obligatoriamente título universitario	Personal de dirección	Total
No consiguió la titulación asociada a la escolaridad obligatoria	5,3*	0,2*	-	3,6*	-	0,5*	2,5
Titulación asociada a la escolaridad obligatoria	72,5	13,0*	26,0	50,6	-	36,5	42,6
Titulación de Bachiller Elemental o FP1	9,1	12,0	22,2*	17,7	-	13,1*	13,8
Titulación de Bachiller Superior o ciclo FP de grado medio	10,6	41,2	32,5*	17,3	-	20,8	20,2
Titulación universitaria o equivalente	2,5*	33,5	19,3	10,8	100,0	29,2	20,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 1.6 del Anexo 2

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

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

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

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

En cuanto a la distribución de las categorías profesionales para cada nivel de estudios, para el nivel de la escolaridad obligatoria se observa que la mayor parte desempeña su actividad laboral en las categorías de los "Otros trabajadores cualificados" y de los "Trabajadores no cualificados". Estas dos categorías aglutinan el 77,4% de los trabajadores con escolaridad obligatoria.

Para las titulaciones de bachiller elemental y superior o sus equivalentes grados de formación profesional, la categoría más representada es la de los "Otros trabajadores cualificados", que aglutina respectivamente al 44,7% y 29,9% de estos dos niveles de estudio.

Con respecto al nivel correspondiente a las titulaciones universitarias el mayor porcentaje (27,7%) desempeña su actividad en "Puestos que requieren obligatoriamente título universitario", seguido del "Personal de dirección" (20,4%), por lo que en conjunto reúnen a casi la mitad de los trabajadores con estudios universitarios.

En relación al conjunto de Andalucía la mayor diferencia en la distribución por columnas se observa en el personal de dirección con una menor presencia de titulados universitarios en los directivos de las empresas de la provincia de Córdoba.

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

(porcentajes horizontales)

	Trabajadores no cualificados	Administrativos	Jefes de grupo, encargados, capataces, FP III o FP superior	Otros trabajadores cualificados	Puestos que requieren obligatoriamente título universitario	Personal de dirección	Total
No consiguió la titulación asociada a la escolaridad obligatoria	45,4*	1,3*	-	50,6*	-	2,7*	100,0
Titulación asociada a la escolaridad obligatoria	36,1	4,3*	5,8	41,3	-	12,5	100,0
Titulación de Bachiller Elemental o FP1	13,9	12,3	15,3*	44,7	-	13,8*	100,0
Titulación de Bachiller Superior o ciclo FP de grado medio	11,1	28,7	15,3*	29,9	-	15,0	100,0
Titulación universitaria o equivalente	2,5*	22,6	8,7	18,1	27,7	20,4	100,0
Total	21,2	14,1	9,5	34,9	5,8	14,6	100,0

FUENTE: Tabla 1.6 del Anexo 2

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

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

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

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

7.3. Titulaciones requeridas y categorías profesionales

Con respecto al nivel de estudios requerido para el desempeño profesional actual, se observa que los empleos en las categorías de los trabajadores no cualificados, como es lógico, exigen para su desempeño niveles de titulación académica inferiores al del resto de puestos de trabajo.

La estructura de los requerimientos formativos en las categorías de los "Administrativos" muestra que el 50% de estos puestos exigen una titulación de los niveles de bachiller superior (30,3%) o titulación universitaria (19,7%).

Los "Jefes de grupo, encargados, capataces, FP III o FP superior" presentan una distribución más uniforme entre los niveles educativos hasta bachiller superior o FP de grado medio, mientras que solamente un 9,8% de los empleos en estas categorías requieren de titulación universitaria.

El hecho de que el 59,3% de los puestos de trabajo de la categoría de "Otros trabajadores cualificados" no requieran ninguna titulación, evidencia que para esta categoría la cualificación no se alcanza en el sistema educativo sino en el desempeño de la actividad profesional.

La formación universitaria representa también un requerimiento indispensable para el 33,1% de los empleos en la categoría del "Personal de dirección", donde, al mismo tiempo, el 53% de los empleos no requieren ningún título educativo.

