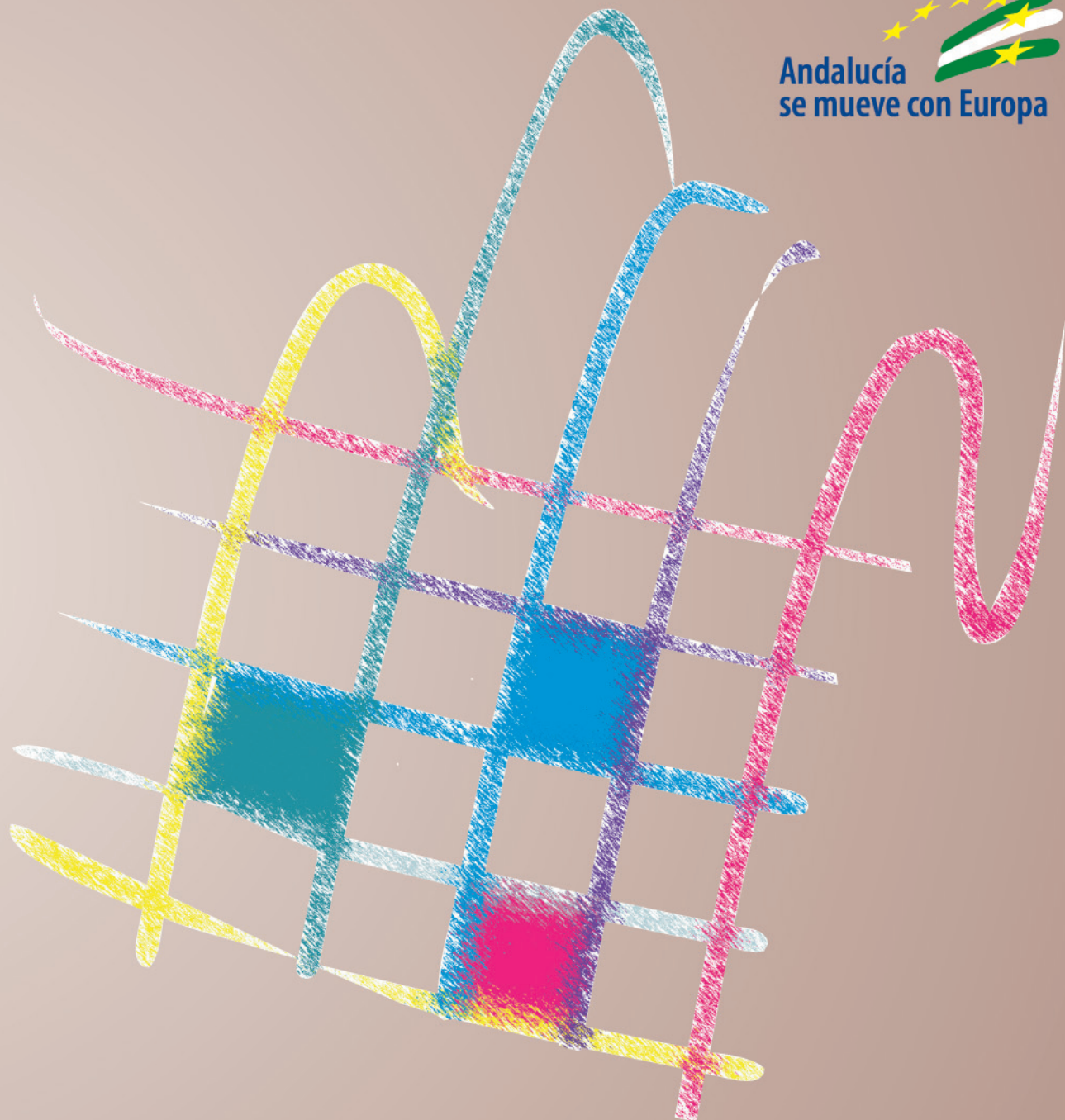


Málaga. Encuesta de necesidades de formación y cualificación



Unión Europea
Fondo Social Europeo



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

**Málaga. 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

Málaga. Encuesta de necesidades de formación y cualificación



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

Datos catalográficos

Caro Guerra, Enrique

Málaga : encuesta de necesidades de formación y cualificación / equipo de trabajo de la encuesta, Enrique Caro Guerra, Antonio Pascual Acosta, José Luis Pino Mejías. -- Sevilla : Instituto de Estadística de Andalucía, 2011

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

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

331.5:519.253(460.356)

377:519.253(460.356)

331.36:519.253(460.356)

Equipo de trabajo de la encuesta

Enrique Caro Guerra

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	17
2.4. Categoría laboral	19
2.5. Sector de actividad	20
2.6. Tamaño del establecimiento	21
3. Estudios reglados	23
3.1. Nivel máximo de estudios alcanzado.....	23
4. Trayectoria laboral	27
4.1. Edad del primer contrato laboral o beca	27
4.2. Empleos anteriores al actual de al menos 6 meses de duración	28
4.3. Paro en los últimos 5 años y formación para el desempleo	29
5. Trabajo actual	31
5.1. Trayectoria seguida en la empresa actual	31
5.2. Descripción del puesto actual	32
6. Estudios y formación durante la vida laboral	39
6.1. Terminó de estudiar antes de ponerse a trabajar	39
6.2. Continuación de los estudios tras la obtención de su mayor nivel de estudios en algún momento distinto al actual	40
6.3. Continuación de los estudios en la actualidad	41
6.4. Enseñanza reglada adquirida en el empleo actual	42
6.5. Formación continua adquirida desde que comenzó el actual empleo	47
7. Rendimiento laboral de la formación	53
7.1. Factores que les han permitido obtener su actual puesto de trabajo	53
7.2. Relación entre el nivel de estudios y la categoría socioprofesional	54
7.3. Titulaciones requeridas y categorías profesionales	59
7.4. Adecuación de la cualificación al puesto de trabajo y demanda de formación adicional	61
7.5. Trayectoria laboral	64
8. Síntesis y conclusiones	69
Anexo 1. Población de referencia	73
Anexo 2. Tablas estadísticas	89

Introducción

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Con estos antecedentes, y con el fin de disponer de información sistemática sobre el nivel de cualificación de los

ocupados, el Instituto de Estadística de Andalucía mediante convenio con el Centro Andaluz de Prospectiva y las Universidades de Almería, Cádiz, Córdoba, Granada, Huelva, Jaén, Málaga, Pablo de Olavide y Sevilla realizó durante el año 2007 en toda la Comunidad Autónoma Andaluza la “Encuesta de Necesidades de Cualificación en Andalucía.”

Tomando como base los datos de dicha encuesta, el objetivo de esta monografía es analizar los resultados de la provincia de Málaga, y compararlos, en aquellos aspectos en los que hay diferencias significativas, con los obtenidos a nivel andaluz.

Para ello, se ha contado con la colaboración del Instituto de Estadística de Andalucía, el Centro Andaluz de Prospectiva y el equipo investigador de la encuesta de la Universidad de Málaga.

1. Características generales de la encuesta

En esta sección se describen las características generales de la encuesta, haciendo especial énfasis a las referentes a los datos recogidos en la provincia de Málaga. Una mayor descripción de las razones técnicas y metodológicas en las que se sustenta el diseño muestral figura en la nota metodológica.

El ámbito territorial del análisis es Andalucía y, en total, se han recogido 11.452 cuestionarios, 6.908 de trabajadores y 4.544 de trabajadoras, de entre los cuales, 2.001 corresponden a la provincia de Málaga, siendo 1.075 de trabajadores y 926 de trabajadoras. Todos estos cuestionarios corresponden a personas empleadas, en el momento de realización de la encuesta, en empresas de los siguientes sectores productivos, según la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 1993 (CNAE-93):

- C: Industrias extractivas
- D: Industria manufacturera
- E: Producción y distribución de energía eléctrica gas y agua
- F: Construcción
- G-1: Comercio
- G-2: Otro comercio al por menor de artículos nuevos en establecimientos especializados
- H: Hostelería
- I: Transporte almacenamiento y comunicaciones
- J: Intermediación financiera
- K: Actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales
- M: Educación

- N: Actividades sanitarias y veterinarias, servicio social
- O: Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad; servicios personales

No son objeto del presente estudio los sectores:

- A: Agricultura, ganadería, caza y selvicultura
- B: Pesca
- L: Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria
- P: Hogares que emplean personal doméstico
- Q: Organismos extraterritoriales

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

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

2. Rasgos sociodemográficos y laborales

En esta sección analizaremos algunos rasgos sociodemográficos y laborales de los trabajadores encuestados en la provincia de Málaga. Concretamente, nos centraremos en los de edad, continente de nacimiento, ingresos, categoría laboral y, por último, en la caracterización de las empresas en las que trabajan según su actividad y tamaño.

2.1. Edad

La edad media de los trabajadores de la provincia de Málaga, tal y como se muestra en la Tabla 1, es de 34,5 años, inferior a la media andaluza (36,4 años). Esta diferencia se debe a la mayor juventud de las trabajadoras de Málaga, cuya media de edad es de 33,3 años, frente a la media de 34,7 años de las andaluzas. La edad media de los trabajadores malagueños, 35,3 años, es algo menor a la de los andaluces, 37,2 años.

Tabla 1. Edad media por sexo
(valores medios)

	Media
Mujeres	33,3
Hombres	35,3
Ambos sexos	34,5

FUENTE: Elaboración propia

En la Tabla 2 podemos observar los años de nacimiento de los trabajadores de la provincia de Málaga, agrupados por décadas. Se puede apreciar que la mayor frecuencia se da en los años 70, con un 46,6%; le siguen las décadas de los 60, 80 y 50, que representan, respectivamente, al 22,6%, 16,1% y 11% de los trabajadores.

Los resultados obtenidos para los años de nacimiento, agrupados por décadas, de los trabajadores andaluces son

similares a los de Málaga, aunque hay un porcentaje menor de trabajadores en Andalucía que en Málaga nacidos en la década de los 70, y algo mayor en las restantes décadas.

De nuevo se puede deducir de la Tabla 2 que la población de trabajadores de Málaga no es una población envejecida y que es algo más joven que la global andaluza.

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

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Hasta 1942	0,2*	0,5*	0,4*
1943-1950	2,2	4,0	3,3
1951-1960	10,8	11,1	11,0
1961-1970	18,4	25,4	22,6
1971-1980	51,1	43,7	46,6
1981-1990	17,3	15,3	16,1
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.

Un análisis más pormenorizado de las edades de los trabajadores se puede hacer a través de la Tabla 3, en la que aparecen éstas agrupadas por grupos quinquenales. Se puede observar que las edades más frecuentes en los trabajadores de la provincia de Málaga son las comprendidas entre los 30 y 34 años, con un 28,6% de los trabajadores, frente al 20% obtenido a nivel andaluz; seguida por el tramo de 25 a 29 años con un 18,6%. En la franja de edades comprendida entre los 45 y 49 años también hay diferencias entre el porcentaje obtenido en Málaga (7,3%) y el del resto de Andalucía (11,1%). En las edades comprendidas entre los 16 a 34 años hay un mayor porcentaje de trabajadores en Málaga que en el resto de Andalucía, lo que hace que la media de edad en esta provincia

sea algo menor que en la del resto de Andalucía, como ya habíamos comentado anteriormente.

En cuanto a las edades de los trabajadores por sexo, más de las tres cuartas partes del total de mujeres trabajadoras de la provincia de Málaga, concretamente, un 77,6%, tienen una edad inferior a 40 años, correspondiendo un 53,1% a la franja de edades comprendidas entre los 25 a 34 años. Frente a estos datos, un 68,9% de los hombres trabajadores tienen menos de 40 años, y un 30% corresponde a las edades comprendidas entre 30 y 34 años. Es en esta franja de 30 a 34 en la que hay mayores diferencias con los resultados obtenidos en Andalucía donde el porcentaje de hombres entre esas edades es del 19,9%.

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

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
16 a 19 años	1,5*	3,5	2,7
20 a 24 años	11,7	9,3	10,2
25 a 29 años	26,5	13,5	18,6
30 a 34 años	26,6	30,0	28,6
35 a 39 años	11,3	12,6	12,1
40 a 44 años	7,8	13,7	11,3
45 a 49 años	8,1	6,7	7,3
50 a 54 años	4,2	5,9	5,2
55 a 59 años	1,2*	3,0	2,3
60 y más años	1,1*	1,9	1,6
Total	100,0	100,0	100,0

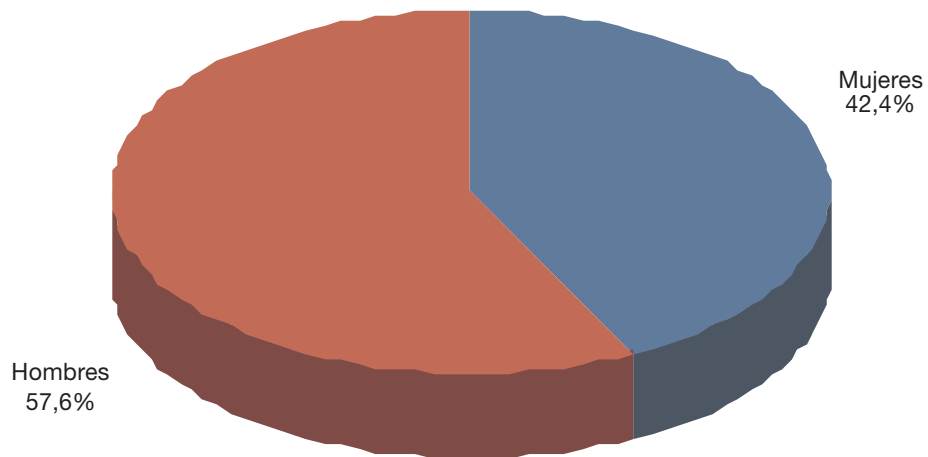
FUENTE: Tabla 1.1 del Anexo 2

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

En los Gráficos 1 y 2 podemos observar las diferencias existentes entre los porcentajes de hombres y mujeres trabajadores de la provincia de Málaga dependiendo de si las edades son inferiores o superiores a los 40 años. Para edades mayores de 40 años, el porcentaje de hombres trabajadores es más del doble que el de mujeres, siendo del 68% y 32%,

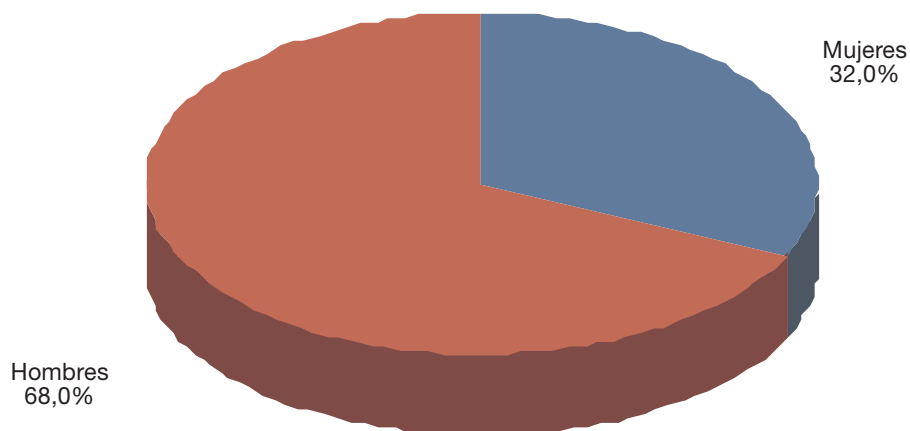
respectivamente; mientras que para edades menores de 40 años hay una mayor uniformidad entre éstos, siendo de un 42,4% para las mujeres y de un 57,6% entre los hombres. Estos datos indican una mayor incorporación de la mujer en el mundo del trabajo a partir de los años 80, tendencia que viene produciéndose gradualmente a lo largo de los años 60 y 70.

