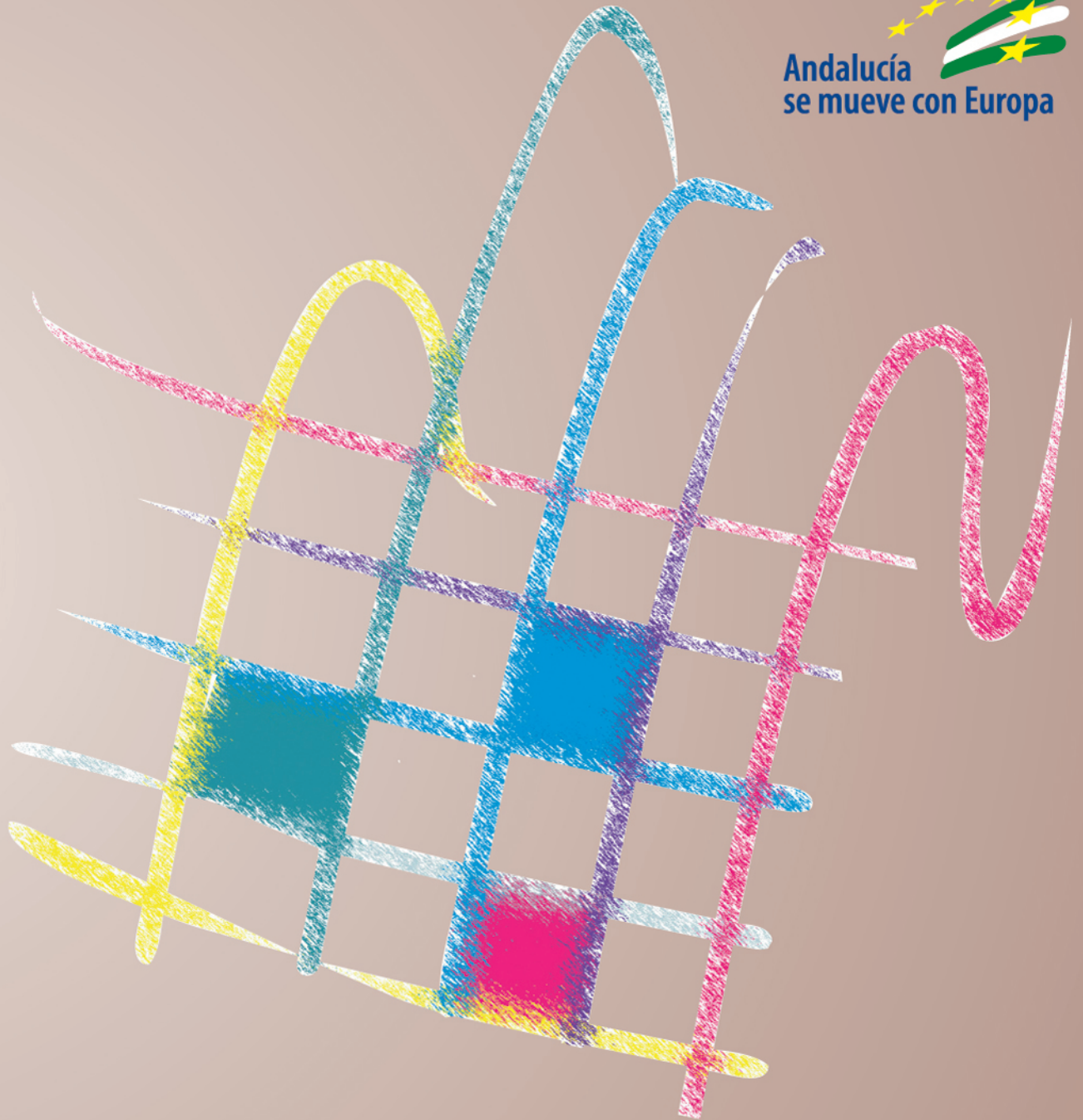


Granada. Encuesta de necesidades de formación y cualificación



Unión Europea
Fondo Social Europeo



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

**Granada. 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

Granada. Encuesta de necesidades de formación y cualificación



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

Datos catalográficos

González Carmona, Andrés

Granada : encuesta de necesidades de formación y cualificación / equipo de trabajo de la encuesta, Andrés González Carmona, Antonio Pascual Acosta, José Luis Pino Mejías. -- Sevilla : Instituto de Estadística de Andalucía, 2011

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

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

331.5:519.253(460.357)

377:519.253(460.357)

331.36:519.253(460.357)

Equipo de trabajo de la encuesta

Andrés González Carmona

Antonio Pascual Acosta

José Luis Pino Mejías

Año de Edición: 2011 Instituto de Estadística de Andalucía

© Instituto de Estadística de Andalucía

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

Índice

| | |
|--|-----------|
| Introducción..... | 9 |
| 1. Características generales de la encuesta | 11 |
| 2. Rasgos sociodemográficos y laborales..... | 13 |
| 2.1. Edad..... | 13 |
| 2.2. Continente de nacimiento..... | 16 |
| 2.3. Ingresos mensuales..... | 16 |
| 2.4. Categoría laboral..... | 18 |
| 2.5. Sector de actividad..... | 19 |
| 2.6. Tamaño del establecimiento..... | 20 |
| 3. Estudios reglados..... | 21 |
| 3.1. Nivel máximo de estudios alcanzado..... | 21 |
| 4. Trayectoria laboral..... | 25 |
| 4.1. Edad del primer contrato laboral o beca..... | 25 |
| 4.2. Empleos anteriores al actual de al menos 6 meses de duración..... | 26 |
| 4.3. Paro en los últimos 5 años y formación para el desempleo..... | 27 |
| 5. Trabajo actual..... | 29 |
| 5.1. Trayectoria seguida en la empresa actual..... | 29 |
| 5.2. Descripción del puesto actual..... | 29 |
| 6. Estudios y formación durante la vida laboral..... | 37 |
| 6.1. Terminó de estudiar antes de ponerse a trabajar..... | 37 |
| 6.2. Continuación de los estudios tras la obtención de su mayor nivel de estudios en algún momento distinto al actual..... | 38 |
| 6.3. Continuación de los estudios en la actualidad..... | 39 |
| 6.4. Enseñanza reglada adquirida en el actual empleo..... | 40 |
| 6.5. Formación continua adquirida desde que comenzó el actual empleo..... | 42 |
| 7. Rendimiento laboral de la formación..... | 47 |
| 7.1. Factores que les han permitido obtener su actual puesto de trabajo..... | 47 |
| 7.2. Relación entre el nivel de estudios y la categoría socioprofesional..... | 48 |
| 7.3. Titulaciones requeridas y categorías profesionales..... | 50 |
| 7.4. Adecuación de la cualificación al puesto de trabajo y demanda de formación adicional..... | 52 |
| 7.5. Trayectoria laboral..... | 55 |
| 8. Síntesis y conclusiones..... | 59 |

| | |
|---|-----------|
| Anexo 1. Población de referencia | 61 |
| Anexo 2. Tablas estadísticas | 75 |

Introducción

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

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

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

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

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

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

La asunción de las recomendaciones recogidas en estos dictámenes se ha plasmado en la Unión Europea, entre otros, en los acuerdos de la cumbre de Lisboa. La meta de convertir a

Europa en la sociedad más competitiva basada en el conocimiento, sólo puede alcanzarse mediante la continua mejora de los sistemas de educación, formación e I+D+i y de los mecanismos mediante los cuales estos sistemas satisfacen las necesidades de las personas, del tejido empresarial y del mercado de trabajo.

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

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

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

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

La recopilación de estudios realizados por iniciativa de los distintos departamentos de la Junta de Andalucía, las corporaciones locales, los agentes sociales o los grupos de investigación, evidencia la imposibilidad de integrarlos de

forma que se obtenga una visión conjunta de la situación actual. Así nos encontramos desde sectores en los que, gracias a su dimensión y al esfuerzo conjunto de todos los agentes implicados en el mismo, se tiene un profundo conocimiento de los recursos y necesidades, hasta sectores para los que la información disponible es claramente insuficiente. Sin embargo, incluso para los sectores con mejor disponibilidad de información, es difícil realizar comparaciones. El no haber utilizado procedimientos de recogida de información homogéneos, el que se realicen en momentos distintos, y la falta de sistematización en los medios de difusión son algunas

de las causas que limitan la utilidad de los estudios sectoriales como fuente de información para la construcción de indicadores más globales.

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

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, de los Hogares que emplean personal doméstico, y de los Organismos extraterritoriales, el motivo de su exclusión de la encuesta es la dispersión de los lugares de trabajo y la alta movilidad de un gran porcentaje de las personas que trabajan en estos sectores.

Respecto de los sectores de la Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria y de los Empleados públicos de la educación, las actividades sanitarias, veterinarias y de servicio social, su exclusión es consecuencia de las conclusiones alcanzadas en un estudio, realizado con anterioridad al diseño de la encuesta, que puso de manifiesto que era más eficaz para obtener información sobre la cualificación de estos colectivos, la explotación de los registros administrativos de los servicios de personal de las Administraciones Públicas.

En Granada se han recogido 1.302 cuestionarios de trabajadores (793) y trabajadoras (509).

2. Rasgos sociodemográficos y laborales

2.1. Edad

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

edad media de los hombres de 38,1 años y de 34,8 años para las mujeres.

Tabla 1. Edad media por sexo
(valores medios)

| | Media |
|--------------------|-------------|
| Mujeres | 34,8 |
| Hombres | 38,1 |
| Ambos sexos | 37,0 |

FUENTE: Elaboración propia

En lo que respecta al **año de nacimiento**, la mayor frecuencia se da en los años 70 y 60, lo que significa que la mayoría de los trabajadores tiene una edad comprendida entre los 37 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 27 y 56 años, y a los trabajadores más jóvenes, de edad comprendida entre los 16 y 26 años de edad. Se puede apreciar, por lo tanto, que no se trata de una población muy envejecida ya que solo un 4,1% de los trabajadores tienen más de 56 años.

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

| | Mujeres | Hombres | Ambos sexos |
|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Hasta 1942 | 0,2* | 0,0* | 0,1* |
| 1943-1950 | 2,2* | 5,0 | 4,1 |
| 1951-1960 | 16,1 | 24,4 | 21,6 |
| 1961-1970 | 22,6 | 28,3 | 26,4 |
| 1971-1980 | 39,7 | 28,8 | 32,5 |
| 1981-1990 | 19,1 | 13,5 | 15,4 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

FUENTE: Tabla 1.2 del Anexo 2

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

El **período etario** de los trabajadores presenta diferencias según el sexo, variando la proporción de hombres y mujeres, respectivamente, en los distintos grupos de edad. Como se aprecia en los Gráficos 1 y 2, podemos evidenciar una gran tendencia, la masculinización de las personas empleadas tanto menores de 39 años como mayores o iguales a 40 años. Esta masculinización es aún mayor en la población con edad mayor o igual a 40 años, lo cual permite inferir una sustancial incorporación de la mujer en el mundo del trabajo a partir de

los años 80, tendencia que viene gestándose paulatinamente a lo largo de los años 60 y 70. Para el total de la población andaluza también se observa esta mayor presencia del hombre en el mercado laboral aunque los porcentajes están más equilibrados. En concreto, para la población con edad menor igual a 39 años, las mujeres representan un 39,5% y en la población con edad superior o igual a 40 años, las mujeres representan un 24,1%.

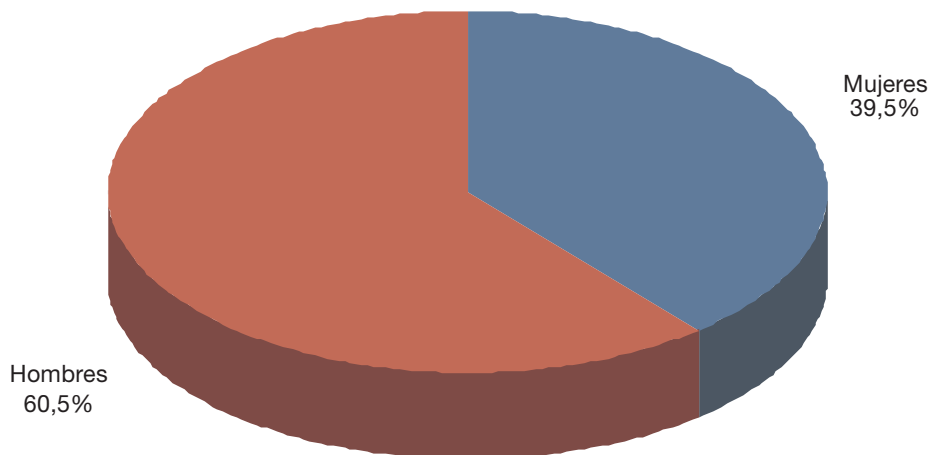
Tabla 3. Población trabajadora según grupos quinquenales de edad y sexo
(porcentajes verticales)

| | Mujeres | Hombres | Ambos sexos |
|---------------|--------------|--------------|--------------|
| 16 a 19 años | 0,7* | 5,2* | 3,7 |
| 20 a 24 años | 12,0 | 7,7 | 9,1 |
| 25 a 29 años | 20,9 | 11,9 | 14,9 |
| 30 a 34 años | 21,3 | 14,7 | 16,9 |
| 35 a 39 años | 16,8 | 15,6 | 16,0 |
| 40 a 44 años | 8,9 | 12,3 | 11,1 |
| 45 a 49 años | 11,7 | 16,1 | 14,6 |
| 50 a 54 años | 5,2 | 11,4 | 9,3 |
| 55 a 59 años | 1,9* | 1,6 | 1,7 |
| 60 y más años | 0,7* | 3,6 | 2,6 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

FUENTE: Tabla 1.1 del Anexo 2

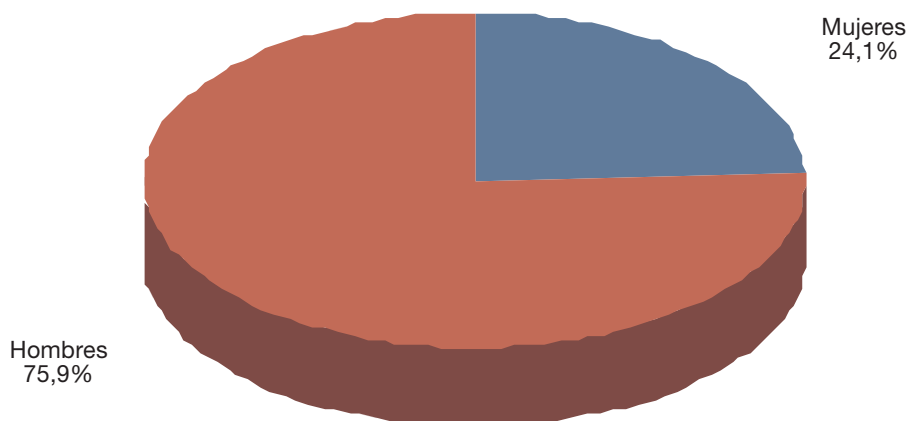
*Corresponde a un tamaño muestral inferior a 20, por lo que puede estar sujeto a una gran variabilidad.

