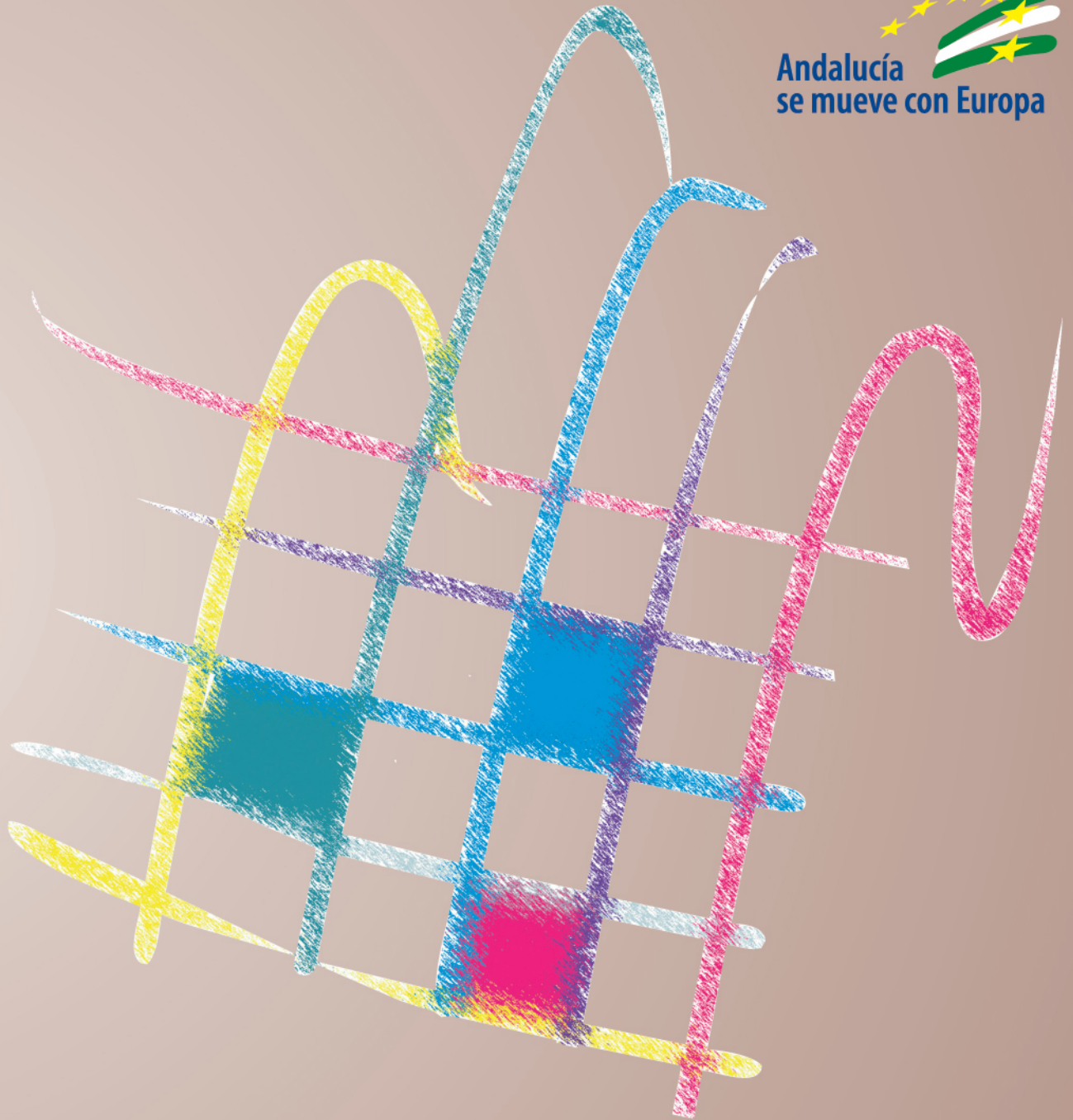


Sevilla. Encuesta de necesidades de formación y cualificación



Unión Europea
Fondo Social Europeo



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

**Sevilla. 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

Sevilla. Encuesta de necesidades de formación y cualificación



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

Datos catalográficos

Pascual Acosta, Antonio

Sevilla : encuesta de necesidades de formación y cualificación / equipo de trabajo de la encuesta, Antonio Pascual Acosta, José Luis Pino Mejías, Silvia Copete Peña. -- Sevilla : Instituto de Estadística de Andalucía, 2011