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

Los resultados obtenidos en la encuesta referentes a la zona geográfica de nacimiento de los trabajadores de Málaga aparece en la Tabla 4. En ella podemos observar que el 94% de ellos ha nacido en Europa, de los cuales el 89,2% es originario de España, mientras que el restante 4,8% proviene de algún país miembro de la Unión Europea. Los trabajadores que han nacido fuera de Europa suman el 6% del total. De ellos, los nacidos en Latinoamérica representan el contingente más numeroso.

Los resultados muestran un mayor porcentaje de trabajadores extranjeros en Málaga que en el resto de

Andalucía, sobre todo procedentes de Europa (4,8% en Málaga frente al 2,1% andaluz) y de Latinoamérica (4,5% en Málaga frente a 1,8% en Andalucía).

No obstante, la escasa presencia de trabajadores de procedencia extra comunitaria obtenida tanto en Málaga (6%) como en Andalucía (2,7%) se debe al hecho de que el estudio no incluye las actividades relativas a las ramas productivas de la agricultura, ganadería y servicios domésticos, sectores intensivos en mano de obra que concentran a la mayoría de los inmigrantes empleados en Andalucía.

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

	Ambos sexos
España	89,2
Resto de Europa	4,8
Latinoamérica	4,5
África	1,0
Resto de orígenes ^a	0,5*
Total	100,0

FUENTE: Tabla 1.4 del Anexo 2

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

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

2.3. Ingresos mensuales

En lo que respecta a los ingresos netos mensuales por su trabajo, prácticamente dos tercios de los trabajadores reciben ingresos que oscilan entre los 750 y 1.499 euros mensuales, agrupando al 66% del total, siendo los sueldos de entre 1.000 y 1.249 euros los más representados (30,3%). En los extremos,

el 16% recibe un sueldo mensual inferior a los 750 euros, ganando menos de 540 euros un 5% del total, mientras que el 18% recibe un sueldo superior a los 1.500 euros, de entre los cuales reciben un sueldo igual o superior a los 2.000 euros mensuales un 5,5% del total. Estos porcentajes son similares a los obtenidos en Andalucía.

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

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Menos de 540	10,3	1,4*	5,0
De 541 a 749	15,8	7,6	11,0
De 750 a 999	32,1	14,9	21,9
De 1.000 a 1.249	24,5	34,4	30,3
De 1.250 a 1.499	7,0	18,4	13,8
De 1.500 a 1.999	8,4	15,3	12,5
De 2.000 a 2.499	1,0*	5,0	3,4
De 2.500 a 2.999	0,9*	1,2*	1,1
3000 y más	0,1*	1,7	1,0
Total	100,0	100,0	100,0

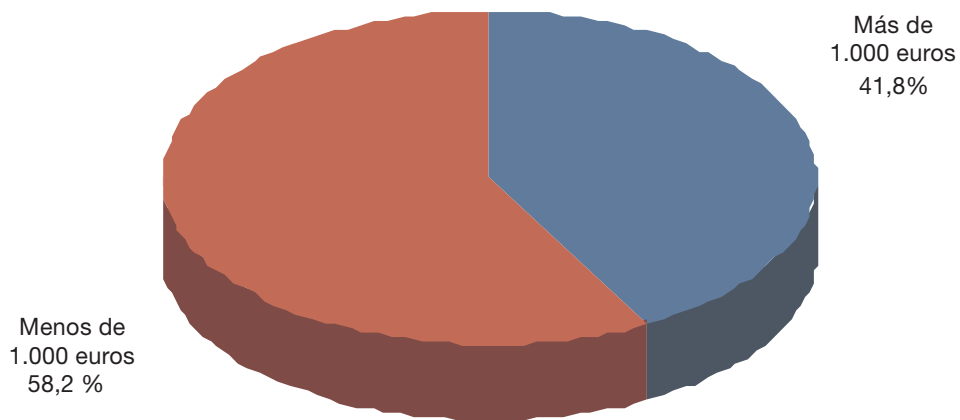
FUENTE: Tabla 1.5 del Anexo 2

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

Si tenemos en cuenta la distribución del nivel de ingresos según el sexo, se puede observar que los 1.000 euros mensuales representan un límite divisorio de dos tendencias opuestas. El 58,2% de las mujeres encuestadas recibe un sueldo mensual inferior a los 1.000 euros, mientras que un cuarto del colectivo de los hombres (24%) se encuentra en las

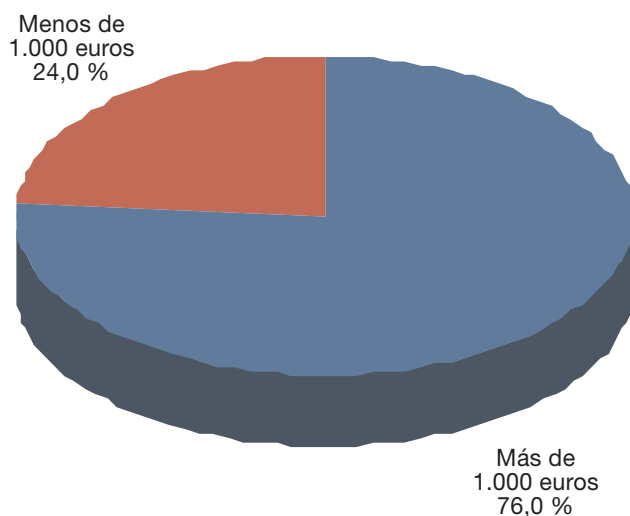
mismas condiciones remunerativas. Inversamente, la mayoría de los hombres (76%) obtiene por su trabajo una remuneración superior a los 1.000 euros, de los cuales el 8% supera los 2.000 euros mensuales, frente al 2% de las mujeres que superan este umbral de ingresos. Estas diferencias aparecen claramente ilustradas en los Gráficos 3 y 4.

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

La Tabla 6 muestra los datos relativos a la categoría laboral de los trabajadores.

Podemos observar que la categoría de los “Trabajadores no cualificados” aglutina una cantidad importante de la población empleada en Málaga, representando más de un cuarto del total de los trabajadores (27,3%), con un porcentaje levemente mayor para los hombres que para las mujeres.

Entre los trabajadores que ejercen empleos cualificados, la categoría más representada, con el 29,9% del total, es la de “Otros trabajadores cualificados”, seguida por los “Administrativos” (16,6%) y “Personal de dirección” (11,6%). Estas dos categorías muestran una distribución fuertemente desigual por sexo, registrándose una considerable presencia de mujeres en las actividades administrativas, con el 26,2% de mujeres empleadas frente al 10,5% de hombres, porcentajes que decrecen en favor de los hombres en las funciones directivas, donde se concentra el 17,7% de los hombres y el 1,9% de las mujeres. También se

produce esta tendencia en los “Jefes de grupo, encargados, capataces, FP III o FP superior” en los que hay un 9,4% de hombres y un 3,2% de mujeres.

Es interesante tener en cuenta que también se producen diferencias por sexo en los puestos que requieren obligatoriamente título universitario, en los que se encuentra el 9,3% de las mujeres y sólo el 6,4% de los hombres.

A nivel andaluz, los resultados obtenidos son bastante similares, salvo en el porcentaje de mujeres en las categorías de “Personal de dirección” y “Jefes de grupo, encargados, capataces, FP III o FP superior”, que son del 1,9% y 3,2%, respectivamente, en Málaga, frente al 5,9% y 6%, respectivamente, obtenido en Andalucía.

Los datos analizados reflejan las condiciones de desigualdad en base al sexo que existen en el mercado laboral, en el que los hombres ocupan mayoritariamente puestos que implican mayor responsabilidad y toma de decisiones. Sin embargo, es importante destacar la presencia de mujeres en puestos que requieren título universitario.

Tabla 6. Categoría profesional por sexo
(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Trabajadores no cualificados	25,2	28,7	27,3
Administrativos	26,2	10,5	16,6
Jefes de grupo, encargados, capataces, FP III o FP superior	3,2	9,4	7,0
Otros trabajadores cualificados	34,2	27,2	29,9
Puestos que requieren obligatoriamente título universitario	9,3	6,4	7,5
Personal de dirección	1,9	17,7	11,6
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 en la provincia de Málaga, el sector con mayor peso porcentual es el de la "Construcción", con el 18,8% de los trabajadores. El segundo sector con mayor porcentaje es el de "Actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales", con un 18,4% de los trabajadores empleados, seguido por el sector "Comercio" con el 16,6% que, junto con los que desarrollan su actividad en el sector denominado "Otro comercio al por menor de artículos nuevos en establecimientos especializados" concentran el 24,2% del total. Los siguientes sectores más representados son el de la "Hostelería", con un 11,6% y el de la "Industria manufacturera" con el 7,8%. Los sectores menos representados son los de las "Industrias extractivas" (0,3%) y de la "Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua" (0,4%).

Los anteriores porcentajes son similares a los obtenidos a nivel andaluz salvo en el sector de "Hostelería", donde es

bastante superior el 11,6% obtenido en Málaga que el 8% de Andalucía, y en el sector "Industria manufacturera", donde el porcentaje de Andalucía (12,9%) es superior al obtenido en la provincia de Málaga (7,8%).

Si nos detenemos en el análisis por sexo de las actividades económicas desarrolladas, podemos observar una distribución distinta para hombres y mujeres. El sector de la "Construcción" agrupa casi a la cuarta parte de la población de hombres (24,6%) y, junto a los sectores de "Actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales", "Comercio" (G1 y G2) e "Industria manufacturera" agrupan casi a las tres cuartas partes de los hombres (74%), mientras que casi la mitad del total de las mujeres (48,7%) se concentra en los sectores del "Comercio" (G1 y G2) y "Actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales", que sumados a los sectores de "Hostelería" y "Construcción" agrupan al 72,2% de las mujeres.

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

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
C Industrias extractivas	0,0*	0,5	0,3
D Industria manufacturera	3,6	10,6	7,8
E Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	0,2	0,6	0,4
F Construcción	9,9	24,6	18,8
G-1 Comercio	18,6	15,3	16,6
G-2 Otro comercio al por menor de artículos nuevos en establecimientos especializados	12,9	4,2	7,6
H Hostelería	13,6	10,2	11,6
I Transporte, almacenamiento y comunicaciones	2,4	6,7	5,0
J Intermediación financiera	3,3	1,9	2,4
K Actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales	17,2	19,2	18,4
M Educación	4,3	2,2	3,0
N Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	6,6	1,2	3,3
O Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad; servicios personales	7,4	2,8	4,6
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.

2.6. Tamaño del establecimiento

De modo semejante a nivel global de Andalucía, la mayoría de los trabajadores de la provincia de Málaga desarrolla su actividad laboral en micro y pequeñas empresas (hasta 49

empleados), en las cuales se concentra el 76,8% del total de los trabajadores, siendo la microempresa de entre 2 y 5 trabajadores la más representada.

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

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Sólo 1	1,4*	3,6*	2,7*
De 2 a 5	42,4	43,5	43,0
De 6 a 19	16,5	22,4	20,1
De 20 a 49	9,8	11,8	11,0
De 50 a 99	11,5	7,1	8,8
100 y más	18,4	11,7	14,4
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 máximo de estudios del conjunto de los trabajadores de la provincia de Málaga aparecen en las Tablas 9 y 10. En ellas se puede observar que un tercio del total, concretamente el 33,3%, corresponde a los trabajadores que sólo completaron los estudios obligatorios. Prácticamente otro tercio de los trabajadores, el 33,0%, ha seguido escolarizado sólo hasta completar los estudios medios, de los cuales el 13,2% ha obtenido el título de bachiller elemental o FP1, y el 19,8% ha conseguido el título de bachiller superior o ciclo FP de grado medio. La titulación superior corresponde al 29,9% del total de los trabajadores, de los cuales el 16,5% ha conseguido una titulación universitaria de primer ciclo o ha concluido el ciclo de formación profesional de grado superior, el 12,4% ha conseguido titulación universitaria de segundo ciclo o equivalente, mientras que solamente el 1,1% ha finalizado los estudios de tercer ciclo. En contraposición, los que no consiguieron la titulación asociada a la escolaridad obligatoria representan el 3,8% de los trabajadores.

Como consecuencia de los porcentajes anteriormente analizados, podemos destacar las escasas diferencias entre los porcentajes de trabajadores que han alcanzado cada uno de los tres niveles de estudios (obligatorios, medios y superiores) y la pequeña proporción de trabajadores que no llegaron a completar los estudios obligatorios.

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 del grupo que tiene como máximo los estudios obligatorios es considerablemente mayor para los hombres que para las mujeres (44,0% hombres vs. 26,7% mujeres), relación que se invierte respecto a los estudios medios (27,2% hombres vs. 41,9% mujeres), y al nivel superior, aunque en éste la diferencia queda muy atenuada, puesto que el 28,8% de los hombres completa el nivel superior frente al 31,5% de las mujeres. También es importante señalar que el grupo de trabajadores que no han alcanzado la escolaridad mínima tiene un peso mayor para los hombres, con el 5,0% de su grupo, que para las mujeres, con sólo el 2,0% del suyo.

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

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
No consiguió la titulación asociada a la escolaridad obligatoria	2,0	5,0	3,8
Titulación asociada a la escolaridad obligatoria	24,7	39,0	33,3
Titulación de Bachiller Elemental o FP1	17,0	10,7	13,2
Titulación de Bachiller Superior o ciclo FP de grado medio	24,9	16,5	19,8
Titulación universitaria de primer ciclo o ciclo FP de grado superior	17,8	15,6	16,5
Titulación universitaria de segundo ciclo o equivalente	12,4	12,3	12,4
Titulación universitaria de tercer ciclo o equivalente	1,3*	0,9*	1,1
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 en base al sexo, utilizando la clasificación ESOMAR, es que las mujeres tienen un nivel de estudios mayor que los hombres, siendo los estudios medios, con el 41,9% del total, y superiores, con el 31,5%, respectivamente, los más

representados en el colectivo femenino. Los hombres se concentran mayoritariamente en la escolaridad obligatoria, con el 39% del total, porcentaje que disminuye en los estudios medios, con un 27,2% y aumenta de nuevo en los estudios superiores, con el 28,8%.

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

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Hasta obligatorios	26,6	44,0	37,1
Estudios medios	41,9	27,2	33,0
Estudios superiores	31,5	28,8	29,9
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 máximo de estudios por tramos de edad, nos detendremos en cada uno de ellos, analizando comparativamente la situación de hombres y mujeres, que puede verse en la Tabla 11.

En el grupo de trabajadores más jóvenes, de edad comprendida entre los 16 y 29 años, encontramos que más de la mitad de los hombres están representados en el nivel de estudios hasta obligatorios, que agrupa al 56,6% de los trabajadores más jóvenes, porcentaje que decrece conforme aumenta el nivel de estudios, hasta el 18,1% de trabajadores con titulación universitaria. Por el contrario, las mujeres más jóvenes están mayormente representadas en los estudios medios y superiores, con el 37,3% y el 35,0% del total, respectivamente, mientras que solamente el 27,7% se encuentra en un nivel de estudios inferior o igual al de los obligatorios.

En el tramo de edad comprendido entre los 30 y 44 años, entre las mujeres se registra la misma estructura del nivel de estudios del grupo más joven, pero más acentuada en sus extremos: disminuye sustancialmente el peso de las trabajadoras con estudios hasta el ciclo obligatorio (23,6%) y aumenta el porcentaje de trabajadoras con estudios medios (43,1%). Entre los hombres el peso mayor se encuentra en los

estudios superiores, siendo los trabajadores con titulación universitaria los más representados con el 36,0% del total, pero seguidos por el 32,5% de hombres con estudios bajos.

Entre los trabajadores que han cumplido los 45 años, encontramos una gran diferencia entre los niveles educativos de hombres y mujeres, puesto que la mayoría de los hombres está situada en el nivel más bajo, con el 61,8%, mientras que la mayor parte de las mujeres está agrupada en el nivel de estudios medios (50,6%). La menor concentración de los hombres se registra en los estudios medios, donde se encuentran el 16,4%, mientras que el menor grupo de mujeres corresponde a los estudios superiores, con el 16,1%.