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. Continente de nacimiento

Atendiendo al **continente de nacimiento** de los trabajadores, el 97,6% ha nacido en Europa, de los cuales el 95,9% es originario de España, mientras que el restante 1,7% proviene de algún país miembro de la Unión Europea. Se evidencia una escasa presencia de inmigrantes no comunitarios: en conjunto, los trabajadores que han nacido fuera de Europa suman apenas el 2,4% del total. De ellos, los oriundos de Latinoamérica son el contingente más numeroso

con un 2,2% del porcentaje total. Comparando estos datos con los obtenidos en Andalucía, podemos observar que el porcentaje de trabajadores nacidos en España es muy similar (95,1%).

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

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

| | Ambos sexos |
|--------------------------------|--------------|
| España | 95,9 |
| Resto de Europa | 1,7 |
| Latinoamérica | 2,2 |
| África | 0,1* |
| Resto de orígenes ^a | 0,1* |
| Total | 100,0 |

FUENTE: Tabla 1.4 del Anexo 2

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

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

2.3. Ingresos mensuales

En lo que respecta a los **ingresos netos** que las personas reciben mensualmente por su trabajo, prácticamente dos tercios de los trabajadores se encuentran en la franja que oscila entre los 750 y 1.499 euros mensuales, agrupando al 63,9% del total, siendo los sueldos de entre 1.000 y 1.249 euros los más representados (31,8%). En Andalucía esta es también la franja más habitual de sueldos con una representación del 28,4%. En

los extremos, un 20,7% de la población recibe un sueldo mensual inferior a los 750 euros, de los cuales el 9,3% gana menos de 540 euros, mientras que el 15,5% recibe un sueldo superior a los 1.500 euros, de los cuales el 5,1% recibe un sueldo igual o superior a los 2.000 euros mensuales. Estos resultados difieren de los obtenidos en Andalucía, donde el 16,1% de los trabajadores gana menos de 750 euros y tan solo el 5,4% gana menos de 540 euros.

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

| | Mujeres | Hombres | Ambos sexos |
|------------------|--------------|--------------|--------------|
| Menos de 540 | 23,2 | 2,7 | 9,3 |
| De 541 a 749 | 24,2 | 5,4 | 11,4 |
| De 750 a 999 | 18,5 | 18,0 | 18,1 |
| De 1.000 a 1.249 | 17,6 | 38,5 | 31,8 |
| De 1.250 a 1.499 | 5,3 | 18,1 | 14,0 |
| De 1.500 a 1.999 | 8,8 | 11,1 | 10,4 |
| De 2.000 a 2.499 | 2,3* | 2,7 | 2,6 |
| De 2.500 a 2.999 | 0,0* | 1,0* | 0,7* |
| 3000 y más | 0,2* | 2,6 | 1,8 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

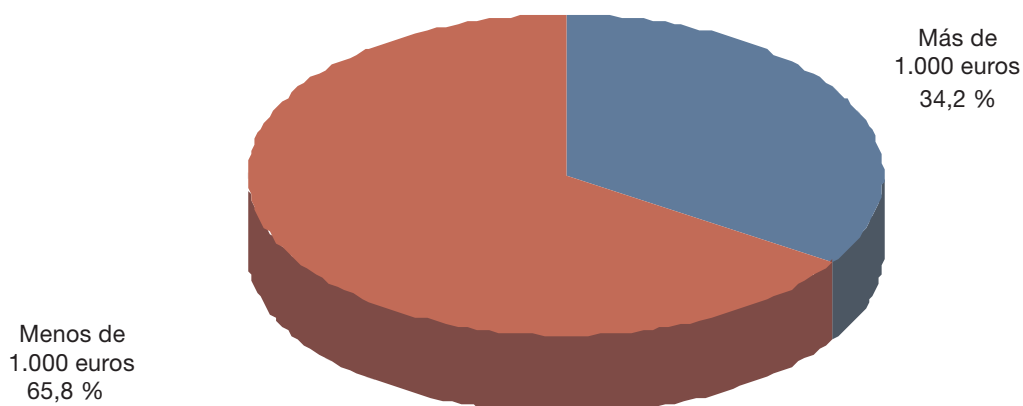
FUENTE: Tabla 1.5 del Anexo 2

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

Atendiendo a la distribución del nivel de ingreso según el sexo, es interesante notar como los 1.000 euros mensuales representan un límite divisorio de dos tendencias opuestas. El 65,8% de las mujeres encuestadas recibe un sueldo mensual de tres cifras, es decir inferior a los 1.000 euros mensuales,

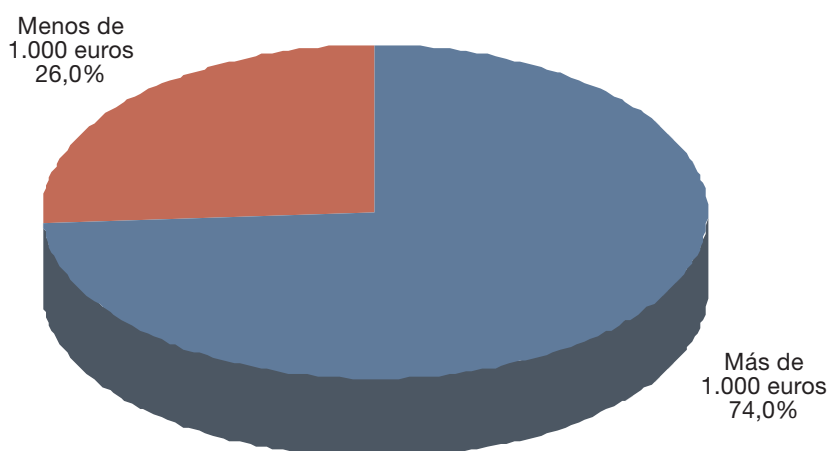
mientras que más de un cuarto del colectivo de los hombres (26%) se encuentra en las mismas condiciones remunerativas. La mayoría de los hombres (74%) obtiene por su trabajo una remuneración superior a los 1.000 euros, de los cuales el 6,3% supera los 2.000 euros mensuales.

Gráfico 3. Trabajadoras según ingresos mensuales



FUENTE: Tabla 1.5 del Anexo 2

Gráfico 4. Trabajadores según ingresos mensuales



FUENTE: Tabla 1.5 del Anexo 2

2.4. Categoría laboral

Como se aprecia en la Tabla 6, los datos relativos a la categoría laboral de los trabajadores ponen de manifiesto la presencia de ocupaciones cualificadas tanto para los hombres como para las mujeres, siendo la categoría general de “Otros trabajadores cualificados”, con el 35,8% del total, la mayoritariamente representada. Las otras categorías cualificadas más representadas, la de “Administrativos” (13,2%) y la de “Personal de dirección” (16,1%), muestran una distribución fuertemente desigual por sexo, registrándose una considerable presencia de mujeres en las actividades administrativas, con el 28,9% de mujeres empleadas frente al 5,2% de hombres, porcentajes que decrecen en favor de los hombres en las funciones directivas, donde se concentra el 17,9% de los hombres y el 12,6% 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). La desigualdad a la que hacemos referencia resulta aún más evidente para el conjunto de la población andaluza, en la cual, el porcentaje de mujeres en puestos directivos es de tan solo un 5,9% frente al 16,8% de hombres que ocupan cargos de dirección.

Por otro lado, la categoría de los “Trabajadores no cualificados” sigue aglutinando un porcentaje importante de la población empleada a nivel provincial, representando un quinto del total de los trabajadores (20,3%), con un peso porcentual mayor para los hombres.

Tabla 6. Categoría profesional por sexo
(porcentajes verticales)

| | Mujeres | Hombres | Ambos sexos |
|---|--------------|--------------|--------------|
| Trabajadores no cualificados | 18,7 | 21,1 | 20,8 |
| Administrativos | 28,9 | 5,2 | 13,2 |
| Jefes de grupo, encargados, capataces, FP III o FP superior | 4,7 | 8,3 | 7,1 |
| Otros trabajadores cualificados | 25,4 | 41,0 | 35,8 |
| Puestos que requieren obligatoriamente título universitario | 9,6 | 6,5 | 7,6 |
| Personal de dirección | 12,6 | 17,9 | 16,1 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

FUENTE: Tabla 1.7 del Anexo 2

2.5. Sector de actividad

En el ámbito de las actividades productivas contempladas, el sector con mayor peso porcentual es el de la “Construcción”, con el 18,6% de los trabajadores, que junto con los que desarrollan su actividad en el sector denominado “Actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales” concentran el 34,9% del total, con una destacada presencia de hombres, en las actividades relacionadas con la Construcción. El segundo sector con mayor peso porcentual es el del “Comercio” con el 18,5% de trabajadores empleados, seguido por el sector de las “Actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales” con el 16,3% y el sector de la “Industria manufacturera” con el 11%. Los sectores menos representados son los de las “Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales” (2,7%) y “Otras actividades

sociales y de servicios prestados a la comunidad; servicios personales” (4,3%). Al comparar estos datos con los obtenidos en el total de Andalucía, observamos que no existen grandes diferencias en cuanto al reparto de los trabajadores en los distintos sectores.

Si nos detenemos en el análisis por sexo de las actividades económicas desarrolladas, podemos observar una distribución distinta para hombres y mujeres. Los sectores de la “Industria manufacturera”, “Construcción”, “Comercio” (G1 y G2) y “Actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales” agrupan prácticamente las tres cuartas partes de los hombres (77,1%), mientras que más de la mitad del total de las mujeres (57,3%) se concentra en los sectores del “Comercio”(G1 y G2), “Hostelería” y “Actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales”, registrándose una mayor dispersión en los restantes sectores.

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

| | Mujeres | Hombres | Ambos sexos |
|--|--------------|--------------|--------------|
| C Industrias extractivas | 0,0* | 0,8 | 0,5 |
| D Industria manufacturera | 6,4 | 13,4 | 11,0 |
| E Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua | 0,1* | 0,8 | 0,6 |
| F Construcción | 6,7 | 24,5 | 18,6 |
| G-1 Comercio | 19,7 | 17,9 | 18,5 |
| G-2 Otro comercio al por menor de artículos nuevos en establecimientos especializados | 9,7 | 4,9 | 6,5 |
| H Hostelería | 11,9 | 7,2 | 8,8 |
| I Transporte, almacenamiento y comunicaciones | 2,7 | 6,1 | 5,0 |
| J Intermediación financiera | 4,5* | 2,1 | 2,9 |
| K Actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales | 16,0 | 16,4 | 16,3 |
| M Educación | 7,4 | 2,8 | 4,4 |
| N Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales | 6,8 | 0,7 | 2,7 |
| O Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad; servicios personales | 8,2 | 2,4 | 4,3 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

FUENTE: Tabla 1.9 del Anexo 2

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

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

2.6. Tamaño del establecimiento

En cuanto al empleo según el **tamaño del establecimiento** de trabajo, la mayoría de los trabajadores desarrolla su actividad laboral en micro y pequeñas empresas (hasta 49 empleados), en las cuales se concentra el 84,7% del total de los trabajadores, siendo la microempresa de entre 2 y 5 trabajadores la más representada. Podemos observar que el porcentaje de trabajadores empleados en micro y pequeñas empresas es mayor en la provincia de Granada que en Andalucía, de hecho, en Granada tan solo un 23,6% de las personas que trabajan lo hacen en empresas de más de 20 trabajadores, mientras que en Andalucía este porcentaje se eleva hasta el 35,8%.

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

| | Mujeres | Hombres | Ambos sexos |
|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Sólo 1 | 3,0* | 1,8* | 2,2* |
| De 2 a 5 | 49,4 | 35,5 | 40,1 |
| De 6 a 19 | 23,0 | 39,8 | 34,1 |
| De 20 a 49 | 5,5 | 9,6 | 8,3 |
| De 50 a 99 | 8,9 | 4,2 | 5,8 |
| 100 y más | 10,2 | 9,2 | 9,5 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

FUENTE: Tabla 1.10 del Anexo 2

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

3. Estudios reglados

3.1. Nivel máximo de estudios alcanzado

Los datos relativos al nivel de estudios del conjunto de los trabajadores revelan que el nivel educativo más frecuente es el de los estudios obligatorios, titulación poseída por más de un tercio del total, concretamente el 35,9%. Casi otro tercio de los trabajadores, el 30% del total, ha completado los estudios medios, de los cuales: el 10,7% ha obtenido el título de bachiller elemental o FP1, y el 19,2% ha conseguido el título de bachiller superior o ciclo FP de grado medio. La titulación superior corresponde al 29,7% del total de los trabajadores, de los cuales: el 17,2% ha conseguido una titulación universitaria de primer ciclo o ha concluido el ciclo de formación profesional de grado superior, el 11,2% ha conseguido titulación universitaria de segundo ciclo o equivalente, mientras que solamente el 1,3% ha finalizado los estudios de tercer ciclo. Al

otro extremo, los que no consiguieron la titulación asociada a la escolaridad obligatoria representan el 4,5% de los trabajadores.

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

Sin embargo, el análisis del nivel de estudios según el sexo de los trabajadores muestra una composición distinta para hombres y mujeres. Como se observa en la Tabla 9, el peso de los niveles de estudios inferiores es considerablemente mayor para los hombres que para las mujeres (49,9% hombres frente a 21,5% mujeres), relación que se invierte en correspondencia a los estudios medios y superiores.