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

1. Formación profesional. 2. Educación y empleo. 3. Encuestas. 4. Sevilla (Provincia). I. Pino Mejías, José Luis. II. Copete Peña, Silvia. III. Instituto de Estadística de Andalucía. IV. Título. V. Serie

331.5:519.253(460.353)

377:519.253(460.353)

331.36:519.253(460.353)

Equipo de trabajo de la encuesta

Antonio Pascual Acosta

José Luis Pino Mejías

Silvia Copete Peña

Año de Edición: 2011 Instituto de Estadística de Andalucía

© Instituto de Estadística de Andalucía

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

Índice

Introducción.....	9
1. Características generales de la encuesta	11
2. Rasgos sociodemográficos y laborales.....	13
2.1. Edad.....	13
2.2. País de nacimiento.....	16
2.3. Ingresos mensuales.....	16
2.4. Categoría laboral.....	18
2.5. Sector de actividad.....	19
2.6. Tamaño del establecimiento.....	20
3. Estudios reglados.....	21
3.1. Nivel máximo de estudios alcanzado.....	21
4. Trayectoria laboral.....	25
4.1. Edad del primer contrato laboral o beca.....	25
4.2. Empleos anteriores al actual de al menos 6 meses de duración.....	26
4.3. Paro en los últimos 5 años y formación para el desempleo.....	27
5. Trabajo actual.....	29
5.1. Trayectoria seguida en la empresa actual.....	29
5.2. Descripción del puesto actual.....	29
6. Estudios y formación durante la vida laboral.....	37
6.1. Terminó de estudiar antes de ponerse a trabajar.....	37
6.2. Continuación de los estudios tras la obtención de su mayor nivel de estudios en algún momento distinto al actual.....	38
6.3. Continuación de los estudios en la actualidad.....	39
6.4. Enseñanza reglada adquirida en el actual empleo.....	40
6.5. Formación continua adquirida desde que comenzó el actual empleo.....	45
7. Rendimiento laboral de la formación.....	49
7.1. Factores que les han permitido obtener su actual puesto de trabajo.....	49
7.2. Relación entre el nivel de estudios y la categoría socioprofesional.....	53
7.3. Titulaciones requeridas y categorías profesionales.....	54
7.4. Adecuación de la cualificación al puesto de trabajo y demanda de formación adicional.....	56
7.5. Trayectoria laboral.....	58
8. Síntesis y conclusiones.....	63

Anexo 1. Población de referencia	65
Anexo 2. Tablas estadísticas	81

Introducción

El desarrollo de la ciencia y la tecnología constituye el principal motor del cambio acelerado que experimenta la sociedad desde finales del pasado siglo XX. Los sistemas de producción o 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 de las organizaciones los que se ven directamente influidos.

Este proceso se acelera continuamente gracias a la interrelación entre las distintas áreas científicas y tecnológicas, provocando una creciente demanda de formación y exigiendo a empresas, administraciones públicas y trabajadores, una permanente adaptación a este nuevo entorno.

Desde el punto de vista del mercado, la globalización es uno de los elementos fundamentales que obligan a incrementar la cualificación de los recursos humanos, ya que para países como España, no son sostenibles las actividades económicas basadas en un uso intensivo de mano de obra de bajo nivel y retribución.

Como correlato lógico, son muchos los dictámenes que ponen de manifiesto la necesidad de establecer mecanismo que promuevan una precisa adecuación de las estructuras educativas a las urgencias derivadas de estos cambios.

Una de las principales preocupaciones en todos los países es evitar que la consecuencia inmediata de la globalización y del actual desarrollo científico y tecnológico sea el aumento del desempleo, debido sobre todo a la desconexión entre las competencias profesionales de las personas activas y las requeridas en realidad por las empresas. En este contexto se sitúan los estudios que se vienen realizando en los últimos años, cuyos ámbitos y extensión van desde lo local hasta lo mundial, pasando por los estratos territoriales intermedios.