De estos datos se deduce una estructura educativa muy diferente entre hombres y mujeres; mientras entre las mujeres se observa, conforme aumenta la edad, un aumento de los porcentajes relativos a los estudios medios, compensada por una disminución de los relativos a los estudios superiores; entre los hombres se da una fuerte irregularidad en el grupo entre 30 y 44 años, donde se observa un gran aumento del porcentaje de los que alcanzan estudios superiores respecto de los otros grupos de edad, acompañado de una fuerte disminución en el porcentaje relativo a los estudios bajos respecto de los otros dos grupos.

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	27,7	23,6	33,3	26,6
Estudios medios	37,3	43,1	50,6	41,9
Estudios superiores	35,0	33,4	16,1	31,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0
Hombres				
Hasta obligatorios	56,6	32,5	61,8	44,0
Estudios medios	25,4	31,4	16,4	27,2
Estudios superiores	18,1	36,0	21,8	28,8
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

En esta sección, analizaremos los datos obtenidos en la encuesta acerca de la trayectoria laboral de los trabajadores de la provincia de Málaga. Nos centraremos en la edad a la que se incorporaron al mercado de trabajo, el número de empleos anteriores al actual que han desempeñado y a los periodos de desempleo que hayan tenido en los cinco últimos años.

4.1. Edad del primer contrato laboral o beca

En cuanto a la trayectoria laboral, en la Tabla 12 se observa que los hombres se incorporan antes que las mujeres al mundo del

trabajo, con una edad media de 20,6 años frente a los 21,7 años de las mujeres; y mientras que los hombres llevan trabajando un promedio de 15,3 años, para las mujeres la media de años de trabajo acumulados desde el primer contrato es de 12,4.

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

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

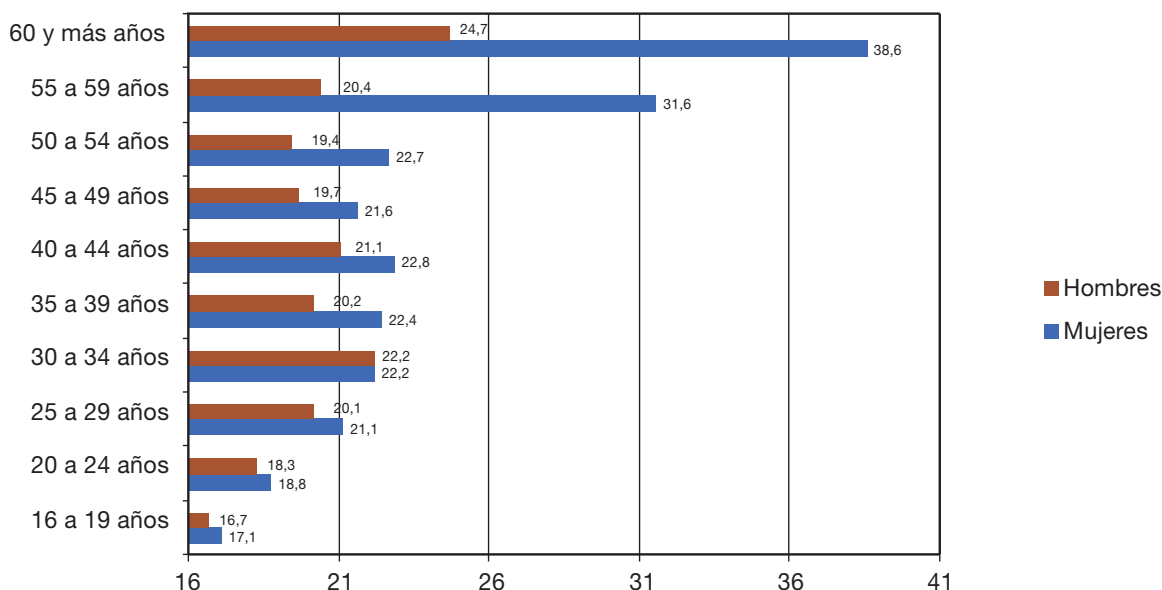
	Años que lleva trabajando	Edad a la que empezó a trabajar
Mujeres	12,4	21,7
Hombres	15,3	20,6
Ambos sexos	14,1	21,1

FUENTE: Tablas 2.1 y 2.2 del Anexo 2

En el Gráfico 5 se aprecia que la diferencia entre hombres y mujeres, respecto de la edad media de incorporación al mundo del trabajo, se mantiene sustancialmente constante en los grupos de edad comprendidos entre los 16 y 34 años, en los que varía en menos de un año; de 35 a 49 las diferencias aumentan, pero se mantienen próximas a los dos años; sin

embargo, a partir de los 50 años empieza a aumentar la brecha entre hombres y mujeres. Las diferencias más pronunciadas se registran en los trabajadores con edad superior a los 55 años de edad, factor explicativo de la tardía 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

En la Tabla 13 podemos observar los porcentajes de trabajadores y trabajadoras que han desempeñado un número dado de empleos antes del que ocupan actualmente. El porcentaje más alto, un tercio del total, corresponde a los trabajadores que han tenido un sólo empleo antes del actual, 33%; seguido de los que están en su primer trabajo, que son un 30,6%; y de los que han ocupado dos puestos distintos antes del actual, un 20,9%. Un 10,4% han tenido tres empleos antes del que ahora ocupan y un 5,1% han tenido cuatro o más.

También aparece en esta tabla el número medio y la desviación típica de la cantidad de empleos anteriores al actual, de al menos seis meses de duración, agrupados por sexo, del conjunto de trabajadores de Málaga. De estos datos se deduce que no hay grandes diferencias en los resultados obtenidos para hombres y mujeres, siendo el número medio de empleos anteriores al actual de los hombres de 1,27 y el de las mujeres de 1,25. Las desviaciones típicas son de 1,13 y 1,18, respectivamente, para los dos colectivos.

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

(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
0	33,5	28,6	30,6
1	29,7	35,3	33,0
2	20,2	21,3	20,9
3	11,3	9,7	10,4
4 o más	5,2	5,1	5,1
Total	100,0	100,0	100,0
Media general	1,25	1,27	1,26
Desviación típica	1,18	1,13	1,15
Media de empleos anteriores (1 o más)	1,88	1,78	1,82
Desviación típica	0,96	0,93	0,94

FUENTE: Tabla 2.3 del Anexo 2

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

Los datos relativos a periodos de paro, registrados durante los últimos cinco años de la trayectoria laboral de los trabajadores, muestran una gran continuidad laboral tanto para los hombres

como para las mujeres. Concretamente, el 90,7% de los hombres y el 80,9% de las mujeres no han experimentado situaciones de paro por más de seis meses en el último quinquenio; por tanto el 19,1% del colectivo femenino ha estado en paro por un periodo superior a los seis meses en los últimos cinco años, frente al 9,3% del total de los hombres.

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

(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Ha estado parado	19,1	9,3	13,2
No ha estado parado	80,9	90,7	86,8
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 que es 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 (13,2% del total), la gran mayoría, el 81,1%,

no ha accedido a procesos formativos como medida para superar su situación de desempleo.

Si analizamos estos datos en base al sexo de los trabajadores, se observa que son las mujeres las que más han recurrido a la formación ocupacional impartida por los servicios públicos de empleo. El 23,0% de las mujeres ha realizado cursos de formación ocupacional durante el periodo de paro, mientras que solamente el 13,4% de los hombres se ha incorporado en algún proceso formativo.

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

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Sí	23,0	13,4	18,9
No	77,0	86,6	81,1
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 2.5 del Anexo 2

Entre los trabajadores que han entrado en algún proceso de formación ocupacional durante el paro, el 52,6% estima que la formación ocupacional ha sido un recurso útil para encontrar

un nuevo empleo, mientras que el restante 47,4% considera que la formación ocupacional no ha contribuido a su reincorporación al mundo laboral.

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

	Ambos sexos
Tienen utilidad	52,6
No tienen utilidad	47,4
Total	100,0

FUENTE: Tabla 2.6 del Anexo 2

5. Trabajo actual

Nos centraremos ahora en el estudio de las principales características del trabajo que desempeñan en la actualidad los trabajadores de la provincia de Málaga. Analizaremos la trayectoria que han tenido en la empresa, la antigüedad en la misma y la descripción de su empleo en términos de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO), del contrato de trabajo firmado y de si éste ha supuesto cambios en su lugar de residencia.

5.1. Trayectoria seguida en la empresa actual

Una característica común en la trayectoria laboral de hombres y mujeres es que la gran mayoría de los trabajadores, el 83,6% del total, ha mantenido la misma ocupación en la empresa en la que se encuentra actualmente contratado. Solamente el 16,4% de los trabajadores ha experimentado movilidad en su posición ocupacional en la empresa en la que trabajan.

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

(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
La misma	83,9	83,4	83,6
Otra	16,1	16,6	16,4
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 3.4 del Anexo 2

5.2. Descripción del puesto actual

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

1. Dirección de empresas y de administraciones públicas

- dirección de 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 industrias manufactureras, construcción y 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

La categoría laboral que engloba más trabajadores en

Málaga, como se puede observar en la Tabla 18, es la de los “Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios” con el 27,9% del total, seguida por los “Empleados de tipo administrativo” con el 18,4%, por los “Trabajadores no cualificados” con el 13,5% y por los “Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, construcción y minería, excepto los operadores de instalaciones y maquinarias” con el 10,6% del total.

La composición en base al sexo de las mencionadas categorías sigue patrones muy distintos. Para los hombres la categoría más representada es la de “Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios” que cuenta con el 18,2% del total, seguida por la categoría de “Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, construcción y minería, excepto los operadores de instalaciones y maquinarias”, con el 17,2% y por los “Trabajadores no cualificados” con el 16,3%. Por su parte, las mujeres se encuentran muy concentradas en la categoría de los “Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios” que reúne al 42,7% del total y en la categoría de los “Empleados de tipo administrativo”, con el 27,0%.

Con respecto a la diferente composición de las categorías laborales en base al sexo, las mayores divergencias se dan en las categorías relativas al sector industrial, donde se concentra casi un cuarto de los hombres (24,6%), repartidos entre “Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, construcción y minería, excepto los operadores de instalaciones y maquinarias” (17,2%) y “Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores” (7,4%); mientras que el porcentaje de representación de las mujeres en las mismas categorías no es posible cuantificarlo de forma exacta debido al pequeño tamaño muestral del que se dispone.

Las mujeres están mucho 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 69,7% de las mujeres y al 31,0% de los hombres. Los hombres dominan la categoría de “Dirección de las empresas y de las administraciones públicas”, con el 12,8% de su número total, frente al 2,7% del total de mujeres; mientras que, en las categorías de los “Técnicos y profesionales científicos e intelectuales” y “Técnicos y profesionales de apoyo” están algo más representadas las mujeres, con el 17,7% del total, frente al 15,3% de los hombres. Por último, el porcentaje de representación de la categoría de los “Trabajadores no cualificados” es bastante mayor para los hombres (16,3%) que para las mujeres (9,2%).

Tabla 18. Empleo actual por sexo

(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Dirección de las empresas y de las administraciones públicas	2,7	12,8	8,8
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	6,8	8,6	7,9
Técnicos y profesionales de apoyo	10,9	6,7	8,3
Empleados de tipo administrativo	27,0	12,8	18,4
Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios	42,7	18,2	27,9
Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, construcción y minería, excepto los operadores de instalaciones y maquinarias	0,3*	17,2	10,6
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	0,3*	7,4	4,6
Trabajadores no cualificados	9,2	16,3	13,5
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 3.1 del Anexo 2

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

Las horas semanales de trabajo que deben cumplir los trabajadores de la provincia de Málaga dependen de sus contratos laborales. En el 79,4% de los contratos de trabajo se establece una semana laboral de 36 a 40 horas de trabajo, mientras que, en el 18,6% de los contratos, las horas de trabajo

semanal son inferiores 36 y solamente el 2,0% de los contratos fijan una jornada laboral superior a las 40 horas semanales. El número medio de horas de trabajo semanal es de 37,53, siendo de 39,30 horas para los hombres y 34,90 horas para las mujeres.

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

(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
De 1 a 15	4,2	0,7*	2,1
De 16 a 30	18,3	2,2	8,7
De 31 a 35	10,2	6,2	7,8
De 36 a 40	66,0	88,4	79,4
41 y más	1,3*	2,5	2,0
Total	100,0	100,0	100,0
Media	34,90	39,30	37,53
Desviación típica	8,65	3,74	6,56

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.

Como puede verse en la Tabla 20, la diferencia entre hombres y mujeres en la media de horas semanales trabajadas se debe al hecho que el 32,7% de las mujeres tiene un contrato

laboral a tiempo parcial, mientras que solamente el 9,1% de los hombres se encuentra en esa misma relación laboral.

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

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Jornada parcial	32,7	9,1	18,6
Jornada completa	67,3	90,9	81,4
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.

Los tipos de contrato más frecuentes en la muestra son el contrato indefinido, que afecta al 62,6% de los trabajadores, y el contrato temporal, que afecta al 14,7% de los trabajadores. Los trabajadores autónomos representan el 15,1% del total.

Las mujeres están mucho más representadas que los hombres en los contratos indefinidos a tiempo parcial (12,0% mujeres vs. 1% hombres).

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

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Indefinido a tiempo completo	56,0	58,0	57,2
Indefinido a tiempo parcial	12,0	1,0	5,4
Fijo discontinuo	5,6	2,9	4,0
Temporal	16,2	13,8	14,7
En prácticas, para la formación o similar	1,2*	1,2*	1,2
Autónomo	6,1*	21,1	15,1
Otros	2,9	2,1	2,4
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.

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 60,8% de los contratos indefinidos de los hombres y el 47,0% de los contratos indefinidos de las mujeres.

Otros tipos de contratos, agrupados bajo el epígrafe “Resto de relaciones”, inciden mayormente entre los trabajadores más jóvenes, de edad comprendida entre los 16 y 29 años, cuyo peso porcentual es de 57,2% para los hombres y de 51,6% para las mujeres.

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

(porcentajes verticales)

	Mujeres			Hombres		
	Indefinido	Resto de relaciones	Total	Indefinido	Resto de relaciones	Total
16 a 29 años	36,8	51,6	39,8	19,9	57,2	26,3
30 a 44 años	47,0	39,6	45,5	60,8	34,9	56,4
45 y más años	16,2	8,8*	14,7	19,3	7,9*	17,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 3.2 del Anexo 2

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

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

La relación entre tipo de contrato y ocupación actual en base al sexo de los trabajadores de la provincia de Málaga es bastante diferente de la que se observa a nivel global andaluz. Así, en la provincia de Málaga, los hombres con contrato indefinido pertenecen en primera instancia a la categoría de los “Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios”, con el 18,9% del total, seguidos por la categoría de “Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, construcción y minería, excepto los operadores de instalaciones y maquinarias” con el 16,0% del total, y por la categoría de “Dirección de las empresas y de las administraciones públicas”, con el 15,3% de los contratos indefinidos; mientras que a nivel andaluz, los “Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios” ocupan el tercer lugar en cuanto a porcentaje de contratos indefinidos entre los hombres, con un 14,4%, ocupando los dos primeros lugares las categorías de “Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, construcción y minería, excepto los operadores de instalaciones y maquinarias” y “Dirección de las empresas y de las administraciones públicas”, con porcentajes respectivos del 21,8% y 17,5%.

Lo mismo ocurre con los contratos indefinidos de las mujeres, que se concentran más marcadamente en la categoría

“Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios”, con un 43,4% del total de los contratos indefinidos femeninos, seguida por la categoría “Empleados de tipo administrativo”, con un 27,5%; mientras que en Andalucía se invierte este orden, con unos porcentajes de representación muy parecidos, con el 31,6% y 30,7% respectivamente. Es claro que esta diferencia refleja la preponderancia del sector hostelero en la Costa del Sol.

Para las mujeres sujetas a contratos no indefinidos se mantiene la misma concentración registrada para los contratos indefinidos, con predominio de la categoría de los “Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios”, con un 38,3% de las mujeres, seguida por la categoría “Empleados de tipo administrativo”, con el 25,9%.