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

| | Mujeres | Hombres | Ambos sexos |
|---|--------------|--------------|--------------|
| No consiguió la titulación asociada a la escolaridad obligatoria | 1,5* | 6,0 | 4,5 |
| Titulación asociada a la escolaridad obligatoria | 20,0 | 43,9 | 35,9 |
| Titulación de Bachiller Elemental o FP1 | 11,5 | 10,4 | 10,7 |
| Titulación de Bachiller Superior o ciclo FP de grado medio | 25,4 | 16,1 | 19,2 |
| Titulación universitaria de primer ciclo o ciclo FP de grado superior | 26,0 | 12,7 | 17,2 |
| Titulación universitaria de segundo ciclo o equivalente | 14,5 | 9,5 | 11,2 |
| Titulación universitaria de tercer ciclo o equivalente | 1,2* | 9,5 | 11,2 |
| 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.

El rasgo más sobresaliente que emerge del análisis del nivel de estudios según el sexo, utilizando la clasificación ESOMAR, es que las mujeres tienen un nivel de estudios mayor que los hombres, siendo los estudios medios, con el 36,9% del total, y superiores, con el 41,7%, respectivamente, los más representados en el contingente femenino. Los hombres se concentran mayoritariamente en la escolaridad obligatoria, con el 43,9% del total, porcentaje que decrece inversamente al nivel de estudio, con el 26,5% de los hombres con estudios medios y el 23,7% con estudios superiores. Comparando estos datos con los de la población andaluza, podemos observar que los porcentajes de trabajadores en cada nivel de estudios son muy similares. En Andalucía, el 41,3% posee hasta estudios

obligatorios, el 32,2% estudios medios y el 26,4% estudios superiores.

Se puede comprobar que en Granada el porcentaje de trabajadores con estudios medios es algo inferior que en Andalucía, mientras que el porcentaje de trabajadores con estudios superiores es algo mayor. La mayor diferencia se observa en las mujeres con estudios superiores que suponen un 41,7% de las trabajadoras granadinas y tan solo un 33,3% de las trabajadoras andaluzas. Si observamos el detalle según grupo de edad que ofrece la Tabla 11, observamos que la mayor contribución a esta desigualdad la aportan las mujeres de entre 30 y 44 años.

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

| | Mujeres | Hombres | Ambos sexos |
|---------------------|--------------|--------------|--------------|
| Hasta obligatorios | 21,4 | 49,8 | 40,3 |
| Estudios medios | 36,9 | 26,5 | 30,0 |
| Estudios superiores | 41,7 | 23,7 | 29,7 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

FUENTE: Tabla 1.3 del Anexo 2

Nota: 'Hasta obligatorios' incluye 'No consiguió la titulación asociada a la escolaridad obligatoria' y 'Titulación asociada a la escolaridad obligatoria';

'Estudios medios' incluye 'Titulación de bachiller elemental o FPI' y 'Titulación de bachiller superior o ciclo FP de grado medio';

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

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

En el grupo de trabajadores más jóvenes, de edad comprendida entre los 16 y 29 años, encontramos la misma estructura según el sexo que se registra a nivel global, ilustrada anteriormente. Más de la mitad de los hombres están representados en el nivel de estudios hasta obligatorios, que agrupa al 60,9% de los trabajadores más jóvenes, porcentaje de representación que decrece inversamente al nivel de estudios, hasta el 19,1% de trabajadores con titulación universitaria. Las mujeres más jóvenes están mayormente representadas en los estudios medios y superiores, con el 41,6% y el 35,2% del total, respectivamente, mientras que solamente el 23,2% se encuentra en el nivel de estudios obligatorios.

En el tramo de edad comprendida entre los 30 y 44 años, para los hombres se registra la misma estructura del nivel de estudios del grupo más joven, pero menos acentuada en sus extremos: disminuye sustancialmente el peso de los trabajadores con estudios hasta el ciclo obligatorio (40,3%) y aumenta el porcentaje de trabajadores con estudios superiores

(28%). Para las mujeres el peso mayor se mueve hacia los estudios superiores, siendo las mujeres con titulación universitaria las más representadas con el 52,6% del total, seguidas por el 33% de mujeres con estudios medios.

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

En los trabajadores con 45 o más años nos encontramos que en los hombres la estructura educativa sigue siendo la misma que en los dos tramos de edad anteriores. Distinta es la estructura que encontramos en las mujeres en las que los estudios medios son los más representados con un 38,1%, a los que le siguen los estudios hasta obligatorios (35,2%). En último lugar encontramos que los estudios superiores son los menos representados en este periodo etario con un 26,6% del total.

Es interesante notar que la estructura de los estudios de los hombres es la misma para los tres tramos de edad, es decir una estructura piramidal con amplia base en los estudios obligatorios. Con respecto a esta circunstancia, es posible que

la temprana incorporación al mundo laboral de los hombres jóvenes haya comportado el abandono del sistema educativo una vez obtenida la titulación obligatoria o que estos mismos se encuentren todavía estudiando.

Tabla 11. Nivel máximo de estudios reglados terminados por grupo de edad y sexo
(porcentajes verticales)

| | 16 a 29 años | 30 a 44 años | 45 y más años | Total |
|---------------------|--------------|--------------|---------------|--------------|
| Mujeres | | | | |
| Hasta obligatorios | 23,2 | 14,4 | 35,2 | 21,4 |
| Estudios medios | 41,6 | 33,0 | 38,1 | 36,9 |
| Estudios superiores | 35,2 | 52,6 | 26,6 | 41,7 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| Hombres | | | | |
| Hasta obligatorios | 60,9 | 40,3 | 53,8 | 49,8 |
| Estudios medios | 20,0 | 31,7 | 24,7 | 26,5 |
| Estudios superiores | 19,1 | 28,0 | 21,5 | 23,7 |
| Total | 100,0 | 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'.

4. Trayectoria laboral

4.1. Edad del primer contrato laboral o beca

En cuanto a la **trayectoria laboral**, se registra que los hombres se incorporan antes que las mujeres al mundo del trabajo, con una edad media de 20,8 años frente a los 24,2 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 11,1.

La edad media con la que los hombres se incorporan al trabajo es muy similar en Granada (20,8 años) y en Andalucía (20,5 años). Sin embargo, en lo que respecta a las mujeres

granadinas, estas se incorporan al mercado laboral casi 2 años más tarde (en media) (24,2 años) que la mujeres andaluzas (22,4 años).

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

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

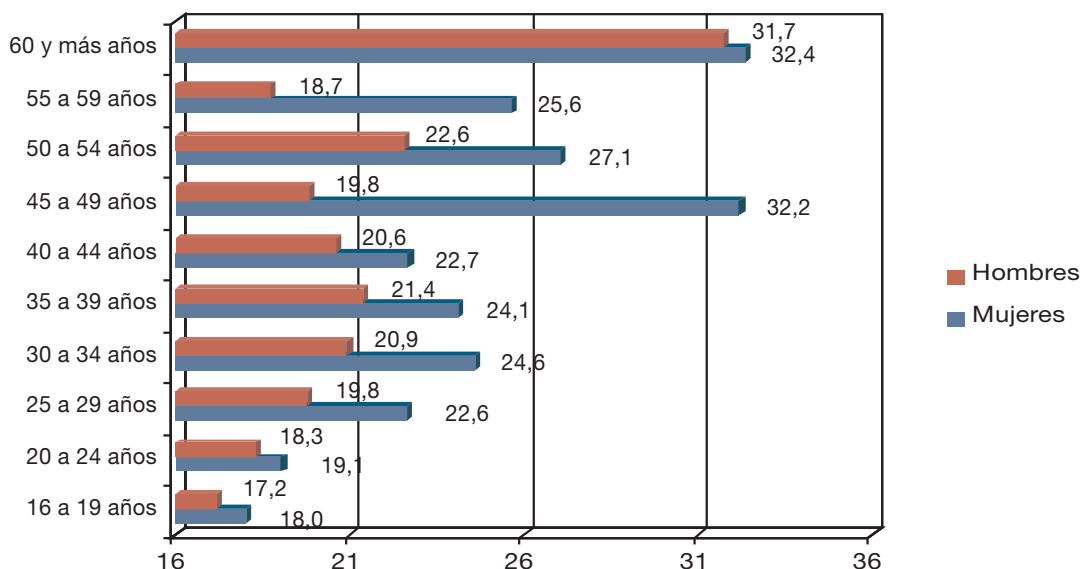
| | Años que lleva trabajando | Edad a la que empezó a trabajar |
|--------------------|---------------------------|---------------------------------|
| Mujeres | 11,1 | 24,2 |
| Hombres | 17,5 | 20,8 |
| Ambos sexos | 15,3 | 22,0 |

FUENTE: Tablas 2.1 y 2.2 del Anexo 2

En el Gráfico 5 se aprecia que la diferencia en la edad media de incorporación al mundo del trabajo entre hombres y mujeres se mantiene sustancialmente constante en los grupos de edad comprendidos entre los 16 y 24 años, sin embargo, a partir de los 25 años empieza, paulatinamente, a aumentar la

brecha entre hombres y mujeres. La diferencia más pronunciada se registra en los trabajadores con edades comprendidas entre los 45 y 49 años factor explicativo de la posterior incorporación de las mujeres en el mundo del trabajo.

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



FUENTE: Tabla 2.1 del Anexo 2

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

Atendiendo al **número de empleos** los datos nos muestran que el 38,6% de los hombres y el 57,3% de las mujeres están en su primer trabajo.

El número medio de empleos anteriores al actual de los hombres es de 1,49 frente al 0,71 de las mujeres. Los datos para Andalucía muestran una menor estabilidad laboral de las mujeres, para las cuales el número medio de empleos anteriores es 1,05. En concreto, el 41,3% de las trabajadoras

andaluzas está en su primer empleo, aumentando este porcentaje hasta el 57,3% en el caso de las trabajadoras granadinas. El caso de los hombres es algo distinto, siendo el número medio de empleos anteriores algo inferior en Andalucía (1,32).

En este caso, podemos observar que en Granada el 16,2% de los hombres ha tenido 4 o más empleos, es más, el 26,7% ha tenido 3 o más empleos. Estos porcentajes en Andalucía son muy inferiores, el 19,3% de hombres ha tenido 3 o más empleos y tan solo el 9,3% ha tenido 4 o más empleos.

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

| | Mujeres | Hombres | Ambos sexos |
|---------------------------------------|--------------|--------------|--------------|
| 0 | 57,3 | 38,6 | 45,0 |
| 1 | 25,6 | 16,9 | 19,9 |
| 2 | 9,8 | 17,8 | 15,1 |
| 3 | 3,6 | 10,5 | 8,1 |
| 4 o más | 3,7 | 16,2 | 11,9 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| Media general | 0,71 | 1,49 | 1,22 |
| Desviación típica | 1,03 | 1,48 | 1,40 |
| Media de empleos anteriores (1 o más) | 1,66 | 2,42 | 2,22 |
| Desviación típica | 0,96 | 1,15 | 1,15 |

FUENTE: Tabla 2.3 del Anexo 2

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

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

El 87,4% de los hombres y el 67,6% de las mujeres no han experimentado situaciones de paro por más de seis meses en el último quinquenio. Por tanto el 32,4% del contingente femenino ha estado en paro por un periodo superior a los seis

meses en los últimos cinco años, frente al 12,6% del total de los hombres.

Si comparamos los porcentajes correspondientes a aquellos trabajadores que han estado en paro por período superior a seis meses en los últimos cinco años en Granada con los obtenidos para toda Andalucía, observamos que, en global, estos son mayores en esta provincia, un 19,3% frente a un 14,5% para toda Andalucía. Esta diferencia es significativamente dispar si nos detenemos solo en las mujeres, para las que el porcentaje es de 32,4% en Granada frente al 20,4% para toda Andalucía.

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

| | Mujeres | Hombres | Ambos sexos |
|---------------------|--------------|--------------|--------------|
| Ha estado parado | 32,4 | 12,6 | 19,3 |
| No ha estado parado | 67,6 | 87,4 | 80,7 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

FUENTE: Tabla 2.4 del Anexo 2

En respuesta a las situaciones de paro laboral, la formación ocupacional se configura como una política activa de empleo de responsabilidad de la Administración pública. Se trata de una formación eminentemente práctica de carácter no

reglado, cuyo objetivo general es potenciar la inserción y reinserción profesional de la población demandante de empleo.

Entre los trabajadores que han estado en paro durante el último quinquenio (19,3% del total), prácticamente la mitad, el 49,5%, no ha accedido a procesos formativos como medida para superar su situación de desempleo. Este porcentaje es notablemente inferior al de Andalucía (71,3%).

Si analizamos estos datos teniendo en cuenta el sexo de los trabajadores, se observa que son las mujeres las que más han recurrido a la formación ocupacional impartida por los

servicios públicos de empleo. El 59,9% de las mujeres ha realizado cursos de formación ocupacional durante el periodo de paro, mientras que, solamente el 38,1% de los hombres, se ha incorporado en algún proceso formativo. El caso de Andalucía, con un 76,8% de hombres y un 65,7% de mujeres que no han accedido a procesos formativos, es diferente, no existiendo grandes diferencias entre hombres y mujeres.

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

| | Mujeres | Hombres | Ambos sexos |
|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Sí | 59,9 | 38,1 | 50,5 |
| No | 40,1 | 61,9 | 49,5 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

FUENTE: Tabla 2.5 del Anexo 2

5. Trabajo actual

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

5.1. Trayectoria seguida en la empresa actual

Es reseñable que la gran mayoría de los trabajadores, el 83,2% del total, ha mantenido la misma posición ocupacional en la

empresa en la que se encuentra actualmente contratado, circunstancia que caracteriza, de manera sustancialmente homogénea, a la trayectoria laboral de hombres y mujeres. Solamente el 16,8% de los trabajadores ha experimentado movilidad en su posición ocupacional en la empresa. La tendencia en Andalucía es muy similar.