Son bien conocidos los llevados a cabo por la OCDE o los provenientes de la Unión Europea. Desde el ya clásico Libro Blanco de 1.993 sobre conocimiento, competitividad y empleo de la Comisión Europea, es evidente el papel determinante que la Unión otorga a la educación y a la formación como instrumentos indispensables para elevar los niveles de empleabilidad y cohesión social.

La asunción de las recomendaciones recogidas en estos dictámenes se ha plasmado, 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 respectivos sistemas educativos, de los avances en I+D+I y de cuantos medios permitan rentabilizar estos servicios o recursos. Hablamos de la mejor manera de responder y satisfacer las aspiraciones e inquietudes de ciudadanos y ciudadanas, del tejido empresarial y del mercado de trabajo.

Entre esos mecanismos ocupa un lugar destacado el poder contar con una amplia y contrastada base estadística. El conjunto de datos que, a este respecto, nos ofrecen Eurostat, los institutos nacionales especializados y, en nuestro caso, los centros creados por las Comunidades Autónomas, tienen entre sus objetivos suministrar información estructurada que ayude a la toma de decisiones en materia de planificación de la oferta educativa y de la formación ocupacional y continua.

La aportación del sistema estadístico público representa, sin embargo, una pequeña parte de la disponible sobre la relación entre formación y empleo. La importancia que dentro de la denominada sociedad del conocimiento cobra la educación obliga, a prestar una especial atención a los procesos de planificación general. La existencia de múltiples iniciativas orientadas a mejorar la preparación y cualificación del capital humano, con el objetivo de ampliar y agilizar la inserción laboral y la competitividad de la economía, exige disponer de instrumentos que favorezcan la coordinación y la optimización de las mismas.

Son muchas, en efecto, las propuestas que tienen como fin la adecuación de la formación a las necesidades reales que se demandan, pero se carece de suficientes indicadores para calibrar el grado de eficacia y eficiencia de dichas iniciativas. La lógica orientación de los sistemas de información hacia la mediación de los resultados más directamente relacionados con los objetivos básicos de cada uno de los sectores económicos, tiene como consecuencia no deseada la falta o insuficiencia de datos para hacer un análisis riguroso en tal sentido.

Los estudios hechos por los distintos departamentos de la Junta de Andalucía, por las Corporaciones Locales, los agentes sociales o los grupos de investigación, evidencian la dificultad y hasta la imposibilidad de integrarlos de forma que se obtenga

una visión conjunta de la situación actual. Nos encontramos, así, con sectores que, gracias a su dimensión y al esfuerzo unitario de quienes los componen, poseen una información amplia y concienzuda, y también con otros que carecen de ella o la que tienen es claramente deficitaria.

En cualquier caso, es problemático realizar análisis y comparaciones, tareas que resultan dificultosas hasta cuando se dispone de una buena base documental. El no haber seguido procedimientos homogéneos en la recogida de datos, el que este proceso se realice 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 para la construcción de indicadores más globales.

Teniendo, pues, presente estos supuestos y con la intención de dar a conocer los resultados de la encuesta realizada el año 2.007 en Sevilla, el Instituto de Estadística de Andalucía pone ahora a disposición de estudiosos e interesados en el tema, una información actualizada y sistemática sobre cuestión tan crucial para empleadores y empleados como es la relación entre cualificación profesional y mercado de trabajo.

1. Características generales de la encuesta

En este apartado se describen las características generales de la encuesta, sin profundizar en los aspectos técnicos y/o metodológicos en los que se sustenta el diseño muestral, del que se hace una breve descripción en la nota metodológica.

El ámbito territorial del análisis es Andalucía. En Sevilla se han recogido 2.864 cuestionarios de trabajadores (1.772) y trabajadoras (1.092) de empresas de los siguientes sectores productivos, según la 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, servicios sociales
- O: Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad; servicios personales

No son objeto, por tanto, del presente estudio los sectores así nominados:

- 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 es la dispersión de los lugares de trabajo y la alta movilidad de un gran porcentaje de las personas afectas a estos sectores.