Observando el porcentaje total relativo a las titulaciones requeridas para las ocupaciones de los trabajadores cordobeses se denota que existen escasas exigencias formativas para el desempeño laboral. Los puestos que no requieren ningún título representan más del 50% mientras que los estudios universitarios son requeridos en el 15,7% de los empleos. El porcentaje de los puestos que requieren el resto de las titulaciones se distribuye más uniformemente en torno al 11%.

En relación al conjunto de Andalucía el porcentaje de puestos de trabajo que requieren una titulación universitaria es un de 22,2% mientras que en la provincia de Córdoba es del 15,7%, dado que las necesidades de este tipo de profesionales están ligadas al nivel tecnológico medio de los sectores, estos datos señalan la necesidad de incrementar el nivel tecnológico, en especial en los sectores que ocupan a un mayor número de trabajadores como son, por ejemplo, los de comercio.

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

(porcentajes verticales)

	Trabajadores no cualificados	Administrativos	Jefes de grupo, encargados, capataces, FP III o FP superior	Otros trabajadores cualificados	Puestos que requieren obligatoriamente título universitario	Personal de dirección	Total
Ninguna titulación requerida	85,5	13,7	25,1	59,3	-	53,0	50,8
Titulación asociada a la escolaridad obligatoria	7,9	25,0*	21,4*	18,3	-	2,7*	13,9
Titulación de bachiller elemental o FP1	4,6*	11,4	15,8*	12,0	-	6,2*	9,1
Titulación de bachiller superior o ciclo FP de grado medio	2,0*	30,3	28,0*	6,6	-	5,0*	10,4
Titulación universitaria o equivalente	0,1*	19,7	9,8	3,8	100,0	33,1	15,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 5.2 del Anexo 2

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

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

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

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

La estructura de las titulaciones requeridas para cada sexo, muestra que el 55,1% de los hombres y el 40,3% de las mujeres ocupan puestos de trabajo para los cuales no se requiere ninguna titulación. Estos porcentajes superan en un 15,6% y un 7,4% a los correspondientes valores del total de Andalucía.

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

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

(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Ninguna titulación requerida	40,3	55,1	50,7
Titulación asociada a la escolaridad obligatoria	10,2	15,5	13,9
Titulación de bachiller elemental o FP1	13,5	7,5	9,3
Titulación de bachiller superior o ciclo FP de grado medio	16,8	7,6	10,4
Titulación universitaria o equivalente	19,2	14,2	15,7
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 5.3 del Anexo 2

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

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

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

En base a la percepción subjetiva de los trabajadores, se evidencia que la mayoría de los hombres y de las mujeres considera que su formación es adecuada para ocupar su actual puesto de trabajo. En esta posición se encuentra el 87,2% de los hombres y el 85,8% de las mujeres.

Un porcentaje muy similar de mujeres (10,5%) y hombres (9,3%) consideran que su puesto de trabajo está por debajo de su nivel formativo. En el caso de los hombres el porcentaje es similar al del total de los hombres de Andalucía ocupados en los sectores estudiados. En cuanto a las trabajadoras cordobesas, consideran en un mayor porcentaje (4,4%) que el total de las trabajadoras andaluzas que su puesto es adecuado a su cualificación.

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

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Mi puesto de trabajo está por debajo de mi formación / cualificación	10,5	9,3	9,6
Mi puesto de trabajo es adecuado a mi formación / cualificación	87,2	85,8	86,2
Mi puesto de trabajo está por encima de mi formación / cualificación	2,3*	4,9	4,1
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 5.5 del Anexo 2

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

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

Los datos relativos a la adecuación objetiva de la formación de los trabajadores, para el desempeño laboral actual, parecen mostrar una escasa correspondencia con la percepción subjetiva de los trabajadores. Ello se debe a que la formación incluye, además de las competencias adquiridas en el sistema educativo, las logradas en el propio ejercicio profesional o en la formación ocupacional y continua. Por ello no debe interpretarse que los puestos que no exigen ninguna titulación académica, o que requieren una titulación inferior a la del trabajador o trabajadora, puedan desempeñarse adecuadamente sin la correspondiente formación. Máxime cuando el porcentaje de puestos que no exigen ninguna formación reglada para su desempeño es tan elevada como se ha visto (49,7%).