Tabla 16. Variación en la ocupación en la empresa actual por sexo^a
(porcentajes verticales)

| | Mujeres | Hombres | Ambos sexos |
|--------------|--------------|--------------|--------------|
| La misma | 88,0 | 80,8 | 83,2 |
| Otra | 12,0 | 19,2 | 16,8 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

FUENTE: Tabla 3.4 del Anexo 2

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

5.2. Descripción del puesto actual

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

1. Dirección de las empresas y de las administraciones públicas

- dirección de las administraciones públicas y de empresas de 10 o más asalariados

- gerencia de empresas con menos de 10 asalariados
- gerencia de empresas sin asalariados

2. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales

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

3. Técnicos y profesionales de apoyo

4. Empleados de tipo administrativo

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

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

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

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

7. Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores

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

8. Trabajadores no cualificados

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

Atendiendo a las categorías laborales en las que se encuentran adscritos los trabajadores, la categoría que aglutina más trabajadores es la de los “Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, construcción y minería, excepto los operadores de instalaciones y maquinarias” con el 24,2% del total, seguida por los “Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios” con el 16,1%, por los “Empleados de tipo administrativo” con el 15,5% y por “Dirección de empresas y de las administraciones públicas”, con un 14,5% del total. En el caso de Andalucía, la categoría con mayor número de trabajadores es “Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores

de los comercios” con un 19,7%, mientras que el porcentaje de trabajadores en la categoría de “Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, construcción y minería, excepto los operadores de instalaciones y maquinarias” disminuye hasta el 16,1%.

Sin embargo, la composición según el sexo de las mencionadas categorías sigue patrones muy distintos. Para los hombres la categoría más representada es la de “Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, construcción y minería, excepto los operadores de instalaciones y maquinarias”, que aglutina al 34,8% del total, seguida por la categoría de “Dirección de las empresas y de las administraciones públicas” con el 14,8% y por los “Técnicos y profesionales de apoyo” con el 10,4%. Por su parte, las mujeres se encuentran marcadamente concentradas en la categoría de los “Empleados de tipo administrativo”, que reúne al 29,4% del total y en la categoría de los “Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios”, con el 28,8%.

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 un 40,6% de los hombres, repartidos entre “Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, construcción y minería, excepto los operadores de instalaciones y maquinarias” (34,8%) y “Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores” (5,8%), mientras que el porcentaje de representación de las mujeres en las mismas categorías se sitúa solamente en el 2,8% del total. Las mujeres son netamente más representadas que los hombres en las categorías de los “Empleados de tipo administrativo” y de los “Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios”, que en conjunto reúnen al 58,2% de las mujeres, contra el 18,7% de los hombres adscritos en las mismas categorías.

Podemos observar en la Tabla 17 una gran homogeneidad de representación de hombres y mujeres en las categorías correspondientes a “Dirección de las empresas y de las administraciones públicas” y a “Técnicos y profesionales de apoyo”. Por último, el porcentaje de representación de la categoría de los trabajadores no cualificados es levemente mayor para los hombres que para las mujeres.

Tabla 17. Empleo actual por sexo^a
(porcentajes verticales)

| | Mujeres | Hombres | Ambos sexos |
|---|--------------|--------------|--------------|
| Dirección de las empresas y de las administraciones públicas | 14,1 | 14,8 | 14,5 |
| Técnicos y profesionales científicos e intelectuales | 9,5 | 6,3 | 7,4 |
| Técnicos y profesionales de apoyo | 10,0 | 10,4 | 10,3 |
| Empleados de tipo administrativo | 29,4 | 8,7 | 15,5 |
| Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios | 28,8 | 10,0 | 16,1 |
| Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, construcción y minería, excepto los operadores de instalaciones y maquinarias | 2,5* | 34,8 | 24,2 |
| Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores | 0,3* | 5,8 | 4,0 |
| Trabajadores no cualificados | 5,4 | 9,2 | 8,0 |
| 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.

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

En media, los trabajadores granadinos trabajan remuneradamente 38,10 horas semanales, siendo los hombres los que trabajan más, con 39,57 horas, mientras que las mujeres trabajan, en media, 35,07 horas semanales. En la mayoría de los contratos de trabajo, el 70% del total, se establece una semana laboral de 36 a 40 horas de trabajo, mientras que, para el 15,9% de los contratos las horas de trabajo semanal son inferiores a las 36 horas y el 14,1% de los contratos fija una cantidad de horas semanales superior a 41 horas.

Existe una gran diferencia entre el porcentaje de trabajadores con más de 40 horas especificadas en el contrato en Granada y en Andalucía. Mientras que los datos regionales muestran que solo un 3,9% de los contratos recogen un número de horas semanales superior a 40, los datos de la provincia elevan este porcentaje al 14,1%. Por otra parte, el porcentaje de contratos con jornadas de entre 36 y 40 horas semanales en Andalucía (79%), se sitúa 9 puntos por encima del equivalente en Granada (70%).

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

| | Mujeres | Hombres | Ambos sexos |
|-------------------|--------------|--------------|--------------|
| De 1 a 15 | 2,7 | 0,7* | 1,3 |
| De 16 a 30 | 24,8 | 5,7 | 12,0 |
| De 31 a 35 | 4,5 | 1,7 | 2,6 |
| De 36 a 40 | 62,7 | 73,5 | 70,0 |
| De 41 a 45 | 1,4* | 14,2 | 10,0 |
| 46 y más | 3,9* | 4,2 | 4,1 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| Media | 35,07 | 39,57 | 38,10 |
| Desviación típica | 8,99 | 5,11 | 6,96 |

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.

^aVer 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 32% de las mujeres tiene un contrato laboral a tiempo parcial,

mientras que solamente el 8,1% 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 | 32,0 | 8,1 | 15,9 |
| Jornada completa | 68,0 | 91,9 | 84,1 |
| 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.

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

En cuanto al **tipo de contrato**, los más representados son el contrato indefinido que aglutina al 53,8% de los trabajadores, dividido en jornada a tiempo completo (47,7%) y tiempo parcial (6,1%), seguido por los trabajadores autónomos con el 17,8% y por los trabajadores con contrato temporal con el 12,5% del total. Es positivo observar que en Andalucía el porcentaje de

trabajadores con la estabilidad laboral proporcionada por un contrato indefinido se sitúa también, por encima del 50% (59,1%),

Es mayor el porcentaje de autónomos en los hombres que en las mujeres (20% frente a 13,4%).

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

| | Mujeres | Hombres | Ambos sexos |
|---|--------------|--------------|--------------|
| Indefinido a tiempo completo | 45,3 | 48,9 | 47,7 |
| Indefinido a tiempo parcial | 13,7 | 2,3* | 6,1 |
| Fijo discontinuo | 2,2* | 11,4 | 8,3 |
| Temporal | 16,7 | 10,3 | 12,5 |
| En prácticas, para la formación o similar | 1,1* | 1,8* | 1,6 |
| Autónomo | 13,4 | 20,0 | 17,8 |
| Otros | 7,6* | 5,3 | 6,1 |
| 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.

^aVer 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 44,3% de los contratos indefinidos de los hombres y el 54,9% de los contratos indefinidos de las mujeres. En el caso de Andalucía el comportamiento es similar con porcentajes del 51,2% y 49% respectivamente.

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 58,3% para los hombres y de 65,1% para las mujeres.

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

| | Mujeres | | | Hombres | | |
|---------------|--------------|---------------------|--------------|--------------|---------------------|--------------|
| | Indefinido | Resto de relaciones | Total | Indefinido | Resto de relaciones | Total |
| 16 a 29 años | 22,8 | 65,1 | 33,6 | 18,1 | 58,3 | 25,1 |
| 30 a 44 años | 54,9 | 24,1 | 47,1 | 44,3 | 27,8 | 41,5 |
| 45 y más años | 22,3 | 10,8* | 19,4 | 37,6 | 13,9 | 33,4 |
| 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 'Tempora', 'En prácticas, para la formación o similar' y 'Otros'.

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

La relación entre contrato indefinido y ocupación según el sexo en la provincia de Granada, 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 32,7% del total, seguidos por la categoría de “Dirección de las empresas y de las administraciones públicas” con el 17,6% de los contratos indefinidos, y por “Técnicos y profesionales de apoyo” con un 10,4%. Estos resultados difieren con los obtenidos en Andalucía, donde, aunque la categoría con mayor porcentaje de empleados con contrato indefinido sigue siendo la de “Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, construcción y minería, excepto los operadores de instalaciones y maquinarias” este porcentaje es notablemente menor (21,8%). La categoría “Dirección de las empresas y de las administraciones públicas” sigue ocupando la segunda posición con un porcentaje de hecho muy similar (17,5%), sin embargo, para Andalucía, la tercera categoría no sería “Técnicos y profesionales de apoyo” sino “Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios” (14,4%).

Los contratos indefinidos de las mujeres granadinas se concentran en las categorías “Empleados de tipo administrativo” y “Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios”, cuyos porcentajes de representación se sitúan respectivamente en el 28,5% y 26,1% del total de los contratos indefinidos femeninos. La situación en Andalucía es similar con respecto a las categorías más habituales, aunque los porcentajes son algo mayores, 31,6% para la modalidad “Empleados de tipo administrativo” y 30,7% para “Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios”. Además, se observa una disminución significativa en las modalidades “Dirección de las empresas y de las administraciones públicas” y “Técnicos y profesionales científicos e intelectuales”, donde estos porcentajes pasan de ser 18% y 11,2% respectivamente en Granada a 6,8% y 7,7% en Andalucía. Por otra parte, el porcentaje en la modalidad “Trabajadores no cualificados” es bastante superior en Andalucía (13,5%) que en Granada (6%). En este momento, resulta interesante recordar las diferencias encontradas en el porcentaje de mujeres con estudio superiores en Granada (41,7%) y en Andalucía (33,3%).

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 | 18,0 | 17,6 | 17,7 |
| Técnicos y profesionales científicos e intelectuales | 11,2 | 7,0 | 8,3 |
| Técnicos y profesionales de apoyo | 7,7 | 10,4 | 9,6 |
| Empleados de tipo administrativo | 28,5 | 9,5 | 15,3 |
| Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios | 26,1 | 10,0 | 14,9 |
| Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, construcción y minería, excepto los operadores de instalaciones y maquinarias | 2,2* | 32,7 | 23,3 |
| Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores | 0,4* | 4,9 | 3,5 |
| Trabajadores no cualificados | 6,0 | 7,8 | 7,3 |
| 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.

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

Atendiendo a la antigüedad laboral, el 43,7% de los trabajadores se encuentra trabajando en la misma empresa desde hace 6 años o más y el 23,7% desde un periodo de tiempo de entre 3 y 6 años, mientras que el restante 32,6% se ha incorporado a la empresa a lo largo de los últimos 3 años.

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

hombres, el 49,3% del total, tiene una antigüedad laboral igual o superior a los 6 años, mientras que solamente el 32,6% de las mujeres se encuentra en la misma posición. En el tramo comprendido entre los 3 y 6 años de antigüedad laboral se registra cierta paridad entre hombres y mujeres, mientras que las mujeres están más representadas que los hombres en los empleos con antigüedad inferior a los tres años.

Tabla 23. Antigüedad laboral por sexo^a

(porcentajes verticales)

| | Mujeres | Hombres | Ambos sexos |
|------------------------|--------------|--------------|--------------------|
| Menos de 3 meses | 3,2 | 1,9 | 2,3 |
| De 3 a 5 meses | 6,9 | 5,6 | 6,1 |
| De 6 a 11 meses | 7,5 | 3,3 | 4,7 |
| De 1 a menos de 2 años | 11,0 | 8,4 | 9,3 |
| De 2 a menos de 3 años | 12,7 | 9,1 | 10,3 |
| De 3 a menos de 6 años | 26,0 | 22,5 | 23,7 |
| 6 años o más | 32,6 | 49,3 | 43,7 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

FUENTE: Tabla 3.6 del Anexo 2

^aVer 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 91,5% de los trabajadores ha encontrado trabajo en empresas del propio municipio de residencia, mientras que el porcentaje de personas que ha tenido que desplazar su residencia para acceder al actual empleo se sitúa en el 8,5% del total. Se puede

apreciar que en términos de movilidad geográfica existe cierta homogeneidad entre hombres y mujeres. Esta homogeneidad es mayor si observamos los datos a nivel regional, donde el 93,5% de los hombres y el 93,6% de las mujeres han encontrado trabajo en su propio municipio.

Tabla 24. Movilidad geográfica por sexo^a
(porcentajes verticales)

| | Mujeres | Hombres | Ambos sexos |
|----------------------------------|--------------|--------------|--------------|
| Necesitó cambiar de municipio | 5,7 | 9,9 | 8,5 |
| No necesitó cambiar de municipio | 94,3 | 90,1 | 91,5 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

FUENTE: Tabla 3.7 del Anexo 2

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

En cuanto al lugar de trabajo, el 71,3% de los trabajadores realiza su labor en algún tipo de establecimiento, mientras que el 28,7% no tiene un espacio físico fijo donde realiza su trabajo. Estos datos varían levemente en Andalucía, donde el porcentaje de trabajadores que realiza su labor en un

establecimiento es del 78,7%. Los hombres son los que mayoritariamente se desplazan para realizar su labor: el 38,6% no tiene un lugar fijo de trabajo, frente al 9% de las mujeres que se encuentra en esta situación.

Tabla 25. Lugar de trabajo por sexo^a
(porcentajes verticales)

| | Mujeres | Hombres | Ambos sexos |
|---|--------------|--------------|--------------|
| Realiza su trabajo en un establecimiento | 91,0 | 61,4 | 71,3 |
| No realiza su trabajo en un establecimiento | 9,0 | 38,6 | 28,7 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

FUENTE: Tabla 3.8 del Anexo 2

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

6. Estudios y formación durante la vida laboral

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

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

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

anterior, que concentraba el periodo formativo en los años previos a la entrada en el mercado de trabajo.

6.1. Terminó de estudiar antes de ponerse a trabajar

Para la mayoría de los trabajadores granadinos el ingreso en el mundo laboral ha significado el cierre del ciclo educativo, de forma que, aproximadamente tres cuartos de los trabajadores (76,3%) terminó de estudiar antes de ponerse a trabajar y solamente el 23,7% del total prosiguió su proceso educativo, conciliando trabajo y estudios. En este sentido, los trabajadores granadinos muestran un comportamiento muy similar al de los andaluces, para los cuales el porcentaje que concluyó sus estudios con anterioridad a la consecución de su primer empleo es del 75,6%. En este aspecto, atendiendo al comportamiento según el sexo, se registra que el 24,6% de los hombres siguieron estudiando después de su ingreso en el mundo laboral, mientras que solamente el 22,3% de las mujeres extendió su periodo formativo durante la vida laboral. Este dato debe ponerse en relación con el hecho reflejado en la Tabla 9 de que el nivel educativo con el que acceden las mujeres a su primer empleo es, en media, superior al de los hombres.