En cambio, la principal ocupación en el resto de las relaciones contractuales para los hombres es la de los “Trabajadores no cualificados”, con el 33,2% de los contratos no indefinidos, seguida por la categoría “Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, construcción y minería, excepto los operadores de instalaciones y maquinarias” con el 23,3%, mientras que en la categoría de los “Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios” sólo está el 15,4% de este tipo de contratos.

Tabla 23. Tipo de contrato por sexo y ocupación actual

(porcentajes verticales)

	Indefinido			Resto de relaciones		
	Mujeres	Hombres	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Dirección de las empresas y de las administraciones públicas	3,5	15,3	10,8	-	0,6*	0,3*
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	5,5	9,2	7,8	11,8	5,9	8,5
Técnicos y profesionales de apoyo	10,0	6,7	8,0	14,8	6,4*	10,1
Empleados de tipo administrativo	27,5	13,6	19,0	25,9	7,9*	15,8
Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios	43,4	18,9	28,3	38,3	15,4	25,5
Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, construcción y minería, excepto los operadores de instalaciones y maquinarias	0,4*	16,0	10,0	-	23,3	13,0
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	0,3*	7,4	4,7	0,4*	7,2*	4,2*
Trabajadores no cualificados	9,3	12,8	11,4	8,8*	33,2	22,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 3.3 del Anexo 2

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

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

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

Atendiendo a la antigüedad laboral, el 41,8% de los trabajadores se encuentra trabajando en la misma empresa desde hace 6 años o más y el 25,2% desde un periodo de tiempo entre 3 y 6 años. El restante 33,0% 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, puesto que cerca de la mitad de los hombres, el 45,7% del total, tiene una antigüedad

laboral igual o superior a los 6 años, mientras que solamente el 36,2% de las mujeres se encuentra en la misma situación. En el tramo inferior a los tres meses y en el comprendido entre los 3 y 6 años de antigüedad laboral se reduce esta diferencia entre hombres y mujeres. Por otra parte, las mujeres están más representadas que los hombres en los empleos con antigüedad superior a los tres meses e inferior a los tres años.

Tabla 24. Antigüedad laboral por sexo

(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Menos de 3 meses	3,4	3,6	3,6
De 3 a 5 meses	5,7	3,0	4,1
De 6 a 11 meses	7,1	4,6	5,6
De 1 a menos de 2 años	12,4	8,6	10,1
De 2 a menos de 3 años	12,8	7,4	9,6
De 3 a menos de 6 años	22,3	27,1	25,2
6 años o más	36,2	45,7	41,8
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 3.6 del Anexo 2

Con respecto a la movilidad geográfica de los trabajadores, los datos indican que el 93,3% de los trabajadores ha encontrado trabajo en empresas del propio municipio de residencia, mientras que el porcentaje de

personas que ha tenido que desplazar su residencia para acceder al actual empleo se sitúa en el 6,7% del total. Se puede apreciar que en términos de movilidad geográfica existe una práctica paridad entre hombres y mujeres.

Tabla 25. Movilidad geográfica por sexo

(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Necesitó cambiar de municipio	6,5	6,8	6,7
No necesitó cambiar de municipio	93,5	93,2	93,3
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 3.7 del Anexo 2

En cuanto al lugar de trabajo, el 84,1% de los trabajadores realiza su labor en algún tipo de establecimiento, mientras que el 15,9% no tiene un espacio físico fijo donde realizar su trabajo. Los hombres son los que mayoritariamente se

desplazan para realizar su labor: el 23,6% no tiene un lugar fijo de trabajo, frente al 4,3% de las mujeres que se encuentra en esta situación.

Tabla 26. Lugar de trabajo por sexo

(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Realiza su trabajo en un establecimiento	95,7	76,4	84,1
No realiza su trabajo en un establecimiento	4,3	23,6	15,9
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 3.8 del Anexo 2

6. Estudios y formación durante la vida laboral

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

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

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

de los trabajadores encuestados sigue reproduciendo el modelo anterior, que concentraba el periodo formativo en los años previos a la entrada en el mercado de trabajo.

6.1. Terminó de estudiar antes de ponerse a trabajar

De hecho, para la mayoría de los trabajadores de la provincia de Málaga el ingreso en el mundo laboral ha significado el cierre del ciclo educativo, de forma que el 70,9% de ellos terminó de estudiar antes de ponerse a trabajar, frente al 75,6% obtenido en Andalucía, y solamente el 29,1% del total prosiguió su proceso educativo, conciliando trabajo y estudios, a diferencia del 24,4% observado a nivel andaluz. En este aspecto, atendiendo al comportamiento según el sexo, se registra que el 33,5% del total de los hombres de la provincia de Málaga siguió estudiando después de su ingreso en el mundo laboral, mientras que solamente el 22,4% de las mujeres de Málaga extendió su periodo formativo durante la vida laboral. Este dato debe ponerse en relación con el hecho reflejado en la Tabla 9 de que el nivel educativo con el que acceden las mujeres a su primer empleo es, en media, superior al de los hombres.

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

(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Obtuvo la titulación antes de comenzar a trabajar	77,6	66,5	70,9
Obtuvo la titulación después de comenzar a trabajar	22,4	33,5	29,1
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 4.6 del Anexo 2

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

El 74,2% de los trabajadores de la provincia de Málaga terminó de estudiar tras conseguir alguno de los títulos correspondientes a las

enseñanzas regladas, mientras que el 25,8% prosiguió en su proceso educativo. Si comparamos estos datos con los anteriores, se encuentra una sustancial correspondencia entre ellos, que refuerza la conclusión de que la mayoría de los trabajadores entraron en el mercado laboral tras conseguir un título académico, y en ese momento dieron por terminado su ciclo formativo.

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

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Siguió estudiando (no actualmente)	29,5	23,3	25,8
No siguió estudiando	70,5	76,7	74,2
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 4.1 del Anexo 2

La motivación para no continuar los estudios que cuenta con mayor porcentaje entre los trabajadores de la provincia de Málaga, representada por un 35,6% del total, es la de no querer proseguir con ellos, seguida muy de cerca por quienes no los continuaron por haber encontrado un empleo, con un 32,3% y por los que aducen razones familiares o personales, con un 24,6%. A nivel

andaluz, la motivación con mayor porcentaje (42,1%) es el abandono por haber encontrado un empleo, seguida por los que no quisieron seguir estudiando (26,8%) y por los que lo hicieron por razones familiares o personales (21,5%).

Estas motivaciones son representadas por similares porcentajes en ambos sexos.

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

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
No quería seguir estudiando	32,2	37,8	35,6
Por razones personales/familiares (quería y no podía)	20,4	27,1	24,6
Encontró un empleo (sin buscarlo activamente)	34,5	30,9	32,3
Otros	12,8	4,2	7,5
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 4.4 del Anexo 2

Entre los trabajadores que siguieron estudiando, el 22,4% se dedicó a estudios universitarios de grado superior, seguidos de los que comenzaron estudios universitarios de grado medio (20,3%) y estudios de postgrado (15,1%). El 14,5% de los trabajadores siguió estudiando en algún ciclo de formación profesional de grado medio y el 6,4% en algún ciclo de formación profesional de grado superior, mientras que el 6,1% prosiguió sus estudios de bachillerato elemental o ESO, y el 5,9% siguió estudiando bachiller. En cuanto a los resultados obtenidos a nivel de Andalucía, cabe resaltar que el porcentaje de trabajadores malagueños que siguieron estudios universitarios es superior al porcentaje global andaluz, mientras que ocurre lo contrario entre quienes sólo completaron la

formación profesional y el bachillerato elemental.

En cuanto al tipo de estudios realizados atendiendo al sexo, la mayor parte tanto del colectivo de hombres como de mujeres han seguido estudios universitarios. Los hombres concentrándose de forma mayoritaria en estudios universitarios de grado superior y las mujeres más homogéneamente repartidas en los tres tipos de estudios universitarios contemplados, de grado medio, superior y estudios de postgrado. En los restantes niveles de estudio, los porcentajes obtenidos entre hombres y mujeres son similares, aunque en algunos de ellos el tamaño muestral del que se dispone es pequeño y no deben extraerse conclusiones.

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

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Siguió estudiando Bach. Elem Graduado o ESO	5,3*	6,8*	6,1
Siguió estudiando Bachiller	6,3	5,6*	5,9
Siguió estudiando FP Grado Medio	13,5	15,3	14,5
Siguió estudiando FP Grado Superior	9,0	4,2*	6,4
Siguió estudiando Univ. Grado Medio	18,9	21,5	20,3
Siguió estudiando Univ. Grado Superior	14,4	29,3	22,4
Siguió estudiando Postgrado	18,6	12,0	15,1

FUENTE: Tabla 4.3 del Anexo 2

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

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

6.3. Continuación de los estudios en la actualidad

En la actualidad, solamente el 7,8% de los trabajadores de la provincia de Málaga se encuentra realizando algún tipo de

estudios, que corresponden a un 9,2% del total de las mujeres y 6,8% del total de los hombres. Estos porcentajes son ligeramente superiores a los obtenidos en Andalucía, que son un 6% del total de trabajadores, 8% de las mujeres y 4,9% de los hombres.

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

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Estudia actualmente	9,2	6,8	7,8
No estudia actualmente	90,8	93,2	92,2
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 4.8 del Anexo 2

Atendiendo a las motivaciones para seguir estudiando en la actualidad, el 78,3% de los trabajadores de la provincia de Málaga declara hacerlo para conseguir mejores condiciones laborales; el 73,5% de las mujeres y el 82,5% de los hombres consideran los estudios como un medio de promoción laboral. Resulta interesante notar que el 18,6% de los trabajadores declara que está estudiando por pura satisfacción personal

(motivación aducida por el 17,3% de los hombres y el 20,1% de las mujeres).

En Andalucía se da un menor porcentaje que en Málaga de trabajadores que aducen como razón para estudiar la mejora de las perspectivas laborales (65%), siendo mayor (27,8%) el porcentaje de los que lo hacen sólo por satisfacción personal.

Tabla 32. Motivaciones de estudio en la actualidad por sexo^a
(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Sólo por satisfacción personal (sin relación con la actividad)	20,1	17,3	18,6
Para mejorar las perspectivas laborales	73,5	82,5	78,3
Otra	6,4*	0,2*	3,1*
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 4.9 del Anexo 2

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

^a Ver la Tabla 33 de "Andalucía. Encuesta de necesidades de formación y cualificación".

6.4. Enseñanza reglada adquirida en el empleo actual

Atendiendo a los logros educativos en el ámbito de la enseñanza reglada conseguidos durante la trayectoria laboral actual, el 5,9% de los trabajadores malagueños consiguió

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

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

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Tienen el mismo nivel de estudios	94,1	94,2	94,1
Han incrementado su nivel de estudios	5,9	5,8	5,9
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 4.10 del Anexo 2

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

Entre las motivaciones que han incentivado la obtención de una nueva titulación, la mayoría guarda estrecha relación con la actividad laboral presente o futura. Para el 39% de los trabajadores de la provincia de Málaga, la consecución de una nueva titulación respondió a la necesidad de contar con una mayor cualificación para el desempeño profesional en el actual puesto de trabajo, posición que reúne al 44,2% de los hombres y al 31,5% de las mujeres. El 7,6% de los trabajadores consiguió su titulación para ascender de categoría laboral en la empresa en la que se encuentra contratado. El 25,1% de los trabajadores se tituló con el objetivo de optar a un mejor puesto de trabajo en otra empresa, con el 23,1% de las mujeres y el 31,7% de los hombres.

En segunda instancia, encontramos que la satisfacción personal ha sido la motivación que indujo al 28,2% de los

trabajadores malagueños para incrementar su nivel de estudios.

En la Tabla 34 aparecen de forma más detallada las motivaciones para mejorar el nivel de estudios por sexo. La mayor parte de los hombres que continuaron estudios, un 44,2%, lo hicieron para mejorar la cualificación en su puesto de trabajo, seguido por un 31,7% que lo hicieron sólo por satisfacción personal. En el colectivo de mujeres, las que continuaron estudios lo hicieron de forma mayoritaria, un 36,8%, para poder optar a un puesto de trabajo mejor en otra empresa, seguido por un 31,5% que lo hicieron para mejorar su cualificación en su actual puesto de trabajo y un 23,1% que sólo perseguía razones de satisfacción personal.

Tabla 34. Motivaciones para mejorar el nivel de estudios por sexo^a
(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Mejorar la cualificación en el puesto de trabajo	31,5	44,2	39,0
Ascender de categoría en la empresa	8,6*	7,0*	7,6
Poder optar a un puesto de trabajo mejor (en otra empresa)	36,8	17,2*	25,1
Sólo por satisfacción personal	23,1	31,7	28,2
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 4.11 del Anexo 2

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

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

En lo que respecta a la valoración del cumplimiento de las expectativas que tenían al mejorar el nivel de estudios durante la trayectoria laboral, utilizando una escala de valoración de 1 (nada conseguido) a 5 (totalmente conseguido), se registra que el 27,3% de los trabajadores malagueños considera que la obtención del título de estudio le ha permitido conseguir plenamente su objetivo. Destacan entre todos los que dan una valoración de 3, el 36,1%, y debe notarse que prácticamente la mitad del total, un 50,8%, dan una valoración mayor que 3, lo que significa que consideran que la mejora del nivel de estudios ha contribuido decisivamente al logro del objetivo previsto.

A nivel andaluz todos los porcentajes de valoraciones son mayores que los obtenidos en Málaga excepto el del 3, que es valorado por un 21,1% de los trabajadores andaluces; además el porcentaje de trabajadores que dan una valoración mayor que 3 es de un 63,4%, bastante superior a la que se obtiene en Málaga. Es por esta razón por lo que la media de las valoraciones andaluzas, 3,72, es superior a la malagueña, 3,54.

No se registran diferencias relevantes entre las valoraciones realizadas por hombres y mujeres ni en los resultados de la provincia de Málaga ni en los andaluces, aunque en el caso andaluz hay mayor homogeneidad en las mismas.

Tabla 35. Grado de consecución de objetivos al mejorar el nivel de estudios por sexo^a
(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
1 (Nada conseguido)	9,4*	11,7*	10,8*
2	1,0*	3,1*	2,3*
3	32,4*	38,4	36,1
4	26,3	21,8	23,5
5 (Totalmente conseguido)	30,9	25,0	27,3
Total	100,0	100,0	100,0
Media	3,68	3,45	3,54
Desviación típica	1,19	1,23	1,22

FUENTE: Tabla 4.13 del Anexo 2

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

^a Ver la Tabla 36 de "Andalucía. Encuesta de necesidades de formación y cualificación".

Si analizamos de forma más detallada la relación entre las motivaciones que indujeron a los trabajadores de la provincia de Málaga a mejorar su nivel de estudios (Tabla 36) y el grado de cumplimiento de los mismos una vez obtenida la correspondiente titulación, se observa que la expectativa que más se ha cumplido es la relativa únicamente a la satisfacción personal, con una valoración media de 3,99; seguida por la ascensión de categoría en la empresa, con una valoración media de 3,74 y por la mejora de la cualificación laboral para el desempeño de funciones en el actual puesto de trabajo, con una valoración media de 3,66. La valoración sobre la utilidad del título educativo conseguido para obtener mejores condiciones contractuales en otra empresa es la más baja, situándose en una valoración de 2,81.

A nivel andaluz se producen diferencias en la media más alta, que corresponde a la mejora en la cualificación en el puesto de trabajo, que es de 3,94; y en la correspondiente a la pura satisfacción personal, que es 3,71.

En cuanto a las medias atendiendo al sexo, tanto para las mujeres como para los hombres en Málaga la valoración media más alta se registra en relación a la satisfacción personal, siendo de 4,24 y 3,88 respectivamente.

Globalmente, la valoración media de la provincia de Málaga se sitúa en 3,56, siendo respectivamente de 3,48 para los hombres y 3,68 para las mujeres. Las valoraciones medias de Andalucía son mayores que las anteriores, siendo de 3,72 la global, 3,71 la de los hombres y 3,75 la de las mujeres.