De ahí que solamente el 30,5% de los hombres y el 37,5% de las mujeres tengan una titulación que se corresponde exactamente con la exigida en su puesto de trabajo (frente al 85,8% de los hombres y al 87,2% de las mujeres que consideran subjetivamente que su formación es adecuada a su empleo). El 61,6% de los hombres y el 55,6% de las mujeres tienen un nivel de titulación superior a lo que se requiere para su desempeño laboral y, en menor proporción, el 8% de los hombres y el 6,9% de las mujeres ocupan puestos de trabajo para los cuales se requiere un nivel de formación superior al que tienen.

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

(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Sobrecualificados	55,6	61,6	59,8
Adecuados	37,5	30,5	32,6
Infracualificados	6,9	8,0	7,6
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 5.6 del Anexo 2

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

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

En el caso de los que tienen un nivel de estudios superior al requerido para su actual trabajo, el 82,6% de los trabajadores consideran que su formación es adecuada.

Con respecto a los que tienen un nivel de estudios inferior al requerido para su desempeño laboral, 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.

En relación al total de Andalucía no se aprecian diferencias significativas con la percepción global de los trabajadores y trabajadoras de la provincia de Córdoba, sin embargo se aprecia un mayor grado de satisfacción con el nivel del puesto de trabajo en el colectivo de formalmente sobrecualificados de esta provincia, por cuanto que el 12,2% consideran que su puesto está por debajo de su nivel de formación/cualificación, mientras que en el mismo colectivo de Andalucía este porcentaje asciende al 20%.

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

	Sobrecualificados	Adecuados	Infracualificados	Total
Mi puesto de trabajo está por debajo de mi formación / cualificación	12,2	5,1*	7,2*	9,5
Mi puesto de trabajo es adecuado a mi formación / cualificación	82,6	93,7	83,9	86,3
Mi puesto de trabajo está por encima de mi formación / cualificación	5,2*	1,3*	8,9*	4,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 5.7 del Anexo 2

^a 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.

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 94% 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 96,2%.

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

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

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Descendente	1,7*	0,7*	1,0*
Igual	96,2	94,0	94,6
Ascendente	2,1*	5,3	4,4
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 5.8 del Anexo 2

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

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

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

Para los hombres, la trayectoria laboral en distintas empresas significa en el 61,6% de los casos el mantenimiento de la misma posición laboral, en el 5,7% un descenso de categoría o posición y en el 32,8% de los casos un ascenso de categoría. Para las mujeres, comparativamente con los hombres, se registra un mayor porcentaje de continuidad en la

misma posición laboral y una 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.

En comparación con el total de Andalucía en Córdoba se observa un porcentaje 8,9% superior de personas cuyas trayectorias laborales no han supuesto modificación en el nivel del puesto desempeñado.

Tabla 47. Trayectoria laboral entre empresas por sexo^a

(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Descendente	8,5	5,7	6,6
Igual	79,4	61,6	67,3
Ascendente	12,1	32,8	26,2
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 5.9 del Anexo 2

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

Al analizar la influencia de la mejora del nivel de estudios en la trayectoria laboral de los trabajadores que han tenido empleos en diferentes empresas durante los últimos cinco años, se observa que el hecho de seguir estudiando tiene efectos positivos sobre la posición laboral de los hombres. Para los hombres que siguieron estudiando durante su trayectoria laboral las posibilidades de acenso se han incrementado del 28,7% al 37,6%.

La comparación con el conjunto de Andalucía evidencia que en las empresas de los sectores analizados de la provincia de Córdoba el incremento en la formación ha contribuido menos al incremento de las posibilidades de realizar trayectorias laborales ascendentes.