Tabla 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 | 77,7 | 75,4 | 76,3 |
| Obtuvo la titulación después de comenzar a trabajar | 22,3 | 24,6 | 23,7 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

FUENTE: Tabla 4.6 del Anexo 2

^aVer 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 74% de los trabajadores granadinos y el 74,9% de los andaluces terminaron de estudiar tras conseguir algún título de

los correspondientes a las enseñanzas regladas, mientras que el 26% prosiguió en su proceso educativo. Si comparamos estos datos con los anteriores, podemos evidenciar una sustancial paridad, es decir que la mayoría de los trabajadores entraron en el mercado laboral tras conseguir un título académico, lo que significó el cierre del ciclo formativo.

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

| | Mujeres | Hombres | Ambos sexos |
|------------------------------------|--------------|--------------|--------------|
| Siguió estudiando (no actualmente) | 30,5 | 23,6 | 26,0 |
| No siguió estudiando | 69,5 | 76,4 | 74,0 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

FUENTE: Tabla 4.1 del Anexo 2

^aVer 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 (44,7%), seguido por aquellos que tuvieron que abandonar los estudios por razones personales/familiares con un 22,5% y por los que no quisieron proseguir los estudios (21,5%). Estas motivaciones son representadas con la misma homogeneidad en los hombres, sin embargo, en las mujeres el segundo factor más representado es el correspondiente a aquellas personas que no quisieron seguir estudiando, con un 22,4%, seguido de las que abandonaron por razones personales y/o familiares con un 21,1%.

La mayor diferencia entre los datos en Granada y los obtenidos en Andalucía se encuentra en la modalidad "No quería seguir estudiando". El porcentaje de trabajadores que aducen no querer continuar sus estudios aumenta de un 21,5% en Granada a un 26,8% en Andalucía, debiéndose este aumento tanto a los hombres como a las mujeres. Esto provoca una variación en la ordenación de las modalidades, de forma que en Andalucía, lo más habitual continúa siendo dejar de estudiar por haber encontrado un empleo, mientras que la segunda opción deja de ser "Por razones personales/familiares (quería y no podía)" y pasa a ser "No quería seguir estudiando".

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

| | Mujeres | Hombres | Ambos sexos |
|---|--------------|--------------|--------------|
| No quería seguir estudiando | 22,4 | 21,0 | 21,5 |
| Por razones personales/familiares (quería y no podía) | 21,1 | 23,2 | 22,5 |
| Encontró un empleo (sin buscarlo activamente) | 38,7 | 47,6 | 44,7 |
| Otros | 17,8 | 8,2 | 11,3 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

FUENTE: Tabla 4.4 del Anexo 2

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

Entre los trabajadores que siguieron estudiando, el 33,3% se dedicó a estudios universitarios de grado superior y el 15,6% a estudios de postgrado.

El 14,4% de los trabajadores siguió estudiando bachiller, mientras que el 10,5% prosiguió estudiando en algún ciclo de FP de grado superior, y un 8,7% algún ciclo de FP de grado medio.

Comparando estos resultados con los obtenidos en Andalucía, vemos que entre los trabajadores andaluces que han continuado su formación lo más habitual es que sea para conseguir un título de FP de grado medio (18,2%), mientras que en el caso de Granada lo más común es seguir estudiando enseñanzas universitarias de grado superior (33,3%).

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

| | Ambos sexos |
|---|--------------------|
| Siguió estudiando Bach. Elem Graduado o ESO | 4,3* |
| Siguió estudiando Bachiller | 14,4 |
| Siguió estudiando FP Grado Medio | 8,7 |
| Siguió estudiando FP Grado Superior | 10,5 |
| Siguió estudiando Univ. Grado Medio | 8,3 |
| Siguió estudiando Univ. Grado Superior | 33,3 |
| Siguió estudiando Postgrado | 15,6 |

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.

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

6.3. Continuación de los estudios en la actualidad

concretamente el 10,7% de las mujeres y el 4,7% de los hombres.

En la actualidad, solamente el 6,7% de los trabajadores se encuentra realizando algún tipo de estudios,

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

| | Mujeres | Hombres | Ambos sexos |
|------------------------|--------------|--------------|--------------------|
| Estudia actualmente | 10,7 | 4,7 | 6,7 |
| No estudia actualmente | 89,3 | 95,3 | 93,3 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

FUENTE: Tabla 4.8 del Anexo 2

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

6.4. Enseñanza reglada adquirida en actual empleo

Atendiendo a los logros educativos en el ámbito de la enseñanza reglada conseguidos durante la trayectoria laboral actual, el 8,1% de los trabajadores consiguió

algún título de estudio posteriormente a su actual contratación de los cuales el 9,1% eran hombres y el 6,1% mujeres. De estos datos se infiere que un mayor porcentaje de trabajadores granadinos (8,1%) que andaluces (5,6%) ha mejorado su formación desde que comenzó en su trabajo actual.

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 | 93,9 | 90,9 | 91,9 |
| Han incrementado su nivel de estudios | 6,1 | 9,1 | 8,1 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

FUENTE: Tabla 4.9 del Anexo 2

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

Entre las motivaciones que han incentivado la obtención de una nueva titulación entre los trabajadores granadinos, la mayoría guarda estrecha relación con mejorar la cualificación en el puesto de trabajo y por satisfacción personal, concretamente el 85,2% que corresponde a la categoría "Otros objetivos". Para el 14,8% de los trabajadores granadinos la

consecución de una nueva titulación respondió a la necesidad de ascender o cambiar de trabajo. Este dato es algo distinto del obtenido en Andalucía donde el 27,2% de trabajadores precisaron una nueva titulación para ascender o cambiar de trabajo.

Tabla 32. Motivaciones para mejorar el nivel de estudios por sexo^a (porcentajes verticales)

| | Ambos sexos |
|-----------------------------|--------------|
| Ascenso ó cambio de trabajo | 14,8 |
| Otros objetivos | 85,2 |
| Total | 100,0 |

FUENTE: Tabla 4.10 del Anexo 2

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

'Otros objetivos' incluye 'Mejorar la cualificación en el puesto de trabajo' y 'Sólo por satisfacción personal'.

^aVer la Tabla 35 de "Andalucía. Encuesta de necesidades de formación y cualificación".

Atendiendo en detalle a la relación entre las motivaciones que indujeron a los trabajadores a mejorar su nivel de estudios (Tabla 33) y el grado de cumplimiento de los mismos una vez obtenida la correspondiente titulación, se registra que la expectativa más atendida es la relativa a la mejora de la calificación laboral para el desempeño de funciones en el

actual puesto de trabajo, con una valoración media de 4,55, seguida por la ascensión de categoría en la empresa o cambio de trabajo, con una valoración media de 3,67 y por la satisfacción personal, con el 1,84. Globalmente la valoración media se sitúa en el 3,41.

Tabla 33. Grado de cumplimiento de los objetivos al mejorar sus estudios por sexo^{ab}

(valores medios)

| | Ambos sexos |
|--|--------------------|
| Mejorar la cualificación en el puesto de trabajo | 4,55 |
| Ascenso ó cambio de trabajo | 3,67 |
| Sólo por satisfacción personal | 1,84 |
| Total | 3,41 |

FUENTE: Tabla 4.11 del Anexo 2

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

^aVer la Tabla 37 de "Andalucía. Encuesta de necesidades de formación y cualificación".^bEscala de 1 a 5.

Los datos relativos al tipo de mejora laboral experimentada tras la consecución del título académico, nos muestran que para el 33,8% de los trabajadores la consecución del título académico no ha significado ningún cambio en la posición laboral que ocupaban con anterioridad en la empresa, mientras que para el restante 66,2% de los trabajadores la mejora del nivel educativo ha significado alguna mejora de categoría laboral. En el ámbito de Andalucía, la adquisición de un mayor nivel educativo conlleva un porcentaje muy inferior de casos (44%) en los que se ha producido algún tipo de mejora, ya sea de tipo retributivo o de categoría laboral.

En este ámbito se registran tendencias bastante desiguales para hombres y mujeres, siendo las mujeres las que menos beneficios laborales han obtenido con la consecución

del título. El 42,9% del total de las mujeres declara que la mejora del nivel de estudios no ha comportado ninguna mejora en su posición laboral en la empresa, mientras que solamente el 31% de los hombres se encuentra en esta situación. Esta diferencia se repite, con distinta intensidad, también entre los de trabajadores que han experimentado algún tipo de mejora en su posición laboral.

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

Tabla 34. Tipo de mejora experimentada en el trabajo tras la mejora del nivel de estudios por sexo^a

(porcentajes verticales)

| | Mujeres | Hombres | Ambos sexos |
|----------------|--------------|--------------|--------------------|
| Ninguna mejora | 42,9 | 31,0 | 33,8 |
| Alguna mejora | 57,1* | 69,0 | 66,2 |
| 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: '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'.

^aVer la Tabla 38 de "Andalucía. Encuesta de necesidades de formación y cualificación".

6.5. Formación continua adquirida desde que comenzó el actual empleo

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

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

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

El 43,2% del total de trabajadores granadinos ha realizado algún tipo de actividad formativa durante su trayectoria laboral en la empresa en la que se encuentra trabajando en la actualidad, siendo este porcentaje inferior al correspondiente en Andalucía (50,2%). De estos, el 15,5% ha realizado cursos de formación continua, mientras que el 27,7% otro tipo de formación. En este ámbito, se registran porcentajes de representación muy similares para hombres y mujeres.

Tabla 35. Cursos de formación realizados por sexo^a
(porcentajes verticales)

| | Mujeres | Hombres | Ambos sexos |
|--------------------|--------------|--------------|--------------------|
| Formación continua | 17,0 | 14,7 | 15,5 |
| Otros | 29,3 | 26,9 | 27,7 |
| Ninguno | 53,6 | 58,3 | 56,8 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

FUENTE: Tabla 4.13 del Anexo 2

^aVer 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 75,9% de los trabajadores que han realizado algún tipo de formación, seguido por la satisfacción personal, con el 14,9% del

contingente. Las motivaciones relacionadas con el ascenso de categoría o el cambio de trabajo son las menos representadas, con el 6,9%. En este ámbito la estructura de agrupación según la motivación desglosada por sexo resulta bastante homogénea.

Tabla 36. 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 | 70,3 | 79,1 | 75,9 |
| Sólo por satisfacción personal | 17,3 | 13,7 | 14,9 |
| Ascenso o cambio de trabajo | 9,0 | 5,7 | 6,9 |
| No sabe/No contesta | 3,5* | 1,6* | 2,3* |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

FUENTE: Tabla 4.15 del Anexo 2

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

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

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

Según una escala de valoración de 1 (nada conseguido) a 5 (totalmente conseguido), podemos observar que los objetivos pretendidos fueron totalmente conseguidos por el 30,6% de los trabajadores que entraron en algún tipo de proceso formativo, mientras que el 26,5% se encuentra en una valoración igual a 4 y el 32,8% logró medianamente conseguir sus objetivos, con una valoración igual a 3. Para el 4,4% de los trabajadores el proceso formativo comportó un logro muy por debajo de sus expectativas, con una valoración igual a 2, mientras que el 5,7% de los trabajadores no consiguió absolutamente los objetivos que tenía al empezar el proceso formativo.

Un análisis por sexos nos permite destacar que la diferencia más significativa la encontramos en que son los hombres los que más objetivos pretendidos han conseguido

totalmente con una diferencia del 12,5% sobre el colectivo femenino. Por otra parte, los trabajadores andaluces expresan una mayor satisfacción de sus expectativas (media 3,79) que los granadinos (media 3,72). De hecho, el porcentaje de trabajadores andaluces que han puntuado 3 o menos es del 38,5% mientras que en la provincia este porcentaje asciende hasta el 42,9%. Esta diferencia es mucho más acusada en las mujeres que en los hombres. Las mujeres andaluzas que han otorgado una puntuación igual o inferior a 3 suponen un 38,8%, mientras que en el caso de Granada, este porcentaje es del 53,3%. En el caso de los hombres los porcentajes son del 38,3% y 37,2% para Andalucía y Granada, respectivamente.

Tabla 37. Consecución de los objetivos pretendidos con las actividades de formación por sexo^a
(porcentajes verticales)

| | Mujeres | Hombres | Ambos sexos |
|---------------------------|--------------|--------------|--------------|
| 1 (Nada conseguido) | 8,9* | 4,0* | 5,7 |
| 2 | 4,8* | 4,1 | 4,4 |
| 3 | 39,6 | 29,1 | 32,8 |
| 4 | 24,2 | 27,8 | 26,5 |
| 5 (Totalmente conseguido) | 22,5 | 35,0 | 30,6 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| Media | 3,47 | 3,86 | 3,72 |
| Desviación típica | 1,15 | 1,0 | 1,12 |

FUENTE: Tabla 4.16 del Anexo 2

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

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

Según la agrupación de motivaciones utilizada anteriormente, se observa que la valoración media más alta, con un 3,78, se registra en relación con 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 2,75. La valoración del epígrafe "Ascenso o cambio de trabajo" es bastante mejor en el entorno de Andalucía, obteniendo una puntuación media de 3,22.

Tabla 38. Grado de consecución de los objetivos al realizar formación continua por sexo^{ab}
(valores medios)

| | Mujeres | Hombres | Ambos sexos |
|-----------------------------|-------------|-------------|-------------|
| Otros objetivos | 3,52 | 3,91 | 3,78 |
| Ascenso o cambio de trabajo | 2,86 | 2,66 | 2,75 |
| Total | 3,46 | 3,84 | 3,71 |

FUENTE: Tabla 4.17 del Anexo 2

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

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

^bEscala de 1 a 5.

El 69,2% 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. Se puede apreciar que existe una gran homogeneidad entre hombres y mujeres en relación con el tipo de mejora conseguida en la empresa al realizar los cursos de formación. El porcentaje de

trabajadores que consideran que la formación continua le ha reportado alguna mejora es inferior en Andalucía (26,5%) que en Granada (30,8%), conviene recordar que esta tendencia también ocurre cuando la formación a la que se hace referencia es reglada.