Tabla 36. Grado de cumplimiento de los objetivos al mejorar sus estudios por sexo^{ab}

(valores medios)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Mejorar la cualificación en el puesto de trabajo	3,90	3,55	3,66
Ascender de categoría en la empresa	3,96*	3,55*	3,74
Poder optar a un puesto de trabajo mejor (en otra empresa)	3,08	2,40*	2,81
Sólo por satisfacción personal	4,24	3,88	3,99
Total	3,68	3,48	3,56

FUENTE: Tabla 4.12 del Anexo 2

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

^a Ver la Tabla 37 de "Andalucía. Encuesta de necesidades de formación y cualificación".^b Escala de 1 a 5.

Los datos relativos al tipo de mejora laboral experimentada tras la consecución del título académico nos muestran que para el 57,5% de los trabajadores de la provincia de Málaga la consecución del título académico no ha significado ningún cambio en la posición laboral que ocupaban con anterioridad en la empresa. En este ámbito se registran tendencias bastante

homogéneas para hombres y mujeres. A nivel andaluz los porcentajes globales son similares, pero se producen mayores diferencias en cuanto al sexo, siendo las mujeres las que menos beneficios laborales han obtenido con la consecución del título.

Tabla 37. 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	56,7	58,0	57,5
Alguna mejora	43,3	42,0	42,5
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 4.14 del Anexo 2

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

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

En la Tabla 38 se presentan los datos, desglosados por sexo, relativos a la relación entre las motivaciones que llevaron a los trabajadores de la provincia de Málaga a mejorar su nivel de estudios y las mejoras en las condiciones laborales conseguidas en la empresa. A tal fin, se concentran las motivaciones de los trabajadores, ilustradas en la Tabla 34, en dos grupos. En el grupo denominado “Otros objetivos” confluyen los trabajadores que consiguieron un título académico con la expectativa de “Mejorar la cualificación en el puesto de trabajo” y los que siguieron estudiando “Sólo por satisfacción personal”. El grupo denominado “Ascenso o cambio de trabajo” guarda relación con las motivaciones vinculadas al cambio de categoría en la misma empresa o en otra, agrupando los trabajadores que siguieron estudiando con el objetivo de “Ascender de categoría en la empresa” así como

para “Poder optar a un puesto de trabajo mejor (en otra empresa)”.

Entre los trabajadores que no experimentaron ninguna mejora laboral al conseguir el título académico, priman, con el 63,3% del total del grupo, los que tenían motivaciones relativas a la mejora de la cualificación laboral y a la satisfacción personal, mientras que el restante 36,7% vio totalmente frustradas sus expectativas de ascenso o cambio de trabajo.

Por otra parte, entre los trabajadores que ascendieron de categoría laboral o cambiaron de trabajo tras conseguir el título académico, prevalecen los que no aspiraban directamente a ello, que constituyen casi las tres cuartas partes del total (73,4%). En este grupo, el desglose por sexo muestra una tendencia bastante homogénea entre hombres y mujeres.

Tabla 38. Tipo de mejora experimentada por objetivo principal perseguido y sexo^a

(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Ninguna mejora			
Otros objetivos	49,6	72,3	63,3
Ascenso o cambio de trabajo	50,4*	27,7*	36,7
Total	100,0	100,0	100,0
Alguna mejora			
Otros objetivos	65,6	78,7	73,4
Ascenso o cambio de trabajo	34,4*	21,3*	26,6
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 4.14 del Anexo 2

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

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

Nota 2: 'Ascenso o cambio de trabajo' incluye 'Ascender de categoría en la empresa' y 'Poder optar a un puesto de trabajo mejor (en otra empresa)'. 'Otros objetivos' incluye 'Mejorar la cualificación en el puesto de trabajo' y 'Solo por satisfacción personal'.

^a Ver la Tabla 39 de "Andalucía. Encuesta de necesidades de formación y cualificación"

La tabla siguiente nos muestra las valoraciones medias del grado de consecución de los objetivos que se planteaban los trabajadores de Málaga al mejorar el nivel de estudios por motivos y sexo. Se puede observar que los trabajadores que estudiaron motivados por el ascenso o cambio de trabajo muestran una valoración media inferior a la de los trabajadores que estudiaron motivados por la satisfacción personal o la mejora de cualificación laboral sin expectativas de ascenso; los primeros valoran en 3,04 la consecución de sus objetivos, mientras que la valoración media del segundo grupo se sitúa en 3,80. Esta tendencia también se produce en los resultados

obtenidos a nivel andaluz, aunque las medias son un poco superiores a las malagueñas.

Atendiendo al sexo, debe notarse que las valoraciones medias de las mujeres de la provincia de Málaga, en el caso que nos ocupa, son más altas que las de los hombres en todos los casos. Sin embargo, en Andalucía el grado de satisfacción de las mujeres es más alto que el de los hombres en referencia al logro personal y a la cualificación laboral, mientras que los hombres valoran más que las mujeres el logro en el ámbito del ascenso de categoría en la misma o en otra empresa.

Tabla 39. Consecución de los objetivos al mejorar el nivel de estudios por objetivo principal perseguido y sexo^a

(valores medios)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Otros objetivos	4,04	3,69	3,80
Ascenso o cambio de trabajo	3,26	2,76	3,04
Total	3,68	3,48	3,56

FUENTE: Tabla 4.12 del Anexo 2

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

^a Ver la Tabla 41 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.

Algo menos de la mitad de los trabajadores de la provincia de Málaga, el 44,7% del total, ha realizado algún tipo de actividad formativa durante su trayectoria laboral en la empresa en la que se encuentra trabajando en la actualidad. El 13,4% ha realizado cursos de formación continua, mientras que el 31,3% ha realizado otro tipo de formación. En este ámbito, se registran porcentajes de representación muy similares para hombres y mujeres.

Tabla 40. Cursos de formación realizados por sexo^a

(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Formación continua	15,2	12,3	13,4
Otros	31,2	31,5	31,3
Ninguno	53,6	56,3	55,2
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 4.15 del Anexo 2

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

Entre los motivos que sustentan la participación en actividades formativas, destaca el de mejorar la cualificación para el desempeño laboral actual, que aglutina al 71,6% de los trabajadores de Málaga que han realizado algún tipo de formación, seguido por la satisfacción personal, con el 16,9% del contingente. Las motivaciones relacionadas con el ascenso de categoría o el cambio de trabajo son las menos

representadas, con el 5% y el 5,4% respectivamente. En este ámbito la estructura de agrupación por la motivación desglosada por sexo es muy homogénea entre quienes buscan un ascenso en su empresa, pero la proporción de quienes buscan cambiar de trabajo es mucho mayor entre las mujeres (el 8,7%) que entre los hombres (el 3,1%).

Tabla 41. 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	70,9	72,1	71,6
Ascender de categoría en la empresa	5,0	5,0	5,0
Poder optar a un puesto de trabajo mejor (en otra empresa)	8,7	3,1	5,4
Sólo por satisfacción personal	14,2	18,8	16,9
No sabe/No contesta	1,3*	0,9*	1,1*
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 4.17 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 43 de "Andalucía. Encuesta de necesidades de formación y cualificación".

En base a una escala de valoración de 1 (nada conseguido) a 5 (totalmente conseguido), podemos observar que los objetivos perseguidos fueron totalmente conseguidos por el 26,9% de los trabajadores de Málaga que entraron en algún tipo de proceso formativo, mientras que el 29,6% se encuentra en una valoración igual a 4 y el 34,6% logró medianamente conseguir sus objetivos, con una valoración igual a 3. Para el

4,2% de los trabajadores el proceso formativo comportó un logro muy por debajo de sus expectativas, con una valoración igual a 2, mientras que el 4,7% de los trabajadores no consiguió ninguno de los objetivos que tenía al empezar el proceso formativo. En este aspecto, las valoraciones reportadas por hombres y mujeres resultan sustancialmente homogéneas.

Tabla 42. Consecución de los objetivos pretendidos con las actividades de formación por sexo^a

(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
1 (Nada conseguido)	5,8*	4,0	4,7
2	3,9	4,4	4,2
3	31,5	36,7	34,6
4	29,9	29,3	29,6
5 (Totalmente conseguido)	29,0	25,5	26,9
Total	100,0	100,0	100,0
Media	3,72	3,68	3,70
Desviación típica	1,10	1,03	1,06

FUENTE: Tabla 4.17 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".

En base a la agrupación de motivaciones utilizada anteriormente, se observa que la valoración media más alta, con un 3,74, se registra en relación a los objetivos de mejorar la cualificación en el actual puesto de trabajo y de satisfacción personal, agrupados bajo el epígrafe "Otros objetivos", mientras las motivaciones relacionadas con el ascenso o

cambio de trabajo obtienen una valoración media de 3,35. La valoración de la utilidad de la formación continua para lograr el ascenso de categoría es más alta para los hombres que para las mujeres, estableciéndose respectivamente en 3,58 para los hombres y 3,14 para las mujeres.

Tabla 43. Grado de consecución de los objetivos al realizar formación continua por sexo^{ab}

(valores medios)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Otros objetivos	3,82	3,69	3,74
Ascenso o cambio de trabajo	3,14	3,58	3,35
Total	3,73	3,68	3,70

FUENTE: Tabla 4.19 del Anexo 2

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

^aVer la Tabla 45 de "Andalucía. Encuesta de necesidades de formación y cualificación".^bEscala de 1 a 5.

Para el 68,9% de los trabajadores de la provincia de Málaga que han participado en acciones formativas, éstas no les han sido de ninguna utilidad para la mejora de las condiciones laborales. Entre los que han experimentado algún tipo de mejora laboral, el porcentaje más alto, con el 11,1% del total, se registra en relación a otras mejoras, que no afectan ni a la categoría laboral ni a la remuneración, seguido por el 10,8% de los trabajadores que han obtenido un aumento de sueldo con ascenso de categoría tras mejorar su nivel de formación. Las mejoras menos representadas son las relativas al aumento de sueldo sin ascenso de categoría, con el 4,8% de

los trabajadores y al ascenso de categoría sin aumento de sueldo con el 4,2%.

A semejanza de los resultados obtenidos a nivel andaluz, las mujeres están ligeramente menos representadas que los hombres en los grupos de trabajadores de la provincia de Málaga que ha obtenido algún tipo de mejora, remunerativa y/o de categoría, tras la realización del proceso formativo. También debe destacarse que la proporción de trabajadores de la provincia de Málaga que no ha obtenido ninguna mejora, tanto en hombres como en mujeres, es inferior en un 4,6% a la proporción del mismo grupo en Andalucía.

Tabla 44. Tipo de mejora conseguida en la empresa con la formación continua por sexo^a
(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Ninguna mejora	70,7	67,7	68,9
Ascenso de categoría sin aumento de sueldo	4,8	3,9	4,2
Aumento de sueldo sin ascenso de categoría	2,4*	6,5*	4,8
Aumento de sueldo con ascenso de categoría	10,9	10,8	10,8
Otras	11,2	11,1	11,1
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 4.20 del Anexo 2

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

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

Los datos relativos a las mejoras obtenidas en la empresa a través de la formación continua, desglosados según los motivos que indujeron a los trabajadores a incorporarse en el proceso formativo, muestran que las motivaciones de mejorar la cualificación en el puesto de trabajo y la satisfacción

personal, agrupadas bajo el epígrafe "Otros objetivos", son las expectativas netamente más representadas en todos los grupos, tanto para los trabajadores para los cuales el proceso formativo no ha comportado ningún tipo de mejora, como para los que han experimentado mejoras laborales.

Tabla 45. Tipo de mejora conseguida por objetivo para realizar formación ocupacional en la empresa y sexo^a
(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Ninguna mejora			
Ascenso o cambio de trabajo	13,6	6,9	9,7
Otros objetivos	86,4	93,1	90,3
Total	100,0	100,0	100,0
Alguna mejora			
Ascenso o cambio de trabajo	15,4*	10,9	12,6
Otros objetivos	84,6	89,1	87,4
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 4.21 del Anexo 2

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

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

Nota 2: 'Ascenso o cambio de trabajo' incluye 'Ascender de categoría en la empresa' y 'Poder optar a un puesto de trabajo mejor (en otra empresa)'. 'Otros objetivos' incluye 'Mejorar la cualificación en el puesto de trabajo' y 'Solo por satisfacción personal'.

^aVer la Tabla 47 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 46 y 47, la opinión de los trabajadores de la provincia de Málaga sobre la influencia de una serie de factores considerados en la inserción laboral muestra que los más valorados son los relacionados con las actitudes personales. La iniciativa personal es el factor considerado que más influye en la contratación del trabajador, al cual asignan, en base a una escala de 1 (poca influencia) a 5 (mucho influencia), una valoración media de 3,67. A ésta le

sigue, en segunda instancia, la disponibilidad a asumir riesgos, con una valoración media de 3,34. El tercer factor más valorado, directamente relacionado con la trayectoria laboral personal, es la experiencia acumulada con anterioridad, que recibe una valoración media de 3,29. La suerte, factor no controlable, y los contactos que proporcionan las redes sociales de los trabajadores, son factores que se sitúan respectivamente en el cuarto y quinto lugar, con valoraciones medias muy parecidas: 3,07 el primero y 2,99 el segundo.

Llama la atención que el factor percibido como menos influyente a la hora de conseguir empleo resulta ser el nivel educativo alcanzado por los trabajadores. Los estudios son el factor que se coloca en última posición con la valoración media más baja (2,85).

Tabla 46. Influencia de diversos factores para el conseguimiento del actual empleo por sexo^{ab}
(valores medios)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Estudios	3,02	2,73	2,85
Experiencia	3,14	3,38	3,29
Contactos	2,71	3,18	2,99
Iniciativa	3,84	3,56	3,67
Dispuesto a Asumir Riesgos	3,32	3,36	3,34
Suerte	3,27	2,94	3,07

FUENTE: Tabla 5.1 del Anexo 2

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

^b Escala de 1 a 5.

Tabla 47. 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
Experiencia	4	2	3
Dispuesto a Asumir Riesgos	2	3	2
Contactos	6	4	5
Suerte	3	5	4
Estudios	5	6	6

FUENTE: Tabla 5.1 del Anexo 2

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

En estas dos tablas no se observa mucha diferencia entre las valoraciones que dan ambos sexos a estos factores, puesto que la mayor diferencia se da con respecto a los contactos (2,71 las mujeres vs. 3,18 los hombres) y no llega al medio punto; sin embargo, estas diferencias cambian en gran medida las preferencias de ambos sexos sobre los factores que inciden en la obtención de empleo. Hombres y mujeres sólo coinciden en asignar las valoraciones más altas a los factores de la iniciativa personal.

Las mujeres valoran más que los hombres la disponibilidad a asumir riesgos, el factor suerte y los estudios cursados, mientras que los hombres dan mayor preferencia al factor experiencia, que sitúan en segundo lugar. Los contactos, que para los hombres ocupan el cuarto lugar en orden de importancia, para las mujeres resultan ser el factor menos valorado. Las mujeres colocan los estudios en quinta posición, mientras que para los hombres se trata del factor que recibe menos puntuación.

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

Con independencia de la valoración que los trabajadores asignan a los estudios en relación a otros aspectos, un resultado fundamental de la presente encuesta es la Tabla 48, en la que se presentan los datos relativos a la distribución del nivel de estudios de los trabajadores de las distintas categorías profesionales, desglosados según el sexo.

Para el colectivo masculino, en la categoría de los "Trabajadores no cualificados" el nivel de estudios más representado es el de la titulación asociada a la escolaridad obligatoria, que reúne algo más de dos tercios del total de la categoría, con el 66,9%. En la misma categoría, el 12,5% de los trabajadores no terminó los estudios obligatorios y el 18,7% tiene titulación de bachiller o formación profesional, repartidos entre bachiller elemental o FP1 (8,8%) y bachiller superior o ciclo FP de grado medio (9,9%).

En la categoría masculina de los "Administrativos", las más representadas son las titulaciones universitarias, que reúnen al 39,1%, seguidas por la titulación de bachiller superior o ciclo FP de grado medio, con el 25,8% de los empleados administrativos y por la titulación de bachiller elemental o FP1, con el 22,5%; en conjunto, las titulaciones de bachiller elemental o FP1 y bachiller superior o ciclo FP de grado medio, suman casi la mitad del total de la categoría (48,3%).