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

(porcentajes verticales)

	Obtuvo la titulación antes de comenzar a trabajar	Obtuvo la titulación después de comenzar a trabajar	Total
Mujeres			
Descendente	8,9*	14,7*	10,2
Igual	80,5	71,4	78,5
Ascendente	10,6	13,9*	11,3
Total	100,0	100,0	100,0
Hombres			
Descendente	3,6*	4,1*	3,7*
Igual	67,7	58,4	66,7
Ascendente	28,7	37,6	29,7
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 5.11 del Anexo 2

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

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

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

Los hombres que han mejorado su formación durante la vida laboral han tenido mayores posibilidades de ascenso que los que no siguieron formándose. Así mismo han experimentado menos descensos laborales.

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

(porcentajes verticales)

	Ha tomado alguna medida para mejorar su formación desde que acabó su máximo nivel reglado		Total
	Sí	No	
Mujeres			
Descendente	9,6	6,3*	8,5
Igual	79,5	79,2	79,4
Ascendente	10,9	14,4*	12,1
Total	100,0	100,0	100,0
Hombres			
Descendente	5,5	5,8*	5,7
Igual	66,1	54,3	61,6
Ascendente	28,4	39,9	32,8
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 5.14 del Anexo 2

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

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

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

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

Para las mujeres, el incremento del nivel de estudios supone un aumento de la estabilidad. Sin embargo incluso en el colectivo de las de con estudios universitarios el porcentaje

de las trayectorias ascendentes es diez puntos porcentuales inferior al de los hombres.

La mayor estabilidad en la trayectoria laboral de las mujeres ocupadas en los sectores estudiados de la provincia de Córdoba, en relación con el total de Andalucía, se pone también de manifiesto en la Tabla 50. Así para todos los niveles de estudios las trayectorias ascendentes son mucho más frecuentes en el conjunto de Andalucía.

En el caso de los hombres las trayectorias ascendentes son más frecuentes en Córdoba que en Andalucía para quienes tienen estudios bajos o medios.

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

(porcentajes verticales)

	Hasta obligatorios	Estudios medios	Estudios superiores	Total
Mujeres				
Descendente	10,0*	9,6*	5,9*	8,5
Igual	73,9	79,3	83,7	79,4
Ascendente	16,1*	11,1*	10,4	12,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0
Hombres				
Descendente	6,3*	6,2*	3,1*	5,7
Igual	53,6	64,5	77,9	61,6
Ascendente	40,1	29,3	19,0	32,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 5.10 del Anexo 2

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

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

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

8. Síntesis y conclusiones

A lo largo de la presente monografía se ha analizado, desde la perspectiva de género y de la comparación entre Córdoba y el total de Andalucía, los resultados de la encuesta sobre necesidades de cualificación, con el fin de describir el nivel de estudios, la categoría laboral, la trayectoria laboral y las actividades de formación continua y ocupacional de los trabajadores cordobeses empleados en empresas privadas de los sectores:

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

Además de la descripción de cada una de las variables que permiten la clasificación de las características personales y las ocupaciones, se ha tratado de evaluar en qué medida la educación y la formación de los ocupados se corresponden a los requerimientos de los puestos de trabajo, desde el punto de vista de la percepción de los trabajadores y de la comparación entre estudios reglados realizados y categoría del puesto de trabajo desempeñado.

El perfil sociodemográfico de los trabajadores cordobeses de los sectores productivos contemplados evidencia que se trata de una fuerza de trabajo joven, con una edad media de 38,2 años para los hombres y de 35,9 años para las mujeres, mayoritariamente de nacionalidad española y principalmente empleada en micro y pequeñas empresas.

El porcentaje de mujeres ocupadas en estos sectores no alcanza el 30% del total de trabajadores, siendo en

comparación con el conjunto de Andalucía un 5,4% inferior. Esta diferencia se corresponde con la estructura del tejido empresarial cordobés, en el que hay un mayor porcentaje de industrias manufactureras en las que la presencia de mujeres es muy inferior a la de los hombres.

En conjunto, más del setenta y cinco por ciento de los trabajadores se consideran incluidos en categorías profesionales que requieren una cualificación específica para su desempeño.