Tabla 39. Tipo de mejora conseguida en la empresa con la formación continua por sexo^a
(porcentajes verticales)

| | Mujeres | Hombres | Ambos sexos |
|----------------|--------------|--------------|--------------------|
| Ninguna mejora | 68,6 | 69,5 | 69,2 |
| Alguna mejora | 31,4 | 30,5 | 30,8 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

FUENTE: Tabla 4.18 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'.

^aVer 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 40 y 41, la opinión de los trabajadores granadinos respecto de 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, según una escala de 1 (poca influencia) a 5 (mucho influencia), una valoración media de 3,93. A este le sigue, en segunda

instancia, la disponibilidad para asumir riesgos, con una valoración media de 3,79. La suerte, factor no controlable, ocupa el tercer lugar con una puntuación de 3,28 sobre 5. El cuarto 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 3,24. Los contactos, que proporcionan las redes sociales de los trabajadores, es el factor que se sitúa en el quinto lugar, con una valoración media de 3,03.

Llama la atención que, el factor percibido como menos influyente a la hora de conseguir empleo resulta ser el nivel educativo alcanzado por los trabajadores. Los estudios son el factor que se coloca en última posición con la valoración media más baja de 2,66.

Tabla 40. Influencia de diversos factores para el conseguimiento del actual empleo por sexo^{ab}
(valores medios)

| | Mujeres | Hombres | Ambos sexos |
|----------------------------|---------|---------|-------------|
| Estudios | 2,94 | 2,52 | 2,66 |
| Experiencia | 3,07 | 3,32 | 3,24 |
| Contactos | 3,02 | 3,04 | 3,03 |
| Iniciativa | 3,95 | 3,93 | 3,93 |
| Dispuesto a Asumir Riesgos | 3,68 | 3,85 | 3,79 |
| Suerte | 3,54 | 3,15 | 3,28 |

FUENTE: Tabla 5.1 del Anexo 2

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

^bEscala de 1 a 5.

Tabla 41. 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 |
| Experiencia | 4 | 3 | 4 |
| Suerte | 3 | 4 | 3 |
| Contactos | 5 | 5 | 5 |
| Estudios | 6 | 6 | 6 |

FUENTE: Tabla 5.1 del Anexo 2

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

Es interesante resaltar que este mismo orden es el registrado en toda Andalucía, aunque con pequeñas diferencias en la obtención de las correspondientes medias.

Se registran, sin embargo, leves diferencias según el sexo en la percepción acerca de los factores que inciden en la obtención de empleo. Hombres y mujeres asignan las valoraciones más altas a los factores de la iniciativa personal y de la disponibilidad a asumir riesgos. Las mujeres valoran más que los hombres el factor suerte, destinándole la tercera posición, mientras que en la misma posición los hombres colocan el factor experiencia. Los contactos y los estudios son, tanto para los hombres como para las mujeres los factores que ocupan el quinto y sexto lugar respectivamente. Los estudios son también el factor donde se registra la mayor diferencia (casi medio punto) entre la valoración que le asignan las mujeres (2,94) y los hombres (2,52).

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

Considerando el conjunto de los trabajadores granadinos empleados en los sectores productivos objeto del presente estudio, en la Tabla 42 se analiza la distribución de cada categoría profesional según el nivel de estudios de los trabajadores adscritos.

La categoría de los "Trabajadores no cualificados" se concentra en el nivel de estudios de la escolaridad obligatoria, donde se encuentra el 50,9% de la población encuestada. En Andalucía, el porcentaje de trabajadores no cualificados con titulación asociada a la escolaridad obligatoria es del 59,9% . Por otra parte, se destaca que el 16,9% de los trabajadores granadinos y el 12,8% de los trabajadores andaluces no cualificados no consiguieron la titulación asociada a la escolaridad obligatoria.

La categoría de "Administrativos" muestra una composición según el nivel de estudios más dispersa: si bien el 38,9% de este universo tiene el título de bachiller superior o FP de grado medio, igualmente considerable es el porcentaje de los que tienen titulación universitaria o equivalente (39,3%).

Observamos que el porcentaje de administrativos con titulación universitaria o equivalente es del 39,3% en Granada y del 36,2% en Andalucía.

La composición de la categoría "Jefes de grupo, encargados, capataces, FP III o FP superior" presenta una distribución bastante homogénea entre dos niveles de estudios: la titulación universitaria o equivalente es la más representada con el 33,5%, seguida por la titulación asociada a la escolaridad obligatoria con un porcentaje de 30,9%. El 21,5% de esta categoría corresponde a la titulación de Bachiller superior o ciclo FP de grado medio seguido de aquellos que obtuvieron el Bachiller elemental o FP I (12,6%). Los datos en Andalucía presentan una mayor homogeneidad entre las categorías "Titulación asociada a la escolaridad obligatoria" (27,3%), "Titulación de bachiller superior o FP de grado medio" (25,8%) y "Titulación universitaria o equivalente" (25,4%).

La categoría de los "Otros trabajadores cualificados" presenta una mayor concentración en correspondencia a la escolaridad obligatoria, titulación poseída por el 50,1% de este grupo.

La categoría de "Personal de dirección", como las categorías de los "Administrativos" y de los "Jefes de grupo, encargados, capataces, FP III o FP superior", se encuentra concentrada fundamentalmente en aquellos que tienen titulación universitaria o equivalente con un 45,2%, seguida de los que poseen titulación asociada a la escolaridad obligatoria (28,8%). Esta distribución es similar a la de Andalucía.

Tabla 42. 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 | 16,9 | - | 1,5* | 1,4* | - | 2,7* | 4,5 |
| Titulación asociada a la escolaridad obligatoria | 50,9 | 6,8* | 30,9 | 50,1 | - | 28,8 | 36,0 |
| Titulación de Bachiller Elemental o FP1 | 11,6 | 15,0 | 12,6 | 13,0 | - | 5,7* | 10,8 |
| Titulación de Bachiller Superior o ciclo FP de grado medio | 15,8 | 38,9 | 21,5 | 18,2 | - | 17,6 | 19,2 |
| Titulación universitaria o equivalente | 4,8* | 39,3 | 33,5 | 17,4 | 100,0 | 45,2 | 29,6 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

FUENTE: Tabla 1.8 del Anexo 2

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

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

Nota: 'Titulación universitaria ó 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'.

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

En cuanto a la composición del nivel de estudios según la categoría profesional del conjunto de los trabajadores, se observa que los niveles de estudios inferiores, hasta la escolaridad obligatoria, se concentran en las categorías de los "Trabajadores no cualificados" y de los "Otros trabajadores cualificados". Estas dos categorías aglutinan el 88% de los trabajadores que no consiguieron la escolaridad obligatoria, al 78,5% de los con escolaridad obligatoria.

Por otra parte, de la observación de la Tabla 43 y su comparación con los datos regionales, se deducen varias cuestiones. En primer lugar, de entre los trabajadores que no consiguieron la titulación asociada a la escolaridad obligatoria, tal solo el 52,9% de los andaluces realizan trabajos no cualificados frente al 76,7% en Granada. En segundo lugar, en Andalucía, el 42,3% de los trabajadores con titulación asociada a la escolaridad obligatoria son trabajadores no cualificados, este porcentaje es del 28,7% en Granada.

Por otra parte, los porcentajes de otros trabajadores cualificados con nivel de estudios asociado a la escolarización básica son del 37,9% en Andalucía y un 49,8% en Granada. En resumen, podemos observar una inversión de los porcentajes de trabajadores cualificados y no cualificados en las dos modalidades inferiores de estudios.

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 43,1% y 33,9% de los dos niveles de estudio. Se observa que, para los estudios medios, el porcentaje de representación de la categoría de los "Trabajadores no cualificados" sigue siendo considerable: 21,8% para bachiller elemental y 16,7% para bachiller superior. Es interesante destacar que el porcentaje de trabajadores con titulación de bachiller superior que ocupan un cargo de dirección es inferior en Andalucía que en Granada (11,6% en Andalucía y 14,8% en Granada). En la categoría de otros trabajadores cualificados podemos encontrar una enorme diferencia. En Andalucía el porcentaje de trabajadores con bachiller elemental dedicados a otros trabajos cualificados es del 36,3%, mientras que este porcentaje aumenta en el caso de Granada hasta el 43,1%.

Casi las tres cuartas partes de los trabajadores con titulación universitaria o equivalente se concentran entre las categorías de los "Otros trabajadores cualificados" (21%), de los "Puestos que requieren obligatoriamente título universitario" (25,5%) y del "Personal de dirección" (24,7%).

Tabla 43. 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 | 76,7 | - | 2,4* | 11,3* | - | 9,6* | 100,0 |
| Titulación asociada a la escolaridad obligatoria | 28,7 | 2,5* | 6,1 | 49,8 | - | 12,9 | 100,0 |
| Titulación de Bachiller Elemental o FP1 | 21,8 | 18,3 | 8,3 | 43,1 | - | 8,6* | 100,0 |
| Titulación de Bachiller Superior o ciclo FP de grado medio | 16,7 | 26,7 | 7,9 | 33,9 | - | 14,8 | 100,0 |
| Titulación universitaria o equivalente | 3,3* | 17,5 | 8,0 | 21,0 | 25,5 | 24,7 | 100,0 |
| Total | 20,3 | 13,2 | 7,1 | 35,8 | 7,6 | 16,1 | 100,0 |

FUENTE: Tabla 1.8 del Anexo 2

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

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

Nota: 'Titulación universitaria ó 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'.

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

7.3. Titulaciones requeridas y categorías profesionales

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

La estructura de los requerimientos formativos en las categorías de los "Administrativos" y de los "Jefes de grupo, encargados, capataces, FP III o FP superior" presenta una concentración aproximadamente del 75% de los empleos en los estudios hasta bachiller superior o FP de grado medio, mientras que solamente un cuarto de los empleos en estas categorías requieren de titulación universitaria, esta situación es muy similar en Andalucía.

Por otra parte, si bien el porcentaje de empleos con requerimiento de estudios universitarios es similar en Granada y en Andalucía para la categoría de administrativos (26,9% en Granada y 24,3% en Andalucía), es algo más dispar en el caso de los jefes de grupo (29,3% en Granada y 25,4% en Andalucía).

La formación universitaria representa también un requerimiento indispensable para el 38,7% de los empleos en

la categoría del "Personal de dirección", donde, al mismo tiempo, el 37% de los empleos no requieren título de estudios. Al comparar estos datos con los de Andalucía encontramos que el porcentaje de empleos en la modalidad de "Personal de dirección" que requieren titulación universitaria varía sustancialmente, pasando a ser del 46,4%.

Observando el porcentaje total relativo a las titulaciones requeridas para las ocupaciones de los trabajadores granadinos se denota que, en la actualidad, existen escasas exigencias formativas para el desempeño laboral. Los puestos que no requieren título de estudio representan el 39,9% del total de las ocupaciones, siendo la categoría más representada que junto a los puestos que requieren enseñanza obligatoria reúnen al 57,1% de los empleos actuales. Este porcentaje es mayor que en el caso de Andalucía, donde su valor es del 55%. Esto significa que para más de la mitad de los trabajadores de los sectores productivos considerados, el nivel de estudios requerido es mínimo.

Los estudios medios (títulos de bachiller elemental o superior y equivalentes ciclos de formación profesional) representan el requisito para el 19,2% de los empleos (22,7% en el caso de Andalucía), mientras que los estudios superiores (titulaciones universitarias) interesan al 23,7% de los empleos (22,2% en el caso de Andalucía).

Tabla 44. 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 | 66,8 | 15,2* | 34,7 | 44,5 | - | 37,0 | 39,9 |
| Titulación asociada a la escolaridad obligatoria | 27,1 | 6,9 | 9,1* | 24,3 | - | 8,8* | 17,2 |
| Titulación de bachiller elemental o FP1 | 1,5* | 17,5 | 9,0* | 8,4 | - | 1,2* | 6,4 |
| Titulación de bachiller superior o ciclo FP de grado medio | 2,7* | 33,4 | 17,9 | 12,3 | - | 14,4* | 12,8 |
| Titulación universitaria o equivalente | 1,8* | 26,9 | 29,3 | 10,5 | 100,0 | 38,7 | 23,7 |
| 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, por lo que puede estar sujeto a una gran variabilidad.

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

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

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

La estructura de las titulaciones requeridas para cada sexo, muestra que el 62,6% de los hombres y el 46,6% de las mujeres ocupan puestos de trabajo para los cuales se requiere un nivel formativo hasta los estudios obligatorios. Para el desempeño laboral del 15,6% de los hombres y del 26,3% de las mujeres son requeridos los estudios medios, y para el 21,8% de los hombres y el 27% de las mujeres se requieren estudios superiores.

En general, se destaca que el peso de los puestos de trabajo sin ningún requerimiento formativo es mayor para los hombres que para las mujeres. Estas últimas ocupan con mayor incidencia puestos para los cuales se requiere formación media o superior. Esta misma situación se repite en el ámbito regional, donde los porcentajes de hombres y mujeres cuyo empleo requiere un nivel formativo hasta los estudios obligatorios son del 58,7% y 47,9% respectivamente.

Tabla 45. Titulación requerida para el actual puesto de trabajo por sexo^a
(porcentajes verticales)

| | Mujeres | Hombres | Ambos sexos |
|--|--------------|--------------|--------------|
| Ninguna titulación requerida | 31,7 | 44,2 | 40,0 |
| Titulación asociada a la escolaridad obligatoria | 14,9 | 18,3 | 17,2 |
| Titulación de bachiller elemental o FP1 | 9,2 | 5,0 | 6,4 |
| Titulación de bachiller superior o ciclo FP de grado medio | 17,2 | 10,6 | 12,8 |
| Titulación universitaria o equivalente | 27,0 | 21,8 | 23,6 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

FUENTE: Tabla 5.2 del Anexo 2

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

^aVer 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

Según la percepción subjetiva de los trabajadores, se evidencia que la mayoría de los hombres y de las mujeres considera que su formación es adecuada para ocupar su actual puesto de trabajo. En esta postura se encuentra el 82% de los hombres y el 74,5% de las mujeres. Sin embargo, estas cifras son algo superiores en Andalucía (87% y 82,8%), dato que debe ser

puesto en común con el hecho de que los datos revelaron que en Granada el porcentaje de trabajadores con estudios medios es algo inferior que en Andalucía, mientras que el porcentaje de trabajadores con estudios superiores es algo mayor.