También en la categoría de los "Jefes de grupo, encargados, capataces, FP111 o FP superior" (de aquí en adelante "Jefes de grupo"), el grupo más representado es el de las titulaciones universitarias, que reúnen al 32,3% de los "Jefes de grupo", pero a diferencia de los administrativos, la segunda titulación más frecuente es la asociada a la enseñanza obligatoria, con el 29,8% del total, mientras que las titulaciones de bachiller superior o ciclo FP de grado medio y de Bachiller elemental o FP1 sólo suman algo más de un tercio (34,7%).

En la categoría profesional de los "Otros trabajadores cualificados" existe una marcada concentración en el nivel de estudios relativo a la escolaridad obligatoria, con el 48,2%, seguido por el 33,1% de los trabajadores de esta categoría con titulación de bachiller elemental o FP1 (11,9%) y bachiller superior o ciclo FP de grado medio (21,2%). La titulación universitaria se reduce al 15,2% del total.

En la categoría profesional del "Personal de dirección" se registra una fuerte concentración de titulados universitarios, que representan la mayoría de los hombres, con un 59,2%, mientras que en esta misma categoría las titulaciones de bachillerato y FP sólo reúnen el 24,6%.

Es interesante observar que entre los trabajadores masculinos de Málaga, los porcentajes de titulados universitarios de cuatro de estas categorías son superiores a los porcentajes observados a nivel andaluz, quedando sólo por debajo en los que necesitan titulación universitaria y en los no cualificados, aunque sólo por un punto porcentual de diferencia.

Para las mujeres, en la categoría de los "Trabajadores no cualificados" el 49,8% tiene escolaridad obligatoria y el 36,1% titulación de bachiller o FP, repartidos entre el 18,2% en bachiller

elemental o FP1 y el 17,9% en bachiller superior o ciclo FP de grado medio. Si comparamos estos datos con los datos relativos al nivel de estudios de los hombres inscritos en la misma categoría profesional, observamos que las mujeres presentan un nivel de estudios más elevado. Los estudios medios (titulaciones de bachiller o equivalentes FP, en sus distintos grados) son más representados para las mujeres que para los hombres (36,1% para las mujeres y 18,7% para los hombres).

En cuanto a la categoría femenina de los "Administrativos", la titulación de bachiller superior o ciclo FP de grado medio es la que registra el porcentaje más alto, con el 33,2%, que junto con la titulación de bachiller elemental o FP1 (22,3%) suman el 55,5% del total de la categoría, mientras que las titulaciones universitarias reúnen al 32,7% de esta categoría. Observamos que se registra una composición del nivel de estudios parecida a la que presentan los hombres de la misma categoría, aunque para las mujeres disminuyen el peso de la escolaridad obligatoria y el de la titulación universitaria.

En la categoría de los "Jefes de grupo", para las mujeres el nivel de estudios más representado es el de bachiller superior o

ciclo FP de grado medio, con el 39,5% del total; este grupo y el de bachillerato elemental o FP1 suman casi los dos tercios (65,8%).

En la categoría profesional de "Otros trabajadores cualificados", el nivel de estudios más representado es el de bachiller superior o ciclo FP de grado medio, titulación poseída por el 31,9% de las mujeres de la categoría, al cual le sigue el nivel de la escolaridad obligatoria, con el 26,6% del total. Los estudios universitarios reúnen al 24,5% de las trabajadoras de esta categoría.

En relación a la comparación en base al sexo de esta categoría, se aprecia que la escolaridad obligatoria tiene un peso mayor para los hombres (48,2%) que para las mujeres (26,6%). Inversamente, el resto de las titulaciones tienen un peso considerablemente superior para las mujeres que para los hombres: casi un cuarto de las mujeres de esta categoría, el 24,5%, tiene titulación universitaria y casi la mitad tiene estudios medios (47,6%), mientras que entre los hombres el porcentaje de los estudios universitarios es sólo del 15,2% y sólo un tercio de ellos posee estudios medios (33,1%).

Tabla 48. Categoría profesional según nivel máximo de estudios reglados terminados y sexo^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
Mujeres							
No consiguió la titulación asociada a la escolaridad obligatoria	6,4*	-	-	1,2*	-	-	2,0
Titulación asociada a la escolaridad obligatoria	49,8	11,8	12,6*	26,6	-	11,8*	25,4
Titulación de Bachiller Elemental o FP1	18,2	22,3	26,3*	15,7	-	34,0*	17,3
Titulación de Bachiller Superior o ciclo FP de grado medio	17,9	33,2	39,5	31,9	-	9,5*	25,6
Titulación universitaria o equivalente	7,7	32,7	21,6*	24,5	100,0	44,8*	29,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Hombres							
No consiguió la titulación asociada a la escolaridad obligatoria	12,5	-	3,2*	3,5*	-	1,2*	5,0
Titulación asociada a la escolaridad obligatoria	66,9	12,6*	29,8	48,2	-	15,1*	39,1
Titulación de Bachiller Elemental o FP1	8,8	22,5	13,5	11,9	-	7,4*	10,7
Titulación de Bachiller Superior o ciclo FP de grado medio	9,9	25,8	21,2	21,2	-	17,2*	16,3
Titulación universitaria o equivalente	2,0*	39,1	32,3	15,2	100,0	59,2	28,8
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 casos, por lo que puede estar sujeto a una gran variabilidad.

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

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

^a Ver la Tabla 52 de "Andalucía. Encuesta de necesidades de formación y cualificación".

En los datos de la Tabla 48 se observa que, a igualdad de categoría laboral, las mujeres tienen un nivel de estudios mayor que los hombres, aunque ésta tendencia se invierte en el caso de la titulación superior de algunas categorías. Para profundizar en este aspecto, en la Tabla 49 se analiza la distribución de las categorías laborales según los estudios terminados de mayor nivel, desglosados por sexo.

Entre los trabajadores varones que no consiguieron la titulación asociada a la escolaridad obligatoria, la mayoría pertenece a la categoría de los “Trabajadores no cualificados”, donde se concentra el 71% de este universo

Los varones con escolaridad obligatoria presentan una estructura muy parecida a la del nivel anterior, aunque se reducen en gran medida las diferencias entre las categorías profesionales más representadas: disminuye el peso de los “Trabajadores no cualificados” (49,1%).

Para las mujeres con titulación asociada a la escolaridad obligatoria se concentra casi todo en los “Administrativos”, con un 12,2%.

En relación a la titulación de bachiller elemental o FP1, el mayor porcentaje de hombres es el 30,2% que corresponde a “Otros trabajadores cualificados”, seguido por los “Trabajadores no cualificados” (23,6%) y los “Administrativos” (22,1%).

Las mujeres con titulación de bachiller elemental o FP1, están más representadas en la categoría de los “Administrativos”, donde se concentra el 33,7%. A ésta le sigue la categoría de “Otros trabajadores cualificados”, con el 31,1%, y la de “Trabajadores no cualificados”, con el 26,5%.

En total, estas tres categorías reúnen al 91,3% de las mujeres con el mencionado nivel de estudios.

Para los hombres con título de bachiller superior o ciclo FP de grado medio, la mayor concentración se da en la categoría de “Otros trabajadores cualificados”, con un porcentaje del 35,3%, mientras que los demás se reparten de forma homogénea entre los restantes grupos de empleos.

Las mujeres trabajadoras con título de bachiller superior o ciclo FP de grado medio se comportan de forma parecida a las del anterior nivel de estudios, con un aumento del porcentaje de la categoría de “Otros trabajadores cualificados”, que pasa a ser el 42,6%, a costa de los “Trabajadores no cualificados”, cuyo porcentaje se reduce al 17,6%, mientras que la categoría de los “Administrativos” apenas varía, con un 34,1%.

Entre los hombres con titulación universitaria, se registra un fuerte aumento de la categoría de “Personal de dirección”, que pasa a ser la más representada, con el 36,5% del universo, seguida por la categoría donde se exige titulación universitaria, con el 22,3%; el resto se reparte casi por igual en las demás categorías de empleo, salvo en la de “Trabajadores no cualificados”, donde se han observado muy pocos casos.

Para las trabajadoras con título universitario, la categoría más representada es la que exige titulación universitaria, con el 31,2%, seguida por la de los “Administrativos”, con el 28,9% y por la categoría de los “Otros trabajadores cualificados”, con el 28,2%; por tanto, estas tres categorías engloban al 88,2% de las trabajadoras con titulación universitaria, mientras que tan sólo un 6,5% de ellas se encuentra en “Trabajadores no cualificados”.

Tabla 49. Nivel máximo de estudios reglados terminados según categoría profesional y sexo^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
Mujeres							
No consiguió la titulación asociada a la escolaridad obligatoria	79,3*	-	-	20,7*	-	-	100,0
Titulación asociada a la escolaridad obligatoria	49,4	12,2	1,6*	35,8	-	0,9*	100,0
Titulación de Bachiller Elemental o FP1	26,5	33,7	4,9*	31,1	-	3,8*	100,0
Titulación de Bachiller Superior o ciclo FP de grado medio	17,6	34,1	5,0	42,6	-	0,7*	100,0
Titulación universitaria o equivalente	6,5	28,9	2,4*	28,2	31,2	2,9*	100,0
Total	25,2	26,2	3,2	34,2	9,3	1,9	100,0
Hombres							
No consiguió la titulación asociada a la escolaridad obligatoria	71,0	-	6,0*	19,0*	-	4,1*	100,0
Titulación asociada a la escolaridad obligatoria	49,1	3,4*	7,1	33,6	-	6,8*	100,0
Titulación de Bachiller Elemental o FP1	23,6	22,1	11,9	30,2	-	12,3*	100,0
Titulación de Bachiller Superior o ciclo FP de grado medio	17,3	16,6	12,2	35,3	-	18,6*	100,0
Titulación universitaria o equivalente	2,0*	14,3	10,5	14,4	22,3	36,5	100,0
Total	28,7	10,5	9,4	27,2	6,4	17,7	100,0

FUENTE: Tabla 1.8 del Anexo 2

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

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

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

^a Ver la Tabla 53 de "Andalucía. Encuesta de necesidades de formación y cualificación".

Considerando el conjunto de los trabajadores de Málaga y su provincia empleados en los sectores productivos objeto del presente estudio, en la Tabla 50 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 60,7% de la categoría, mientras que el 25,0% de los trabajadores no cualificados poseen titulación de bachiller elemental o superior y el 4,0% titulación universitaria.

La categoría de los "Administrativos" muestra una composición según el nivel de estudios en la que el porcentaje de cada nivel es mayor que el porcentaje de los niveles inferiores, desde el 12,1% de los que sólo tienen la enseñanza obligatoria, hasta el 35,1% de los que tienen titulación

universitaria, no observándose ningún trabajador de esta categoría que no haya terminado sus estudios obligatorios.

También la categoría "Jefes de grupo" alcanza su mayor porcentaje en el nivel de titulación universitaria, con el 30,3%, pero el siguiente nivel más representado es el de la enseñanza obligatoria, con el 26,7%; mientras que el título de bachiller superior o ciclo FP de grado medio tiene un porcentaje algo inferior (24,5%) y el título de bachiller elemental o FP1 alcanza el 15,9%.

La categoría de "Otros trabajadores cualificados" presenta una mayor concentración en la escolaridad obligatoria, titulación poseída por el 38,6% de este grupo, y en los estudios de bachiller, con el 39,6%.

En la categoría de "Personal de dirección" predominan los trabajadores con titulación universitaria, que representan el 58,3%.

Tabla 50. Categoría profesional según nivel máximo de estudios reglados terminados

(porcentajes verticales)

	Trabajadores no cualificados	Administrativos	Jefes de grupo, encargados, capataces, FP III o FP superior	Otros trabajadores cualificados	Puestos que requieren obligatoriamente título universitario	Personal de dirección	Total
No consiguió la titulación asociada a la escolaridad obligatoria	10,3	-	2,6*	2,5*	-	1,1*	3,9
Titulación asociada a la escolaridad obligatoria	60,7	12,1	26,7	38,6	-	14,8*	33,8
Titulación de Bachiller Elemental o FP1	12,2	22,4	15,9	13,6	-	9,1*	13,3
Titulación de Bachiller Superior o ciclo FP de grado medio	12,8	30,4	24,5	26,0	-	16,7*	20,0
Titulación universitaria o equivalente	4,0	35,1	30,3	19,3	100,0	58,3	29,1
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 casos, por lo que puede estar sujeto a una gran variabilidad.

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

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

En cuanto a la composición del nivel de estudios según la categoría profesional del conjunto de los trabajadores, descrita en la Tabla 51, se observa que los niveles de estudios inferiores, hasta la escolaridad obligatoria, se concentran en las categorías de los "Trabajadores no cualificados" y de los "Otros trabajadores cualificados". Estas dos categorías aglutinan el 92,0% de los trabajadores que no consiguieron la escolaridad obligatoria y el 83,4% de los que sólo consiguieron este nivel 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 comprende respectivamente al 30,6% y al 38,9% de estos

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: 25,1% para bachiller elemental y 17,5% para bachiller superior.

Con respecto a los niveles de estudios superiores (titulaciones universitarias) la concentración mayor se registra en la categoría de los "Puestos que requieren obligatoriamente título universitario", con el 25,8%, mientras que las categorías "Administrativos", "Otros trabajadores cualificados" y "Personal de dirección", se reparten de forma homogénea el 63,1% de los titulados universitarios.

Tabla 51. Nivel máximo de estudios reglados terminados según categoría profesional

(porcentajes horizontales)

	Trabajadores no cualificados	Administrativos	Jefes de grupo, encargados, capataces, FPIII o FP superior	Otros trabajadores cualificados	Puestos que requieren obligatoriamente título universitario	Personal de dirección	Total
No consiguió la titulación asociada a la escolaridad obligatoria	72,7	-	4,8*	19,3*	-	3,2*	100,0
Titulación asociada a la escolaridad obligatoria	49,2	6,0	5,5	34,2	-	5,1*	100,0
Titulación de Bachiller Elemental o FP1	25,1	28,0	8,3	30,6	-	7,9*	100,0
Titulación de Bachiller Superior o ciclo FP de grado medio	17,5	25,3	8,6	38,9	-	9,7*	100,0
Titulación universitaria o equivalente	3,8	20,1	7,3	19,9	25,8	23,1	100,0
Total	27,3	16,6	7,0	29,9	7,5	11,6	100,0

FUENTE: Tabla 1.8 del Anexo 2

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

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

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

7.3. Titulaciones requeridas y categorías profesionales

En el conjunto de los trabajadores de Málaga y provincia 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, lo que se refleja en que al 72% de los trabajadores de esta categoría no se le exige titulación alguna y a un 21,7% sólo la enseñanza obligatoria.

Para los empleos administrativos, los títulos requeridos se concentran en los estudios medios, con un 58,9%, seguidos del 27% que exigen como máximo la enseñanza obligatoria, mientras que el 14,2% requieren título universitario.

La estructura de los requerimientos formativos en las categorías de los “Jefes de grupo” y de los “Otros trabajadores cualificados” presenta una concentración parecida en ambas categorías respecto de los estudios exigidos hasta bachiller superior o ciclo FP de grado medio, con un porcentaje de 85,1% y 95,8% respectivamente, que se reparte casi de la misma forma en estas dos categorías. Por el contrario hay una gran diferencia en la exigencia de titulación universitaria, con

un 14,9% de empleos para los “Jefes de grupo” y sólo un 4,2% para los “Otros trabajadores cualificados”.

La formación universitaria representa también un requerimiento indispensable para el 66,8% de los empleos en la categoría de “Personal de dirección”.

Observando el porcentaje total relativo a las titulaciones requeridas para las ocupaciones de los trabajadores malagueños se encuentra que, en la actualidad, existen escasas exigencias formativas para el desempeño laboral.