La distribución por sexo dentro de las categorías muestra grandes diferencias entre hombres y mujeres. Siendo de destacar que sólo el 4,3% de las trabajadoras cordobesas ocupan puestos directivos frente al 18,8% de los hombres.

Algo más de la mitad de los trabajadores cordobeses tiene un contrato laboral indefinido a tiempo completo, y aproximadamente la quinta parte son autónomos.

Aproximadamente el 71,7% de las personas ocupadas en Córdoba, en los sectores analizados, perciben ingresos netos entre los 750 y 1.499 euros mensuales, sin embargo el 80% de las mujeres percibe un sueldo mensual inferior a los 1.000 euros, mientras que la mayoría de los hombres obtiene por su trabajo una remuneración mensual superior a los 1.000 euros.

Las mujeres cordobesas que trabajan en los sectores analizados presentan un nivel educativo muy superior al de los hombres. Así el porcentaje de mujeres con estudios superiores es del 30,2% frente al 17,1% de los hombres, el de mujeres con estudios medios es del 40,1% frente al 31,5% de los hombres, mientras que con solo estudios obligatorios hay un 29,7% de mujeres frente al 51,4% de hombres.

Al representar los hombres en torno al 70% del total de ocupados, las personas que tienen como máximo estudios obligatorios representan más de la mitad de los trabajadores.

El periodo formativo de los trabajadores se concentra en los años previos a la entrada en el mercado de trabajo y solamente un 17,8% de los ocupados de la provincia de Córdoba extienden sus estudios reglados en paralelo a la vida laboral.

Más de la mitad de los trabajadores cordobeses han realizado algún tipo de actividad formativa durante su trayectoria laboral. El principal motivo que sustenta la participación en actividades formativas atañe a la posibilidad de mejorar la cualificación para el desempeño laboral actual.

En relación a la utilidad de la formación continua, la opinión de los trabajadores resulta positiva, de forma que más del 60% de los encuestados consideran que la formación recibida les ha permitido alcanzar en gran parte o totalmente los objetivos que se habían planteado. Sin embargo más del 80% de los trabajadores cordobeses consideran que no les ha sido de utilidad para la mejora de sus condiciones laborales.

En general, se observa una elevada estabilidad laboral para los hombres, con un 88,2% de trabajadores que no han estado en paro en los cinco años anteriores a la realización de la encuesta, sin embargo en Córdoba el porcentaje de las mujeres que han estado paradas duplica al de los hombres, superando además en un 4,9% al de la media de las trabajadoras andaluzas. Sin embargo, entre los trabajadores que han estado en situación de paro durante el último quinquenio, la gran mayoría no ha accedido a procesos formativos como medida para superar su situación de desempleo. Son las mujeres las que más han recurrido a la formación ocupacional impartida por los servicios públicos de empleo, aunque solo representen la mitad de las que han estado paradas.

Como en el conjunto de Andalucía, la percepción subjetiva de los trabajadores cordobeses de los factores que mayormente inciden en la inserción laboral no incluye entre los más relevantes al nivel de estudios. En la opinión de los ocupados, los factores más valorados para conseguir un empleo corresponden, en orden de prioridad, a la esfera de las actitudes y características personales, a los contactos y al factor suerte. De forma que el nivel educativo resulta ser menos determinante que los otros demás factores señalados para la consecución de un empleo.

Más de la mitad de los puestos de trabajo de los sectores estudiados de la provincia Córdoba no requieren ninguna

titulación académica, y si se les suman los empleos que sólo exigen la titulación que se obtiene tras superar los estudios obligatorios, se alcanza el 61,9% del total de los empleos. Esta falta de exigencia de estudios reglados es, para los hombres que trabajan en la provincia de Córdoba, superior al de todas las provincias andaluzas.

La percepción muy mayoritaria de los trabajadores y trabajadoras de los sectores analizados de la provincia de Córdoba es que su formación/cualificación es adecuada al puesto de trabajo que desempeñan. Esta opinión puede deberse a que la formación necesaria no depende fundamentalmente de los estudios reglados cursados sino de la formación adquirida en el propio puesto de trabajo.