Esta diferencia era aún más evidente en el caso de las mujeres con titulación universitaria, que suponen un 41,7% de las trabajadoras granadinas y tan solo un 33,3% de las trabajadoras andaluzas. De hecho, más mujeres que hombres (23,8% mujeres frente a 14,4% hombres) consideran que su puesto de trabajo está por debajo de su nivel formativo.

Tabla 46. 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 | 23,8 | 14,4 | 17,5 |
| Mi puesto de trabajo es adecuado a mi formación / cualificación | 74,5 | 82,0 | 79,5 |
| Mi puesto de trabajo está por encima de mi formación / cualificación | 1,7* | 3,5 | 2,9 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

FUENTE: Tabla 5.6 del Anexo 2

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

^aVer 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.

De ahí que, solamente el 42,5% de los hombres y el 42,1% de las mujeres, tengan una titulación que se corresponde

exactamente con la exigida en su puesto de trabajo (frente al 82% de los hombres y al 74,5% de las mujeres que consideran subjetivamente que su formación es adecuada a su empleo). El 47,6% de los hombres y el 50,8% de las mujeres tienen un nivel de titulación superior a lo que se requiere para su desempeño laboral y, en menor proporción, el 9,9% de los hombres y el 7,2% de las mujeres ocupan puestos de trabajo para los cuales se requiere un nivel de formación superior al que tienen. La situación en Andalucía es muy similar, el porcentaje de trabajadores andaluces que poseen una titulación adecuada a la exigida en su puesto de trabajo es del 41,3% frente al 42,3% obtenido en la provincia de Granada.

Tabla 47. Adecuación objetiva de la titulación para el desempeño laboral por sexo^a
(porcentajes verticales)

| | Mujeres | Hombres | Ambos sexos |
|-------------------|--------------|--------------|--------------------|
| Sobrecualificados | 50,8 | 47,6 | 48,7 |
| Adecuados | 42,1 | 42,5 | 42,3 |
| Infracualificados | 7,2 | 9,9 | 9,0 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

FUENTE: Tabla 5.8 del Anexo 2

^aVer 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 66,8% de los

trabajadores consideran que su formación es adecuada. Esta cifra es bastante mayor para el conjunto de Andalucía (78,5%).

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

Tabla 48. 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 | 30,5 | 6,6 | 5,6* | 18,0 |
| Mi puesto de trabajo es adecuado a mi formación / cualificación | 66,8 | 91,7 | 84,2 | 79,0 |
| Mi puesto de trabajo está por encima de mi formación / cualificación | 2,8* | 1,7 | 10,2* | 3,0 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

FUENTE: Tabla 5.9 del Anexo 2

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

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

En la Tabla 49 se desglosan los porcentajes totales de la adecuación de los niveles de estudios a los puestos de trabajo ocupados por el conjunto de los trabajadores, de los cuales se

desprenden los porcentajes de trabajadores infracualificados y sobrecualificados comentados precedentemente.

Tabla 49. Titulación requerida para su actual puesto de trabajo según nivel máximo de estudios reglados terminados^a (porcentajes respecto del total de individuos)

| | No consiguió la titulación asociada a la escolaridad obligatoria | Titulación asociada a la escolaridad obligatoria | Titulación de Bachiller Elemental o FP1 | Titulación de Bachiller Superior o ciclo FP de grado medio | Titulación universitaria de tercer ciclo o equivalente | Total |
|--|--|--|---|--|--|--------------|
| Ninguna titulación requerida | 4,0 | 22,0 | 3,4 | 7,6 | 3,1 | 40,0 |
| Titulación asociada a la escolaridad obligatoria | 0,5* | 10,7 | 2,4 | 1,8 | 1,8* | 17,2 |
| Titulación de bachiller elemental o FP1 | 0,0* | 1,3* | 3,4 | 0,8* | 0,9* | 6,4 |
| Titulación de bachiller superior o ciclo FP de grado medio | 0,0* | 2,0 | 0,8* | 7,2 | 2,8 | 12,8 |
| Titulación universitaria o equivalente | - | 0,6* | 0,1* | 2,6 | 20,4 | 23,6 |
| Total | 4,5 | 36,5 | 10,2 | 19,9 | 28,9 | 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.

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

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

^aVer la Tabla 61 de "Andalucía. Encuesta de necesidades de formación y cualificación".

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 89% de los trabajadores varones ha mantenido la misma posición laboral que ocupaba en el momento de su ingreso en la empresa, porcentaje que, para las mujeres, aumenta hasta el 91,6%.

Solamente el 10,1% de los hombres y el 6,4% de las mujeres han experimentado un ascenso laboral en la empresa. Se destaca que, comparativamente, los hombres tienen más acceso a promociones internas que las mujeres.

Esta falta de movilidad es coherente con el tamaño de las empresas, el hecho de que el 84,7% de las personas estén empleadas en micro y pequeñas empresas implica unas menores posibilidades de cambio de puesto de trabajo.

Al comparar estos datos con los de Andalucía, observamos que aunque el porcentaje de trabajadores empleados en micro y pequeñas empresas es inferior en Andalucía (76,7%) que en Granada (84,7%), los datos relativos a la trayectoria laboral muestran que un mayor porcentaje de trabajadores granadinos han experimentado un ascenso laboral en la empresa (7,9% de los hombres y 5,4% por ciento de las mujeres en Andalucía, frente a 10,1% de los hombres y 6,4% de las mujeres en Granada).

Tabla 50. Trayectoria laboral en la empresa según sexo^a
(porcentajes verticales)

| | Mujeres | Hombres | Ambos sexos |
|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Descendente | 2,0* | 0,9* | 1,3 |
| Igual | 91,6 | 89,0 | 89,9 |
| Ascendente | 6,4 | 10,1 | 8,9 |
| Total | 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.

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

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

Para los hombres, la trayectoria laboral en distintas empresas significa, en el 56,4% de los casos, el mantenimiento de la misma posición laboral, en el 7% un descenso de categoría o posición y en el 36,6% de los caso un ascenso de categoría. En el conjunto de Andalucía el porcentaje de hombres que mantienen la misma posición laboral en distintas empresas disminuye hasta el 53,6%, mientras que los que

descienden de categoría suponen un 9,6%, porcentaje algo superior que en Granada. Por otra parte, el porcentaje de hombres que ascienden de categoría es algo superior en Andalucía (36,8%). 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.

Lo indicado evidencia que, si bien las trayectorias laborales en el interior de la misma empresa comportan mayor estabilidad, suponen menores posibilidades de promoción comparativamente con las trayectorias laborales entre empresas distintas.

Tabla 51. Trayectoria laboral entre empresas según sexo^a
(porcentajes verticales)

| | Mujeres | Hombres | Ambos sexos |
|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Descendente | 13,0 | 7,0 | 9,0 |
| Igual | 65,6 | 56,4 | 59,5 |
| Ascendente | 21,4 | 36,6 | 31,5 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

FUENTE: Tabla 5.11 del Anexo 2

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

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

Para los hombres que siguieron estudiando durante su trayectoria laboral las posibilidades de acenso se han incrementado del 37% al 37,6%.

Para las mujeres, la mejora del nivel de estudios ha significado duplicar el porcentaje de las que ascienden que pasan del 17,7% al 35%.

Tabla 52. 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 | 9,1 | 24,6* | 12,6 |
| Igual | 73,1 | 40,4 | 65,8 |
| Ascendente | 17,7 | 35,0 | 21,6 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| Hombres | | | |
| Descendente | 5,9 | 5,1* | 5,7 |
| Igual | 57,1 | 57,4 | 57,2 |
| Ascendente | 37,0 | 37,6 | 37,2 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

FUENTE: Tabla 5.13 del Anexo 2

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

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

En relación con 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.

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 53. 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 | 14,0 | 10,4* | 13,0 |
| Igual | 58,6 | 83,2 | 65,6 |
| Ascendente | 27,4 | 6,4* | 21,4 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| Hombres | | | |
| Descendente | 5,4 | 9,5 | 7,0 |
| Igual | 55,5 | 57,8 | 56,4 |
| Ascendente | 39,1 | 32,7 | 36,6 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

FUENTE: Tabla 5.17 del Anexo 2

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

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

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

Para las mujeres, el incremento del nivel de estudios supone un aumento del porcentaje de las que han

experimentado una trayectoria laboral ascendente. Sin embargo, incluso en el colectivo de las de estudios universitarios, el porcentaje de las trayectorias ascendentes es casi dos puntos porcentuales inferior al de los hombres. Para el caso andaluz esta diferencia es aún más acusada, situándose en los 7 puntos.

Tabla 54. Trayectoria laboral entre empresas según nivel de estudios y sexo^a
(porcentajes verticales)

| | Hasta obligatorios | Estudios medios | Estudios superiores | Total |
|----------------|--------------------|-----------------|---------------------|--------------|
| Mujeres | | | | |
| Descendente | 11,7* | 6,4* | 18,8 | 13,0 |
| Igual | 82,4 | 73,3 | 51,1 | 65,6 |
| Ascendente | 5,8* | 20,3 | 30,0 | 21,4 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| Hombres | | | | |
| Descendente | 8,1 | 5,2* | 6,8* | 7,0 |
| Igual | 54,8 | 54,5 | 61,5 | 56,4 |
| Ascendente | 37,1 | 40,3 | 31,7 | 36,6 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

FUENTE: Tabla 5.12 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'.

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

8. Síntesis y conclusiones

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

El perfil sociodemográfico de los trabajadores granadinos de los sectores productivos contemplados, evidencia que se trata de una fuerza de trabajo joven, con una edad media de 38,1 años para los hombres y de 34,8 años para las mujeres, mayoritariamente de nacionalidad española y principalmente empleadas en micro y pequeñas empresas. En conjunto, el ochenta por ciento de los trabajadores pertenecen a categorías profesionales cualificadas, sin embargo, la distribución según el sexo dentro de las categorías muestra condiciones distintas para hombres y mujeres. La mayoría de los trabajadores tiene un contrato laboral indefinido a tiempo completo y en menor medida un contrato temporal o son autónomos.

Dos tercios de los trabajadores perciben ingresos netos entre los 750 y 1.499 euros mensuales, sin embargo la mayoría de las mujeres percibe un sueldo mensual inferior a los 1.000 euros, mientras que la mayoría de los hombres obtiene por su trabajo una remuneración mensual superior a los 1.000 euros.

Los hombres se incorporan antes que las mujeres al mundo del trabajo, con una edad media de 20,8 años frente a los 24,2 años de las mujeres, y en media llevan trabajando 17,5 años, mientras que para las mujeres la media de años de trabajos acumulados desde el primer contrato es de 11,1. La gran mayoría de los trabajadores ha mantenido la misma posición ocupacional en la empresa en la que se encuentra actualmente contratado.

Los aspectos más relevantes de la composición del nivel de estudios del conjunto de los trabajadores granadinos son el alto peso que siguen teniendo los estudios primarios. Con respecto a los estudios secundarios y superiores, los porcentajes son muy similares, sin embargo los datos andaluces muestran un mayor peso de los estudios secundarios respecto a los estudios superiores. Las mujeres tienen un nivel de estudios mayor que los hombres, y su estructura educativa se concentra en los estudios medios y

superiores, mientras que los hombres se concentran mayoritariamente en la escolaridad obligatoria y, en segunda instancia, en los estudios medios. Además, las trabajadoras granadinas poseen una formación en media superior a las trabajadoras andaluzas, de hecho, el porcentaje de mujeres granadinas con estudios superiores es bastante mayor al de mujeres andaluzas con el mismo nivel de estudios. A pesar de las diferencias según el sexo, la estructura educativa de los trabajadores refleja en general el aumento del nivel educativo que la población andaluza ha experimentado en las últimas décadas, especialmente a nivel de formación secundaria y universitaria.

El periodo formativo de los trabajadores se concentra en los años previos a la entrada en el mercado de trabajo y solamente una cuarta parte de los ocupados (la tercera parte en Andalucía) extiende sus estudios en paralelo a la vida laboral. La extensión del periodo formativo se caracteriza por modalidades distintas según el tipo de estudios elegido y a las motivaciones y expectativas que sostienen la iniciativa de los trabajadores.

El proseguimiento de los estudios reglados durante la vida laboral se concentra mayoritariamente en los estudios universitarios, repartidos entre estudios universitarios de grado medio, superior y de postgrado, y en menor medida, en algún ciclo de Formación Profesional y estudios de bachillerato. Este dato es algo distinto en Andalucía, donde si bien el porcentaje acumulado en los estudios universitarios siguen siendo el más alto, individualmente, los más habitual es realizar estudio de FP de grado medio.

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

La mayoría de los trabajadores considera que la mejora del nivel de estudios contribuye positivamente al logro del objetivo previsto, sin que ello implique el cambio de posición laboral en

la empresa. A tal propósito, hay que tener en cuenta que, debido al pequeño tamaño medio de las empresas de los sectores considerados, se registra una exigua movilidad interna.

En general, se observa que la mejora del nivel de estudios reglados se traduce en una mejora de la trayectoria laboral en el interior de la empresa, tendencia todavía más acentuada para los trabajadores que han experimentado cambio de trabajo en empresas distintas a lo largo de los últimos cinco años de su trayectoria laboral. Para este grupo, la mejora del nivel de estudios ha tenido efectos positivos sobre su posición laboral, incrementando las posibilidades de ascenso a categorías laborales superiores. Esta mejora, ya sea de tipo retributivo o de categoría laboral, es mayor en Granada que en Andalucía.

El 43,2% de los trabajadores ha realizado algún tipo de actividad formativa durante su trayectoria laboral. El principal motivo que sustenta la participación en actividades formativas atañe a la posibilidad de mejorar la cualificación para el desempeño laboral actual, mientras que las motivaciones relacionadas con el ascenso de categoría o el cambio de trabajo reciben menor consideración.