Los puestos que no requieren título de estudio representan el 36,9% del total de las ocupaciones, que junto a los puestos que requieren una titulación asociada a la escolaridad obligatoria reúnen al 57,1% de los empleos actuales. Esto significa que para la mitad de los trabajadores de los sectores productivos considerados el nivel de estudios requerido es mínimo. Los estudios medios (títulos de bachiller elemental o superior y equivalentes ciclos de formación profesional) representan un requisito para el 23% de los empleos, mientras que los estudios superiores (titulaciones universitarias de primer, segundo y tercer ciclo) resultan ser los menos requeridos e interesan apenas al 19,8% de los empleos.

Tabla 52. 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	72,0	12,4	34,2	38,5	-	7,1*	36,9
Titulación asociada a la escolaridad obligatoria	21,7	14,6	25,8	28,7	-	14,7*	20,2
Titulación de bachiller elemental o FP1	3,6	16,4	8,4*	10,0	-	4,3*	7,7
Titulación de bachiller superior o ciclo FP de grado medio	2,7*	42,5	16,7	18,6	-	7,2*	15,3
Titulación universitaria o equivalente	0,0*	14,2	14,9	4,2	100,0	66,8	19,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 5.2 del Anexo 2

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

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

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

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

La estructura de las titulaciones requeridas para cada sexo, muestra que el 59,3% de los hombres y el 52,3% de las mujeres ocupan puestos de trabajo para los cuales no se requiere un nivel formativo superior a los estudios obligatorios, fuertemente concentrados en los puestos que no requieren ningún título de estudio. Para el desempeño laboral del 18,6% de los hombres y del 31,4% de las mujeres se necesitan los estudios medios y para el 22,1% de los hombres y el 16,2% de las mujeres se requieren estudios universitarios o equivalentes.

Mientras en los resultados globales andaluces se destaca que sólo en los puestos de trabajo con menor requerimiento formativo es mayor el peso de los hombres que el de las mujeres, entre los trabajadores malagueños el peso de los hombres es mayor que el de las mujeres, tanto en los puestos de trabajo con menor requerimiento formativo como en los empleos que requieren titulación universitaria. En Málaga las mujeres sólo ocupan con mayor incidencia puestos para los cuales se requiere formación media.

Tabla 53. Titulación requerida para el actual puesto de trabajo por sexo^a

(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Ninguna titulación requerida	35,9	37,0	36,5
Titulación asociada a la escolaridad obligatoria	16,4	22,3	19,9
Titulación de bachiller elemental o FP1	13,4	5,3	8,7
Titulación de bachiller superior o ciclo FP de grado medio	18,0	13,3	15,2
Titulación universitaria o equivalente	16,2	22,1	19,6
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 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.

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

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

Según la percepción subjetiva de los trabajadores de Málaga, la gran mayoría, el 85,8% de los hombres y el 80,2% de las mujeres, considera que su formación es adecuada para ocupar su actual puesto de trabajo.

Entre quienes consideran que su puesto de trabajo está por debajo de su nivel formativo es mayor proporción entre las mujeres que entre los hombres (16,2% mujeres vs. 11,7% hombres), lo que también ocurre entre quienes consideran que su formación está por debajo de la requerida para su empleo (3,6% mujeres vs. 2,5% hombres), mientras que a nivel andaluz, estos dos últimos porcentajes se invierten.

Tabla 54. 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	16,2	11,7	13,5
Mi puesto de trabajo es adecuado a mi formación / cualificación	80,2	85,8	83,6
Mi puesto de trabajo está por encima de mi formación / cualificación	3,6	2,5	2,9
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 5.6 del Anexo 2

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

Los datos relativos a la adecuación objetiva de la formación de los trabajadores para el desempeño laboral actual, parecen mostrar una escasa correspondencia con la percepción subjetiva de los trabajadores. Ello se debe a que la formación incluye, además de las competencias adquiridas en el sistema educativo, las logradas en el propio ejercicio profesional o en la formación ocupacional y continua. Por ello no debe interpretarse que los puestos que no exigen ninguna titulación académica, o que requieren una titulación inferior a la del trabajador o trabajadora, puedan desempeñarse adecuadamente sin la correspondiente formación. Máxime cuando el porcentaje de puestos que no exigen ninguna titulación para su desempeño ascienden al 32,8% del total de los empleos.

De ahí que solamente el 40,9% de las mujeres y el 45,2% de los hombres tengan una titulación que se corresponde exactamente con la exigida en su puesto de trabajo (frente al 85,8% de los hombres y al 80,2% de las mujeres que consideran subjetivamente que su formación es adecuada a su empleo). El 47,4% de los hombres y el 54,8% de las mujeres tienen un nivel de titulación superior a lo que se requiere para su desempeño laboral y, por último, el 7,4% de los hombres y el 4,4% de las mujeres ocupan puestos de trabajo para los cuales se requiere un nivel de formación superior al que tienen.

Tabla 55. Adecuación objetiva de la titulación para el desempeño laboral por sexo^a
(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Sobrecualificados	54,8	47,4	50,5
Adecuados	40,9	45,2	43,4
Infracualificados	4,4	7,4	6,1
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 5.8 del Anexo 2

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

Al cruzar los datos de la opinión subjetiva con la realidad, en la Tabla 56, observamos que, entre los trabajadores con un nivel de estudios superior al requerido para su actual trabajo, el 74,6% de ellos consideran que su formación es adecuada.

También consideran adecuado su nivel de estudios el 84,2% de los trabajadores cuyo nivel de estudios es inferior al

requerido para su desempeño laboral; entre éstos el porcentaje de coincidencia entre datos objetivos y subjetivos disminuye a un 13,2%.

Tabla 56. 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	24,0	3,8	2,6*	13,9
Mi puesto de trabajo es adecuado a mi formación / cualificación	74,6	93,3	84,2	83,3
Mi puesto de trabajo está por encima de mi formación / cualificación	1,5*	2,9	13,2	2,8
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.

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

Finalmente, en la Tabla 57 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 anteriormente.

Tabla 57. Titulación requerida para su actual puesto de trabajo según nivel máximo de estudios reglados terminados^a (porcentajes respecto al 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 o equivalente	Total
Ninguna titulación requerida	3,6	19,5	5,0	4,7	3,7	36,5
Titulación asociada a la escolaridad obligatoria	0,4*	11,5	2,7	2,4	2,8	19,9
Titulación de bachiller elemental o FP1	-	1,6	3,2	2,0	1,9	8,7
Titulación de bachiller superior o ciclo FP de grado medio	0,0*	0,8	1,8	8,4	4,3	15,2
Titulación universitaria o equivalente	-	0,1*	0,3*	0,7	18,6	19,6
Total	4,1	33,4	12,9	18,4	31,3	100,0

FUENTE: Tabla 5.5 del Anexo 2

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

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

Nota: 'Titulación universitaria ó equivalente' incluye 'Titulación universitaria de primer ciclo o FP de grado superior', primer ciclo o ciclo FP de grado superior'

'Titulación universitaria de segundo ciclo o equivalente' y 'Titulación universitaria de tercer ciclo o equivalente'.

^a Ver la Tabla 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 pequeño. El 92% de los trabajadores varones ha mantenido la misma posición laboral que ocupaba al momento de su ingreso en la empresa, porcentaje que, para las mujeres, es del 95%.

Solamente el 7,2% de los hombres y el 2,8% de las mujeres han experimentado un ascenso laboral en la empresa,

mientras que sólo un 1,3% del total de trabajadores han tenido retrocesos. Se destaca que, comparativamente, los hombres tienen más acceso que las mujeres a promociones internas.

Esta falta de movilidad es coherente con el tamaño de las empresas, el hecho de que el 76,8% de las personas estén empleadas en micro y pequeñas empresas implica unas menores posibilidades de cambio de puesto de trabajo.

Tabla 58. Trayectoria laboral en la empresa por sexo^a
(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Descendente	2,2*	0,8*	1,3
Igual	95,0	92,0	93,2
Ascendente	2,8	7,2	5,5
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.

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

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

Para los hombres, la trayectoria laboral en distintas empresas significa en el 55,5% de los casos el mantenimiento de la misma posición laboral, en el 15,4% un descenso de categoría o posición y en el 29,2% de los casos un ascenso de categoría. Para las mujeres, comparativamente con los

hombres, se registra un mayor porcentaje de continuidad en la misma posición laboral, con un 62,5% y una menor diferencia entre las trayectorias ascendentes (22%) y las trayectorias descendentes (15,6%).

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

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

Tabla 59. Trayectoria laboral entre empresas por sexo^a
(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Descendente	15,6	15,4	15,5
Igual	62,5	55,5	58,3
Ascendente	22,0	29,2	26,2
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 5.11 del Anexo 2

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

Por último, en las tres tablas siguientes se analiza 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; la conclusión que se extrae de ellas es que el hecho de seguir estudiando tiene efectos positivos sobre la posición laboral.

Para los hombres que siguieron estudiando durante su trayectoria laboral, las posibilidades de ascenso se han incrementado del 28,2% al 31,6%.

Para las mujeres, la mejora del nivel de estudios ha significado subir el porcentaje de las que ascienden, que pasan del 18,1% al 31,7%.

Tabla 60. 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	18,3	17,9*	18,2
Igual	63,6	50,3	60,6
Ascendente	18,1	31,7	21,1
Total	100,0	100,0	100,0
Hombres			
Descendente	17,4	9,6	14,6
Igual	54,4	58,8	56,0
Ascendente	28,2	31,6	29,4
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.

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

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

Los hombres que han mejorado su formación durante la vida laboral han tenido mayores posibilidades de promoción que los que no siguieron formándose, puesto que en la Tabla 61 se observa que han experimentado menos descensos laborales y más ascensos que quienes no lo hicieron.

Para las mujeres que siguieron formándose, su porcentaje

de ascensos dobla al de las que no mejoraron su formación, mientras que el porcentaje de descensos de las que continuaron su formación es la mitad del porcentaje de las que no la mejoraron.

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 61. 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	11,9	22,9	15,6
Igual	61,4	64,6	62,5
Ascendente	26,7	12,4	22,0
Total	100,0	100,0	100,0
Hombres			
Descendente	14,4	17,3	15,4
Igual	56,5	53,4	55,5
Ascendente	29,1	29,4	29,2
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 5.17 del Anexo 2

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

Analizando el comportamiento de las trayectorias laborales entre empresas distintas en función del nivel de estudios, se observa que para los hombres el porcentaje mayor de trayectorias ascendentes se registra en el nivel de estudios medios. Los hombres con estudios altos son los que en mayor porcentaje mantienen la misma posición laboral, y los que sufren menos retrocesos en la posición o categoría laboral.

Para las mujeres, al contrario que entre los hombres, el incremento del nivel de estudios supone un aumento del

porcentaje de las que han experimentado una trayectoria laboral descendente, al mismo tiempo que una disminución de las que mantienen la misma posición. Sin embargo, coinciden con los hombres en que quienes sólo tienen estudios medios son las que presentan un mayor porcentaje de ascensos, aunque mucho menor que el de ellos.

Tabla 62. Trayectoria laboral entre empresas según nivel de estudios y sexo^a

(porcentajes verticales)

	Hasta obligatorios	Estudios medios	Estudios superiores	Total
Mujeres				
Descendente	13,4	14,1	19,6*	15,6
Igual	71,4	59,8	58,5	62,5
Ascendente	15,2	26,1	21,9	22,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0
Hombres				
Descendente	21,9	16,6	4,5*	15,4
Igual	51,9	42,6	72,0	55,5
Ascendente	26,2	40,9	23,5	29,2
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'.

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

8. Síntesis y conclusiones

En esta monografía se ha tratado de analizar los datos correspondientes a la provincia de Málaga, obtenidos en “Andalucía. Encuesta de necesidades de formación y cualificación” y compararlos, en los aspectos en los que se producen diferencias más significativas, con los obtenidos en dicha encuesta a nivel global andaluz. Se han estudiado las principales características de los trabajadores de la provincia de Málaga, en una serie de sectores productivos, con el fin de obtener información acerca de su nivel de cualificación y de examinar hasta qué punto los distintos tipos de formación que pueden adquirir, reglada, continua y ocupacional, influyen en la adecuación de la preparación de estos trabajadores a los requerimientos de sus puestos de trabajo y en la evolución de sus trayectorias laborales.

El perfil sociodemográfico de los trabajadores malagueños de los sectores productivos analizados en la encuesta pone de relieve que se trata de una fuerza de trabajo ligeramente más joven que la andaluza, con una edad media de 35,3 años para los hombres y de 33,3 años para las mujeres. Se observan grandes diferencias en base al sexo dependiendo de si las edades de los trabajadores son inferiores o superiores a los 40 años; siendo, entre los mayores de 40 años, el porcentaje de hombres más del doble que el de mujeres, y observándose una mayor uniformidad entre ambos porcentajes para edades inferiores a los 40, lo que indica una mayor incorporación de la mujer en el mundo del trabajo a partir de los años 80, siguiendo una tendencia que viene produciéndose gradualmente desde los años 60 y 70.

La mayor parte de los trabajadores de la provincia de Málaga de los sectores productivos analizados son de nacionalidad española y están principalmente empleados en micro y pequeñas empresas.

En cuanto a los ingresos, aproximadamente dos tercios de los trabajadores, tanto hombres como mujeres, perciben ingresos netos entre los 750 y 1.499 euros mensuales, pero mientras que un 58,2% de las mujeres percibe un sueldo mensual inferior a los 1.000 euros, el 76% de los hombres obtiene por su trabajo una remuneración mensual superior a los 1.000 euros.

Si tenemos en cuenta la distribución por actividad económica de los establecimientos, según la CNAE-93, las

actividades analizadas en la encuesta que ocupan mayores porcentajes entre los trabajadores de la provincia de Málaga son la “Construcción”, las “Actividades inmobiliarias y alquiler; servicios empresariales”, “Comercio” y “Hostelería”. Es en este último sector donde se producen mayores diferencias con los datos obtenidos en Andalucía, pues en Málaga el porcentaje de trabajadores dedicados a esta actividad es casi el doble que en Andalucía, como era de esperar ya que se trata de una zona eminentemente turística.

En conjunto, el 73% de los trabajadores pertenecen a categorías profesionales cualificadas; sin embargo, la distribución en base al sexo dentro de las categorías muestra condiciones distintas para hombres y mujeres. Los hombres ocupan mayoritariamente puestos que implican mayor responsabilidad y toma de decisiones; sin embargo, es importante destacar la presencia de mujeres en puestos que requieren título universitario.

Según las categorías ocupacionales descritas en la CNO-94, la categoría de trabajadores cualificados que engloba más trabajadores en Málaga, es la de los “Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios” con más de un cuarto del total de trabajadores, seguida en menores porcentajes por los “Empleados de tipo administrativo”, los “Trabajadores no cualificados” y por los “Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, construcción y minería, excepto los operadores de instalaciones y maquinarias”. En Andalucía, el porcentaje de trabajadores en la categoría de “Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios” es bastante menor que el obtenido en Málaga.

Los hombres se incorporan antes que las mujeres al mundo del trabajo, con una edad media de 20,6 años frente a los 21,7 años de las mujeres, y en media llevan trabajando 15,3 años, mientras que para las mujeres la media de años de trabajo acumulados desde el primer contrato es de 12,4. La menor extensión de la trayectoria laboral de las mujeres corrobora dos circunstancias: por un lado, la tardía incorporación de la mujer al mundo del trabajo y, por otro lado, el mayor nivel de escolarización que presentan las mujeres, circunstancia que en la mayoría de los casos implica una

prolongación del periodo de estudios y un retraso en el ingreso en el mundo del trabajo.

En general, si se tienen en cuenta los últimos cinco años de la trayectoria laboral de los trabajadores, se registra una predominante continuidad laboral tanto para los hombres como para las mujeres.