En la provincia de Córdoba se constata de forma más acusada que en el resto de Andalucía que la estructura productiva de los sectores analizados exige unos niveles de formación reglada inferiores a los que gracias a la extensión del sistema educativo está alcanzando la población ocupada. Esto no significa que los trabajadores se consideren sobrecualificados, por cuanto que el adecuado desempeño de los puestos de trabajo exige conocimientos, destrezas y habilidades que se adquieren mediante el aprendizaje en las propias empresas y la formación que suministran los sistemas de formación continua y ocupacional.

Las mujeres presentan, en media, unos niveles de formación reglada superior a los hombres sin que ello se traduzca en una presencia adecuada en los puestos de mayor responsabilidad.

Para los trabajadores y trabajadoras el alcanzar a medida que aumentan su nivel de titulación en las enseñanzas regladas se incrementa considerablemente las expectativas de desempeño de puestos de mayor cualificación y responsabilidad, se incrementa la estabilidad en el empleo, a la vez que se reduce el porcentaje de quienes sufren periodos de desempleo.

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	52.862	126.715	179.577

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

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	-	-	-
Total - NS/NC	52.862	126.715	179.577

Tabla 4. Ingresos mensuales netos por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	4.762	22.878	27.641
Total - NS/NC	48.100	103.837	151.936

Tabla 5. Categoría profesional por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	336*	-	336*
Total - NS/NC	52.526	126.715	179.241

Tabla 6. Distribución por actividad económica y sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	-	-	-
Total - NS/NC	52.862	126.715	179.577

Tabla 7. Tamaño del establecimiento por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	-	-	-
Total - NS/NC	52.862	126.715	179.577

Tabla 8. Nivel máximo de estudios reglados terminados por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	-	-	-
Total - NS/NC	52.862	126.715	179.577

Tabla 9. Nivel máximo de estudios reglados terminados por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	-	-	-
Total - NS/NC	52.862	126.715	179.577

Tabla 10. Nivel máximo de estudios reglados terminados por grupo de edad y sexo

	16 a 29 años	30 a 44 años	45 y más años	Total
Mujeres				
NS/NC	-	-	-	-
Total - NS/NC	16.106	25.731	11.025	52.862
Hombres				
NS/NC	-	-	-	-
Total - NS/NC	35.823	49.079	41.813	126.715

Tabla 11. Empleos anteriores al actual (contratos al menos de 6 meses) por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	5.060	15.726	20.786
Total - NS/NC	47.802	110.989	158.791

Tabla 13. Incidencia de paro laboral por más de 6 meses en los últimos cinco años por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	472*	487*	959*
Total-NS/NC	52.390	126.228	178.618

Tabla 14. 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	-	-	-
Total-NS/NC	13.246	14.835	28.082

Tabla 15. Utilidad de la formación ocupacional de los servicios públicos de empleo por sexo

	Ambos sexos
NS/NC	982*
Total-NS/NC	10.795

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

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	116*	687*	803*
Total - NS/NC	52.747	126.028	178.774

Tabla 17. Empleo actual por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	1.681*	6.877	8.559
Total - NS/NC	51.181	119.838	171.018

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

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	1.320*	11.158	12.478
Total - NS/NC	51.542	115.557	167.099

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

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	1.320*	11.158	12.478
Total - NS/NC	51.542	115.557	167.099

Tabla 20. Tipo de contrato por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	259*	1.379*	1.638*
Total - NS/NC	52.603	125.336	177.939

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

	Mujeres			Hombres		
	Indefinido	Resto de relaciones	Total	Indefinido	Resto de relaciones	Total
NS/NC	-	-	-	-	-	-
Total - NS/NC	41.293	11.310	52.603	99.335	26.002	125.336

Tabla 22. Contrato indefinido por sexo y ocupación actual

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	1.094*	5.497	6.592
Total - NS/NC	40.199	93.837	134.036

Tabla 23. Antigüedad laboral por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	442*	7.724	8.166
Total - NS/NC	52.420	118.991	171.411

Tabla 24. Movilidad geográfica por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	-	-	-
Total - NS/NC	52.862	126.715	179.577