Tampoco se incluye a quienes trabajan en la Administración Pública, Defensa y Seguridad Social obligatoria, ni a los empleados públicos de educación, actividades sanitarias, veterinarias y de servicio social, porque un estudio realizado con anterioridad al diseño de la encuesta, ponía de manifiesto que para obtener información sobre la cualificación de estos colectivos bastaba con recurrir a los registros de los servicios de personal de las Administraciones Públicas.

2. Rasgos sociodemográficos y laborales

2.1. Edad

La edad media se sitúa en los 36,4 años, cifra no muy elevada, aunque la de los hombres es ligeramente superior a la de las mujeres (37,1 y 35,1 respectivamente).

Tabla 1. Edad media por sexo
(valores medios)

	Media
Mujeres	35,1
Hombres	37,1
Ambos sexos	36,4

FUENTE: Elaboración propia

Las décadas de los años 60 y 70 son las más frecuentes (65,2% de los entrevistados). Por tanto, la mayoría de los trabajadores tienen entre 27 y 46 años, lo que alude a una

población no muy envejecida, en la que sólo un 5,9% tienen más de 56.

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

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Hasta 1942	0,3*	0,6*	0,5*
1943-1950	4,1	6,1	5,4
1951-1960	15,3	14,4	14,7
1961-1970	21,9	28,6	26,2
1971-1980	41,4	37,6	39,0
1981-1990	16,9	12,8	14,2
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.

Conviene resaltar, en este punto, que el 36,4% del total de mujeres empleadas es menor de 30 años, frente a un 24,2% en el caso de los varones. Esta tendencia se invierte en los mayores de 40 años, donde los hombres representan el 38,3% y las mujeres el 29,1%. En el tramo comprendido entre los 30 y

39 años, la distribución por sexo es sustancialmente semejante, lo cual nos permite deducir que la incorporación de la mujer al mundo laboral se produjo, sobre todo, en la década de los 80, momento que confirma una tendencia gradual a lo largo de los años 60 y 70.

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

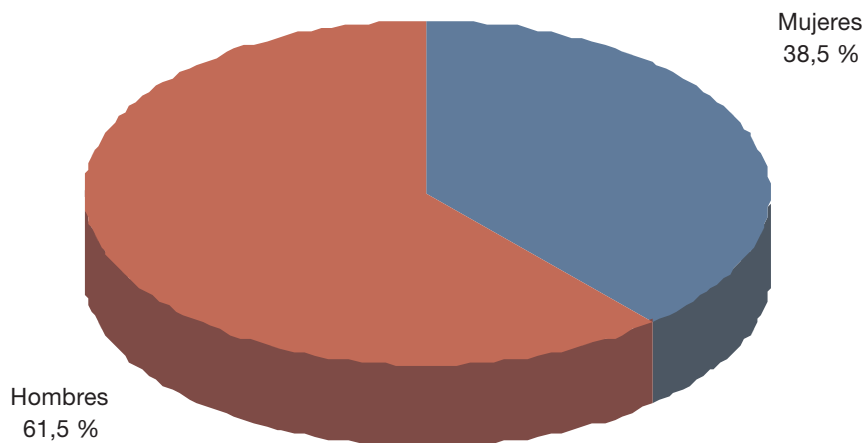
	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
16 a 19 años	1,8	3,3	2,8
20 a 24 años	12,4	6,3	8,5
25 a 29 años	22,1	14,6	17,3
30 a 34 años	17,1	22,7	20,7
35 a 39 años	17,4	14,8	15,7
40 a 44 años	8,2	14,8	12,5
45 a 49 años	11,6	9,7	10,3
50 a 54 años	4,2	6,4	5,6
55 a 59 años	2,4	3,7	3,2
60 y más años	2,7*	3,8	3,4
Total	100,0	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.