La mayoría de los trabajadores tiene un contrato laboral indefinido a tiempo completo y en menor medida un contrato temporal o son autónomos. La relación entre tipo de contrato y categoría laboral en base al sexo de los trabajadores de la provincia de Málaga es bastante diferente de la que se observa a nivel global andaluz. Así, en la provincia de Málaga, los hombres con contrato indefinido pertenecen en primera instancia a la categoría de los “Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios”, seguidos por la categoría de “Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, construcción y minería, excepto los operadores de instalaciones y maquinarias” y por la categoría de “Dirección de las empresas y de las administraciones públicas”; mientras que a nivel andaluz, los “Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios” ocupan el tercer lugar en cuanto a porcentaje de contratos indefinidos entre los hombres. Lo mismo ocurre con los contratos, tanto indefinidos como no indefinidos, de las mujeres, que se concentran más marcadamente en la categoría “Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios”, seguida por la categoría “Empleados de tipo administrativo”, mientras que en Andalucía se invierte este orden. Es claro que esta diferencia refleja la preponderancia del sector hostelero y de servicios en la Costa del Sol.

En la trayectoria laboral de los trabajadores malagueños destaca el bajo número de empleos anteriores al actual, con una media de 1,26 empleos, y la escasa movilidad y/o promoción dentro de la empresa actual. Los cambios de puesto de trabajo o categoría son más frecuentes entre quienes han cambiado de empresa.

Los aspectos más relevantes de la composición del nivel de estudios del conjunto de los trabajadores de Málaga son las escasas diferencias existentes entre los porcentajes de trabajadores que han alcanzado cada uno de los tres niveles de estudios (obligatorios, secundarios y superiores) y la pequeña proporción de trabajadores que no han llegado a completar los estudios obligatorios.

Del análisis de los datos referentes al nivel de estudios por edad y por sexo, se deduce una estructura educativa muy diferente entre hombres y mujeres. 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, aunque, a diferencia de las mujeres, se agrupan en segunda instancia en los estudios superiores. Mientras que entre las mujeres se observa, conforme aumenta la edad, un aumento de los porcentajes relativos a los estudios medios, compensada por una disminución de los relativos a los estudios superiores, entre los hombres se da una fuerte irregularidad en el grupo entre 30 y 44 años, donde se observa un gran aumento del porcentaje de los que alcanzan estudios superiores respecto de las demás edades, acompañado de

una fuerte disminución en el porcentaje relativo a los estudios bajos.

Es importante destacar que el periodo formativo de los trabajadores se concentra en los años previos a la entrada en el mercado de trabajo y solamente un 29,1% de los ocupados continúa estudiando después de entrar en el mundo laboral.

La continuación de los estudios reglados durante la vida laboral se concentra mayoritariamente en los estudios universitarios, repartidos entre estudios universitarios de grado medio, de grado superior y de postgrado, y en menor medida, en algún ciclo de formación profesional y estudios de bachillerato.

La mayoría de las motivaciones de los trabajadores para 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 entre las mujeres, para optar a un mejor puesto de trabajo en otra empresa. Sin embargo, hay más de una cuarta parte de los trabajadores que aducen únicamente motivos de satisfacción personal.

En general, se observa que menos de la mitad de los trabajadores que han mejorado su nivel de estudios reglados han conseguido mejores condiciones laborales, sin embargo, la mejora del nivel de estudios ha tenido efectos positivos sobre la posición laboral de los trabajadores que han cambiado de trabajo en empresas distintas a lo largo de los últimos cinco años de su trayectoria laboral, incrementando sus posibilidades de ascenso a categorías laborales superiores, sobre todo en la caso de las mujeres. Resulta curioso el hecho de que entre los trabajadores que han tenido una trayectoria laboral ascendente como consecuencia de una mejora en su nivel de estudios, la mayoría ha sido en los que han pasado de estudios bajos a estudios medios. Los que han mejorado su formación adquiriendo una titulación de nivel superior, han permanecido mayoritariamente en la misma posición laboral en la que se encontraban antes.

Entre los trabajadores que han estado en situación de paro durante el último quinquenio, la gran mayoría no ha accedido a procesos formativos como medida para superar su situación de desempleo. Son las mujeres las que más han recurrido a la formación ocupacional impartida por los servicios públicos de empleo.

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

Aproximadamente la mitad de los trabajadores ha realizado algún tipo de actividad formativa (formación continua) durante su trayectoria laboral. La principal motivación de quienes han realizado estas actividades formativas, responde a la posibilidad de mejorar la cualificación para el desempeño laboral actual, mientras que los que aducen motivos de mera satisfacción personal constituyen un porcentaje mucho menor y las motivaciones relacionadas con el ascenso de categoría o el cambio de trabajo reciben todavía menor consideración.

Para los trabajadores que han participado en acciones formativas, éstas no han supuesto ninguna utilidad para la mejora de sus condiciones laborales en su empresa. Sin embargo, para el colectivo de trabajadores que han tenido empleos en diferentes empresas durante los últimos cinco años, al igual que hemos comentado anteriormente para el caso de la formación reglada, la formación continua recibida ha aumentado sus posibilidades de ascenso, en bastante mayor medida para las mujeres que para los hombres.

La percepción de los trabajadores acerca de los factores que han resultado más influyentes para conseguir su actual empleo incluye, por orden de prioridad, los siguientes: la iniciativa personal, la disponibilidad de asumir riesgos, la experiencia acumulada, el factor suerte, la intermediación de las redes sociales y el nivel de estudios. Llama la atención que el factor percibido como menos influyente haya sido el nivel educativo alcanzado por los trabajadores.

La escasa consideración que recibe el nivel educativo como factor determinante de la posibilidad de encontrar empleo puede deberse, en primera instancia, a las pocas exigencias formativas que, en general, se requieren para ocupar un puesto de trabajo y, en segunda instancia, a la

escasa correlación existente entre el nivel educativo requerido para un determinado empleo y el nivel de formación efectivo del trabajador.

El 36,9% de los puestos de trabajo de los sectores estudiados no requieren ninguna titulación académica, y si se les suman los empleos que sólo exigen la titulación que se obtiene tras superar los estudios obligatorios, se supera la mitad del total de los empleos (57,1%). Esto significa que para la mitad de los trabajadores de los sectores productivos considerados el nivel de estudios requerido es mínimo. Los estudios medios representan un requisito para casi la cuarta parte de los empleos y los estudios superiores o universitarios sólo son indispensables el 19,8% de los empleos. Dada esta situación y teniendo presente la composición del nivel de estudios de la fuerza de trabajo, resulta evidente que la mayoría de los trabajadores tiene un nivel de titulación académica superior a la que se requiere para su desempeño laboral.

En definitiva, cabe concluir que existe poca correlación entre los requerimientos formativos para los puestos de trabajo, en los sectores cotemplados en la encuesta, y la cualificación de los trabajadores.

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	169.489	259.134	428.623

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

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	-	-	-
Total - NS/NC	169.489	259.134	428.623

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

			Ambos sexos
NS/NC			-
Total - NS/NC			428.623

Tabla 5. Ingresos mensuales netos por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	14.738	34.419	49.156
Total - NS/NC	154.752	224.715	379.467

Tabla 6. Categoría profesional por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	4.759*	1.125*	5.884*
Total - NS/NC	164.731	258.009	422.739

Tabla 7. Distribución por actividad económica y sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	-	-	-
Total - NS/NC	169.489	259.134	428.623

Tabla 8. Tamaño del establecimiento por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	-	-	-
Total - NS/NC	169.489	259.134	428.623

Tabla 9. Nivel máximo de estudios reglados terminados por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	-	-	-
Total - NS/NC	169.489	259.134	428.623

Tabla 10. Nivel máximo de estudios reglados terminados por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	-	-	-
Total - NS/NC	169.489	259.134	428.623

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	67.300	77.405	24.784	169.489
Hombres				
NS/NC	-	-	-	-
Total - NS/NC	68.116	145.802	45.216	259.134

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

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	12.858	34.284	47.142
Total - NS/NC	156.631	224.850	381.481

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

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	1.570*	2.306*	3.876*
Total - NS/NC	167.920	256.828	424.747

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	-	31*	31*
Total - NS/NC	32.100	23.970	56.070

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

	Ambos sexos
NS/NC	983*
Total - NS/NC	9.621

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

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	1.690*	2.196*	3.886*
Total - NS/NC	167.799	256.937	424.737

Tabla 18. Empleo actual por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	14.875	22.940	37.815
Total - NS/NC	154.614	236.194	390.808

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

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	13.638	26.859	40.497
Total - NS/NC	155.851	232.275	388.126

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

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	13.638	26.859	40.497
Total - NS/NC	155.851	232.275	388.126

Tabla 21. Tipo de contrato por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	1.231*	1.126*	2.358*
Total - NS/NC	168.258	258.007	426.265

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

	Mujeres			Hombres		
	Indefinido	Resto de relaciones	Total	Indefinido	Resto de relaciones	Total
NS/NC	-	-	-	-	-	-
Total - NS/NC	134.164	34.094	168.258	214.123	43.884	258.007

Tabla 23. Tipo de contrato por sexo y ocupación actual

	Indefinido			Resto de relaciones		
	Mujeres	Hombres	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	12.016	18.950	30.966	2.746*	3.990*	6.736
Total - NS/NC	122.148	195.173	317.321	31.348	39.894	71.242

Tabla 24. Antigüedad laboral por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	2.080*	9.967	12.047
Total - NS/NC	167.409	249.167	416.576

Tabla 25. Movilidad geográfica por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	511*	154*	665*
Total - NS/NC	168.978	258.979	427.958

Tabla 26. Lugar de trabajo por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	852*	370*	1.222*
Total - NS/NC	168.637	258.763	427.401

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

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	39.871	54.517	94.388
Total - NS/NC	126.285	191.623	317.908

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

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	1.003*	2.005*	3.008*
Total - NS/NC	165.153	244.135	409.287

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

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	1.276*	1.274*	2.550*
Total - NS/NC	115.177	186.091	301.267

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

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Total	48.700	56.770	105.470

Tabla 31. Situación actual de estudio por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	1.068*	3.428*	4.496
Total - NS/NC	168.421	255.706	424.127

Tabla 32. Motivaciones de estudio en la actualidad por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	116*	-	116*
Total - NS/NC	15.435	17.397	32.832

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

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	353*	1.081*	1.434*
Total - NS/NC	169.137	258.052	427.189

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

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	-	152*	152*
Total - NS/NC	10.051	14.801	24.852

Tabla 35. Grado de consecución de objetivos al mejorar el nivel de estudios por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	734*	279*	1.012*
Total - NS/NC	9.317	14.675	23.992

Tabla 37. Tipo de mejora experimentada en el trabajo tras la mejora del nivel de estudios por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	427*	467*	894*
Total - NS/NC	9.624	14.487	24.110

Tabla 38. Tipo de mejora experimentada por objetivo principal perseguido y sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Ninguna mejora			
NS/NC	-	152*	152*
Total - NS/NC	5.457	8.254	13.711
Alguna mejora			
NS/NC	-	-	-
Total - NS/NC	4.167	6.080	10.247

Tabla 40. Cursos de formación realizados por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	687*	4.221*	4.908*
Total - NS/NC	168.802	254.913	423.715

Tabla 41. Motivos para realizar cursos de formación en la empresa actual por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Total	78.328	111.466	189.794

Tabla 42. Consecución de los objetivos pretendidos con las actividades de formación por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	3.055	1.942*	4.997
Total - NS/NC	75.273	109.524	184.797

Tabla 44. Tipo de mejora conseguida en la empresa con la formación continua por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	1.721*	1.433*	3.153
Total - NS/NC	76.607	110.033	186.641

Tabla 45. Tipo de mejora conseguida por objetivo para realizar formación ocupacional en la empresa y sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Ninguna mejora			
NS/NC	969*	789*	1.759*
Total - NS/NC	53.189	73.724	126.913
Alguna mejora			
NS/NC	-	234*	234*
Total - NS/NC	22.449	35.287	57.736

Tabla 50. 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	115.586	70.343	29.539	126.566	31.801	48.904	422.739

Tabla 51. Nivel máximo de estudios reglados terminados según categoría profesional

	No consiguió la titulación asociada a la escolaridad obligatoria	Titulación asociada a la escolaridad obligatoria	Titulación de Bachiller Elemental o FP I grado medio	Titulación de Bachiller Superior o ciclo FP de	Universitaria de primer ciclo o ciclo FP de grado equivalente	Titulación universitaria de segundo ciclo o	Titulación universitaria de tercer ciclo o equivalente	Total
NS/NC	-	-	310*	651*	511*	4.347*	66*	5.884*
Total - NS/NC	16.328	142.755	56.161	84.355	70.028	48.621	4.491	422.739

Tabla 48. Categoría profesional según nivel máximo de estudios reglados terminados y sexo

	Trabajadores no cualificados	Administrativos	Jefes de grupo, encargados, capataces, FP III o FP superior	Otros trabajadores cualificados	Puestos que requieren obligatoriamente título universitario	Personal de dirección	Total
Mujeres							
NS/NC	-	-	-	-	-	-	-
Total - NS/NC	41.499	43.214	5.334	56.282	15.249	3.152	164.731
Hombres							
NS/NC	-	-	-	-	-	-	-
Total - NS/NC	74.087	27.129	24.204	70.285	16.553	45.751	258.009

Tabla 49. Nivel máximo de estudios reglados terminados según categoría profesional y sexo

	No consiguió la titulación asociada a la escolaridad obligatoria	Titulación asociada a la escolaridad obligatoria	Titulación de Bachiller Elemental o FP1	Titulación de Bachiller Superior o ciclo FP de grado medio	Titulación universitaria o equivalente	Total
Mujeres						
NS/NC	-	-	310*	-	4.449*	4.759*
Total - NS/NC	3.334	41.811	28.514	42.178	48.895	164.731
Hombres						
NS/NC	-	-	-	651*	474*	1.125*
Total - NS/NC	12.994	100.945	27.647	42.177	74.246	258.009

Tabla 52. Categoría profesional según titulación requerida para el actual puesto de trabajo

	Trabajadores no cualificados	Administrativos	Jefes de grupo, encargados, capataces, FP III o FP superior	Otros trabajadores cualificados	Puestos que requieren obligatoriamente título universitario	Personal de dirección	Total
NS/NC	6.543	4.613	4.006	18.436	219*	10.344*	44.162
Total - NS/NC	109.043	65.730	25.533	108.131	31.582	38.559	378.578

Tabla 53. Titulación requerida para el actual puesto de trabajo por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	10.288	33.874	44.162
Total - NS/NC	159.202	225.259	384.461

Tabla 54. Percepción subjetiva de la adecuación de la formación para el desempeño laboral por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	2.545*	1.495*	4.040
Total - NS/NC	166.945	257.638	424.583

Tabla 55. Adecuación objetiva de la titulación para el desempeño laboral por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	10.288	33.874	44.162
Total - NS/NC	159.202	225.259	384.461

Tabla 56. 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	1.474*	974*	292*	2.741
Total - NS/NC	192.487	165.932	23.301	381.720

Tabla 57. Titulación requerida para su actual puesto de trabajo según nivel máximo de estudios reglados terminados

	Total
NS/NC	44.162
Total - NS/NC	384.461

Tabla 58. Trayectoria laboral en la empresa por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	6.834	8.296	15.129
Total - NS/NC	162.656	250.838	413.494

Tabla 59. Trayectoria laboral entre empresas según sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	23.307	47.587	70.894
Total - NS/NC	146.182	211.546	357.729

Tabla 60. 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	10.986	3.172	14.157
Total - NS/NC	86.978	25.150	112.128
Hombres			
NS/NC	15.537	3.473	19.010
Total - NS/NC	111.802	60.812	172.613

Tabla 61. Trayectoria laboral entre empresas según actividades de formación continua y sexo

	Ha tomado alguna medida para mejorar su formación desde que acabó su máximo nivel reglado		
	Sí	No	Total
Mujeres			
NS/NC	16.135	7.172	23.307
Total - NS/NC	97.323	48.859	146.182
Hombres			
NS/NC	28.902	18.685	47.587
Total - NS/NC	140.596	70.950	211.546

Tabla 62. Trayectoria laboral entre empresas según nivel de estudios y sexo

	Hasta obligatorios	Estudios medios	Estudios superiores	Total
Mujeres				
NS/NC	6.469	7.323	9.515	23.307
Total - NS/NC	38.675	63.678	43.829	146.182
Hombres				
NS/NC	19.027	16.580	11.981	47.587
Total - NS/NC	94.912	53.896	62.738	211.546

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”.