En relación con la utilidad de la formación continua, la opinión de los trabajadores resulta positiva, de forma que más del 57,1% de los encuestados consideran que la formación recibida les ha permitido alcanzar en gran parte o totalmente los objetivos que se habían planteado, este porcentaje es aún mayor en Andalucía, llegando a superar el 60%. Sin embargo más de dos tercios de los trabajadores consideran que no ha sido de utilidad para la mejora de las condiciones laborales.

Se registra una preponderante continuidad laboral para los hombres, no siendo así para las mujeres, ya que el 32,4% han estado paradas en los últimos 5 años. Entre los trabajadores que han estado en situación de paro durante el último quinquenio, la mitad 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.

La percepción subjetiva de los trabajadores de los factores que mayormente inciden en la inserción laboral no incluye entre los mismos el nivel de estudios. En la opinión de los

trabajadores tanto granadinos como andaluces, los factores más valorados para conseguir un empleo corresponden, en orden de prioridad, a la esfera de las actitudes y características personales, a la experiencia, al factor suerte y a la intermediación de las redes sociales. Es así que, el nivel educativo resulta ser menos determinante que los otros factores señalados para la consecución de un empleo.

La escasa consideración que recibe el nivel educativo como factor determinante de la empleabilidad del trabajador, se puede explicar en primera instancia por las bajas exigencias formativas, en general, requeridas para ocupar un puesto de trabajo y, en segunda instancia, por la escasa correlación existente entre el nivel educativo requerido para un determinado empleo y el efectivo nivel educativo del trabajador.

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

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

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

Anexo 1. Población de referencia

Notas:

NS/NC: No sabe/No Contesta

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

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

Tabla 2. Población trabajadora según año de nacimiento por sexo

| | Mujeres | Hombres | Ambos sexos |
|---------------|---------|---------|----------------|
| NS/NC | - | - | - |
| Total - NS/NC | 66.731 | 132.921 | 199.652 |

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

| | Mujeres | Hombres | Ambos sexos |
|---------------|---------|---------|----------------|
| NS/NC | - | - | - |
| Total - NS/NC | 66.731 | 132.921 | 199.652 |

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

| | | | Ambos sexos |
|---------------|--|--|----------------|
| NS/NC | | | - |
| Total - NS/NC | | | 199.652 |

Tabla 5. Ingresos mensuales netos por sexo

| | Mujeres | Hombres | Ambos sexos |
|---------------|---------|---------|----------------|
| NS/NC | 11.757 | 16.775 | 28.531 |
| Total - NS/NC | 54.975 | 116.146 | 171.121 |

Tabla 6. Categoría profesional por sexo

| | Mujeres | Hombres | Ambos sexos |
|---------------|---------|---------|-------------|
| NS/NC | 50* | 514* | 564* |
| Total - NS/NC | 66.681 | 132.407 | 199.088 |

Tabla 7. Distribución por actividad económica y sexo

| | Mujeres | Hombres | Ambos sexos |
|---------------|---------|---------|-------------|
| NS/NC | - | - | - |
| Total - NS/NC | 66.731 | 132.921 | 199.652 |

Tabla 8. Tamaño del establecimiento por sexo

| | Mujeres | Hombres | Ambos sexos |
|---------------|---------|---------|-------------|
| NS/NC | - | - | - |
| Total - NS/NC | 66.731 | 132.921 | 199.652 |

Tabla 9. Nivel máximo de estudios reglados terminados por sexo

| | Mujeres | Hombres | Ambos sexos |
|---------------|---------|---------|-------------|
| NS/NC | - | - | - |
| Total - NS/NC | 66.731 | 132.921 | 199.652 |

Tabla 10. Nivel máximo de estudios reglados terminados por sexo

| | Mujeres | Hombres | Ambos sexos |
|---------------|---------|---------|----------------|
| NS/NC | - | - | - |
| Total - NS/NC | 66.731 | 132.921 | 199.652 |

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

| | 16 a 29 años | 30 a 44 años | 45 y más años | Total |
|----------------|--------------|--------------|---------------|----------------|
| Mujeres | | | | |
| NS/NC | - | - | - | - |
| Total - NS/NC | 22.399 | 31.333 | 12.999 | 66.731 |
| Hombres | | | | |
| NS/NC | - | - | - | - |
| Total - NS/NC | 32.929 | 56.579 | 43.413 | 132.921 |

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

| | Mujeres | Hombres | Ambos sexos |
|---------------|---------|---------|----------------|
| NS/NC | 5.865 | 15.687 | 21.552 |
| Total - NS/NC | 60.866 | 117.234 | 178.101 |

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

| | Mujeres | Hombres | Ambos sexos |
|---------------|---------|---------|----------------|
| NS/NC | 1.182* | 5.231 | 6.413 |
| Total - NS/NC | 65.549 | 127.690 | 193.239 |

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

| | Mujeres | Hombres | Ambos sexos |
|---------------|---------|---------|---------------|
| NS/NC | 252* | 161* | 413* |
| Total - NS/NC | 20.962 | 15.976 | 36.938 |

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

| | Mujeres | Hombres | Ambos sexos |
|---------------|---------|---------|----------------|
| NS/NC | 2.272* | 4.358 | 6.630 |
| Total - NS/NC | 64.459 | 128.563 | 193.022 |

Tabla 17. Empleo actual por sexo

| | Mujeres | Hombres | Ambos sexos |
|---------------|---------|---------|----------------|
| NS/NC | 3.302* | 2.879 | 6.181 |
| Total - NS/NC | 63.429 | 130.042 | 193.471 |

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

| | Mujeres | Hombres | Ambos sexos |
|---------------|---------|---------|----------------|
| NS/NC | 11.157 | 19.041 | 30.198 |
| Total - NS/NC | 55.574 | 113.879 | 169.454 |

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

| | Mujeres | Hombres | Ambos sexos |
|---------------|---------|---------|----------------|
| NS/NC | 19.041 | 11.157 | 30.198 |
| Total - NS/NC | 113.879 | 55.574 | 169.454 |

Tabla 20. Tipo de contrato por sexo

| | Mujeres | Hombres | Ambos sexos |
|---------------|---------|---------|----------------|
| NS/NC | 1.282* | 3.313 | 4.594 |
| Total - NS/NC | 65.450 | 129.608 | 195.058 |

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 | 48.801 | 16.649 | 65.450 | 107.039 | 22.569 | 129.608 |

Tabla 22. Contrato indefinido por sexo y ocupación actual

| | Mujeres | Hombres | Ambos sexos |
|---------------|---------|---------|----------------|
| NS/NC | 2.873* | 2.663 | 5.536 |
| Total - NS/NC | 45.928 | 104.376 | 150.304 |

Tabla 23. Antigüedad laboral por sexo

| | Mujeres | Hombres | Ambos sexos |
|---------------|---------|---------|----------------|
| NS/NC | 3.986 | 8.521 | 12.508 |
| Total - NS/NC | 62.745 | 124.399 | 187.145 |

Tabla 24. Movilidad geográfica por sexo

| | Mujeres | Hombres | Ambos sexos |
|---------------|---------|---------|----------------|
| NS/NC | 1.332* | 2.083* | 3.415 |
| Total - NS/NC | 65.400 | 130.838 | 196.237 |

Tabla 25. Lugar de trabajo por sexo

| | Mujeres | Hombres | Ambos sexos |
|---------------|---------|---------|----------------|
| NS/NC | 1.500* | 3.284 | 4.784 |
| Total - NS/NC | 65.231 | 129.637 | 194.868 |

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

| | Mujeres | Hombres | Ambos sexos |
|---------------|---------|---------|----------------|
| NS/NC | 7.208 | 21.858 | 29.066 |
| Total - NS/NC | 58.547 | 103.146 | 161.693 |

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

| | Mujeres | Hombres | Ambos sexos |
|---------------|---------|---------|--------------------|
| NS/NC | 1.647* | 2.558 | 4.205 |
| Total - NS/NC | 64.108 | 122.446 | 186.554 |

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

| | Mujeres | Hombres | Ambos sexos |
|---------------|---------|---------|--------------------|
| NS/NC | 473* | 1.921* | 2.395 |
| Total - NS/NC | 44.090 | 91.629 | 135.719 |

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 | 48.440 |

Tabla 30. Situación actual de estudio por sexo

| | Mujeres | Hombres | Ambos sexos |
|---------------|---------|---------|--------------------|
| NS/NC | 1.914* | 3.340 | 5.254 |
| Total - NS/NC | 64.817 | 129.580 | 194.398 |

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 | 1.551* | 2.345* | 3.896 |
| Total - NS/NC | 65.180 | 130.576 | 195.756 |

Tabla 32. Motivaciones para mejorar el nivel de estudios por sexo

| | Ambos sexos |
|---------------|---------------|
| NS/NC | 700* |
| Total - NS/NC | 15.143 |

Tabla 34. Tipo de mejora experimentada en el trabajo tras la mejora del nivel de estudios por sexo

| | Mujeres | Hombres | Ambos sexos |
|---------------|---------|---------|---------------|
| NS/NC | 415* | 386* | 800* |
| Total - NS/NC | 3.585 | 11.457 | 15.042 |

Tabla 35. Cursos de formación realizados por sexo

| | Mujeres | Hombres | Ambos sexos |
|---------------|---------|---------|----------------|
| NS/NC | 1.972* | 3.534 | 5.506 |
| Total - NS/NC | 64.759 | 129.387 | 194.146 |

Tabla 36. Motivos para realizar cursos de formación en la empresa actual por sexo

| | Mujeres | Hombres | Ambos sexos |
|--------------|---------------|---------------|---------------|
| Total | 30.024 | 53.893 | 83.917 |

Tabla 37. Consecución de los objetivos pretendidos con las actividades de formación por sexo

| | Mujeres | Hombres | Ambos sexos |
|---------------|---------|---------|---------------|
| NS/NC | 1.510* | 1.055 | 2.565 |
| Total - NS/NC | 28.513 | 52.838 | 81.351 |

Tabla 39. Tipo de mejora conseguida en la empresa con la formación continua por sexo

| | Mujeres | Hombres | Ambos sexos |
|---------------|---------|---------|---------------|
| NS/NC | 2.572* | 3.665* | 6.237 |
| Total - NS/NC | 27.452 | 50.228 | 77.680 |

Tabla 42. 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 | 40.400 | 26.197 | 14.098 | 71.220 | 15.032 | 32.142 | 199.088 |

Tabla 43. 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 | - | - | - | 150* | 413* | 564* |
| Total - NS/NC | 8.893 | 71.612 | 21.457 | 38.244 | 58.882 | 199.088 |

Tabla 44. Categoría profesional según titulación requerida para el actual puesto de trabajo

| | Trabajadores no cualificados | Administrativos | Jefes de grupo, encargados, capataces, FPIII o FP superior | Otros trabajadores cualificados | Puestos que requieren obligatoriamente título universitario | Personal de dirección | Total |
|---------------|------------------------------|-----------------|--|---------------------------------|---|-----------------------|----------------|
| NS/NC | 1.896 | 1.948* | 1.120* | 3.962 | 216* | 2.653* | 11.795 |
| Total - NS/NC | 38.504 | 24.250 | 12.978 | 67.258 | 14.816 | 29.489 | 187.293 |

Tabla 45. Titulación requerida para el actual puesto de trabajo por sexo

| | Mujeres | Hombres | Ambos sexos |
|---------------|---------|---------|----------------|
| NS/NC | 3.210 | 8.636 | 11.845 |
| Total - NS/NC | 63.522 | 124.285 | 187.807 |

Tabla 46. Percepción subjetiva de la adecuación de la formación para el desempeño laboral por sexo

| | Mujeres | Hombres | Ambos sexos |
|---------------|---------|---------|----------------|
| NS/NC | 2.490 | 4.332 | 6.822 |
| Total - NS/NC | 64.241 | 128.588 | 192.830 |

Tabla 47. Adecuación objetiva de la titulación para el desempeño laboral por sexo

| | Mujeres | Hombres | Ambos sexos |
|---------------|---------|---------|----------------|
| NS/NC | 3.210 | 8.636 | 11.845 |
| Total - NS/NC | 63.522 | 124.285 | 187.807 |

Tabla 48. 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 | 2.030 | 594* | 114* | 2.737 |
| Total - NS/NC | 89.413 | 78.928 | 16.729 | 185.070 |

Tabla 49. Titulación requerida para su actual puesto de trabajo según nivel máximo de estudios reglados terminados

| | Total |
|---------------|----------------|
| NS/NC | 11.845 |
| Total - NS/NC | 187.807 |

Tabla 50. Trayectoria laboral en la empresa por sexo

| | Mujeres | Hombres | Ambos sexos |
|---------------|---------|---------|----------------|
| NS/NC | 2.755 | 4.959 | 7.714 |
| Total - NS/NC | 63.976 | 127.962 | 191.938 |

Tabla 51. Trayectoria laboral entre empresas según sexo

| | Mujeres | Hombres | Ambos sexos |
|---------------|---------|---------|----------------|
| NS/NC | 7.575 | 15.360 | 22.935 |
| Total - NS/NC | 59.157 | 117.560 | 176.717 |

Tabla 52. 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 | 2.698* | 589* | 3.287* |
| Total - NS/NC | 42.809 | 12.452 | 55.261 |
| Hombres | | | |
| NS/NC | 2.684 | 680* | 3.363 |
| Total - NS/NC | 75.132 | 24.650 | 99.782 |

Tabla 53. 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 | 2.192 | 5.382 | 7.575 |
| Total - NS/NC | 42.333 | 16.823 | 59.157 |
| Hombres | | | |
| NS/NC | 7.861 | 7.500 | 15.360 |
| Total - NS/NC | 71.702 | 45.858 | 117.560 |

Tabla 54. Trayectoria laboral entre empresas según nivel de estudios y sexo

| | Hasta obligatorios | Estudios medios | Estudios superiores | Total |
|----------------|--------------------|-----------------|---------------------|----------------|
| Mujeres | | | | |
| NS/NC | 1.584* | 3.881* | 2.110 | 7.575 |
| Total - NS/NC | 12.711 | 20.722 | 25.724 | 59.157 |
| Hombres | | | | |
| NS/NC | 9.254 | 4.035 | 2.072 | 15.360 |
| Total - NS/NC | 56.956 | 31.214 | 29.390 | 117.560 |

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”.