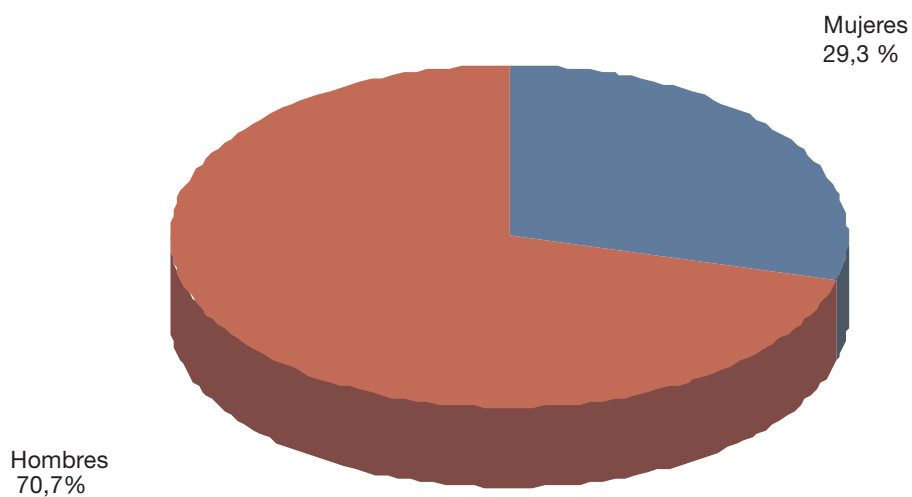
En los Gráficos 1 y 2 se puede apreciar un aumento de la mujer menor de 40 años con respecto al total de empleados.

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



FUENTE: Tabla 1.1 del Anexo 2

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



FUENTE: Tabla 1.1 del Anexo 2

2.2. País de nacimiento

El 99% de los encuestados proceden de la Unión Europea y el 98,2% de ellos son originarios de España. Destaca, pues, el escaso peso de inmigrantes comunitarios (0,8%) o no

comunitarios (1,0%), siendo los más numerosos entre estos últimos los latinoamericanos con el 0,7% del 1,0% citado.

Sevilla, por su parte, tiene en general una baja presencia de trabajadores extranjeros: sólo el 1,8% frente al 4,9% a nivel andaluz.

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

	Ambos sexos
España	98,2
Resto de Europa	0,8
Latinoamérica	0,7
África	0,3*
Resto de orígenes ^a	0,0*
Total	100,0

FUENTE: Tabla 1.4 del Anexo 2

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

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

2.3. Ingresos mensuales

Más de dos tercios (67,5%) perciben de 750 a 1.499 euros mensuales, siendo el sueldo entre 1.000 y 1.249 euros el de

mayor porcentaje. En los márgenes de esta horquilla encontramos que el 17,3% de los trabajadores perciben más de 1.500 euros/mes y el 15,2% menos de 750.

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

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Menos de 540	9,8	3,2	5,5
De 541 a 749	14,8	6,8	9,7
De 750 a 999	30,8	22,0	25,1
De 1.000 a 1.249	23,9	30,5	28,2
De 1.250 a 1.499	10,7	16,1	14,2
De 1.500 a 1.999	7,2	10,7	9,4
De 2.000 a 2.499	2,0	5,8	4,5
De 2.500 a 2.999	0,8*	2,6	1,9
3000 y más	0,1*	2,2	1,5
Total	100,0	100,0	100,0