Tabla 25. Lugar de trabajo por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	-	388*	388*
Total - NS/NC	52.862	126.327	179.189

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

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	17.545	47.543	65.088
Total - NS/NC	34.184	75.871	110.054

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

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	517*	1.084*	1.600*
Total - NS/NC	51.212	122.330	173.542

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

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	174*	775*	949*
Total - NS/NC	39.782	104.694	144.475

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

	Ambos sexos
Total	28.118

Tabla 30. Situación actual de estudio por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	358*	1.243*	1.601*
Total - NS/NC	52.504	125.472	177.976

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

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	358*	974*	1.332*
Total - NS/NC	52.504	125.741	178.245

Tabla 32. Cursos de formación realizados por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	358*	805*	1.163*
Total - NS/NC	52.504	125.910	178.414

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

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Total	27.731	70.588	98.319

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

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	735*	1.231*	1.966*
Total - NS/NC	26.997	69.357	96.353

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

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	721*	1.579*	2.300*
Total - NS/NC	27.010	69.009	96.019

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

	Trabajadores no cualificados	Administrativos	Jefes de grupo, encargados, capataces, FP III o FP superior	Otros trabajadores cualificados	Puestos que requieren obligatoriamente título universitario	Personal de dirección	Total
NS/NC	-	-	-	-	-	-	-
Total - NS/NC	38.014	25.240	16.995	62.487	10.370	26.137	179.241

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

	No consiguió la titulación asociada a la escolaridad obligatoria	Titulación asociada a la escolaridad obligatoria	Titulación de Bachiller Elemental o FP1	Titulación de Bachiller Superior o ciclo FP de grado medio	Titulación universitaria o equivalente	Total
NS/NC	-	-	122*	-	214*	336*
Total - NS/NC	4.434	76.420	24.757	36.187	37.443	179.241

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

	Trabajadores no cualificados	Administrativos	Jefes de grupo, encargados, capataces, FP III o FP superior	Otros trabajadores cualificados	Puestos que requieren obligatoriamente título universitario	Personal de dirección	Total
NS/NC	323*	312*	362*	2.091*	37*	473*	3.598
Total - NS/NC	37.690	24.928	16.633	60.396	10.332	25.664	175.644

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

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	605*	2.993*	3.598
Total - NS/NC	52.257	123.722	175.979

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

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	967*	1.566*	2.534*
Total - NS/NC	51.895	125.149	177.043

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

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	605*	2.993*	3.598
Total - NS/NC	52.257	123.722	175.979

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

	Sobrecualificados	Adecuados	Infracualificados	Total
NS/NC	883*	1.002*	649*	2.534*
Total - NS/NC	104.350	56.296	12.799	173.446

Tabla 46. Trayectoria laboral en la empresa por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	546*	2.480	3.025
Total - NS/NC	52.316	124.235	176.552

Tabla 47. Trayectoria laboral entre empresas según sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	6.476	27.966	34.442
Total - NS/NC	46.386	98.749	145.135

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

	Obtuvo la titulación antes de comenzar a trabajar	Obtuvo la titulación después de comenzar a trabajar	Total
Mujeres			
NS/NC	2.767	241*	3.009
Total - NS/NC	24.235	6.940	31.175
Hombres			
NS/NC	7.418	5.359	12.777
Total - NS/NC	56.005	7.089	63.094

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

	Ha tomado alguna medida para mejorar su formación desde que acabó su máximo nivel reglado		Total
	Sí	No	
Mujeres			
NS/NC	5.535	941*	6.476
Total - NS/NC	30.231	16.155	46.386
Hombres			
NS/NC	18.359	9.607	27.966
Total - NS/NC	61.294	37.455	98.749

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

	Hasta obligatorios	Estudios medios	Estudios superiores	Total
Mujeres				
NS/NC	4.006*	1.810*	660*	6.476
Total - NS/NC	11.696	19.387	15.303	46.386
Hombres				
NS/NC	16.267	8.224	3.475	27.966
Total - NS/NC	48.886	31.644	18.219	98.749

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”.