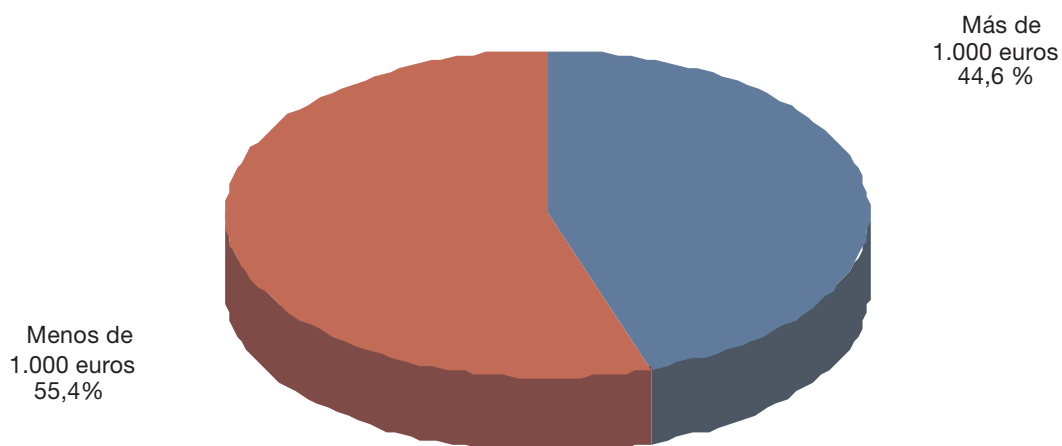
FUENTE: Tabla 1.5 del Anexo 2

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

La encuesta manifiesta, asimismo, la diferencia retributiva entre hombres y mujeres. El 55,4% de éstas reciben un salario inferior a 1.000 euros frente al 32,1% de los varones; por contra, el 67,9% de éstos tienen una retribución superior a 1.000 euros, de los cuales el 10,6% supera los 2.000, cantidad

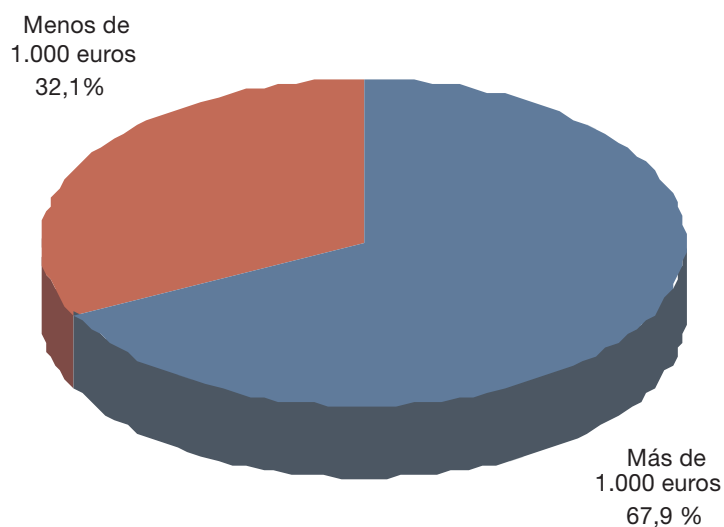
que sólo consigue el 2,9% de las mujeres. Destacar, igualmente, que el porcentaje de mujeres que superan los 1.000 euros mensuales es superior en la provincia de Sevilla que en el conjunto de Andalucía (44,6% y 36,7%).

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

A este respecto, el porcentaje más alto de puestos de cierta entidad, tanto para hombres como para mujeres, se dan en los apartados “Otros trabajadores cualificados” con un 27,5%, seguido de “Administrativos” (17,0%) y “Personal de dirección” (16,1%). Ahora bien, en estas dos últimas categorías, se produce una gran diferenciación por sexos, con un 30,9% de presencia femenina como administrativas y un 9,5% de hombres en estas mismas tareas; mientras que para las funciones directivas los varones se sitúan muy por delante (20,3% frente al 8,4% de mujeres). Estos datos patentizan la desigualdad de género y el escaso reconocimiento de la mujer

en el mercado laboral y en el reparto de los escalafones profesionales, aspecto en el que Sevilla no es desde luego una excepción, ya que las posiciones directivas y de mayor responsabilidad siguen reservadas sobre todo para los hombres.

En cuanto a los trabajadores no cualificados, se localiza una significativa masa de la población empleada (19,8%) con tal caracterización, sin apreciarse en este punto especiales diferencias sexistas. Sin embargo, al comparar los resultados obtenidos en Sevilla y en Andalucía, sí encontramos ciertas discrepancias que, porcentualmente, van del 19,8% al 25%, en uno y otro caso.

Tabla 6. Categoría profesional por sexo
(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Trabajadores no cualificados	20,5	19,4	19,8
Administrativos	30,9	9,5	17,0
Jefes de grupo, encargados, capataces, FP III o FP superior	5,1	14,0	10,8
Otros trabajadores cualificados	22,5	30,2	27,5
Puestos que requieren obligatoriamente título universitario	12,5	6,6	8,7
Personal de dirección	8,4	20,3	16,1
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 1.7 del Anexo 2

2.5. Sector de actividad

La Clasificación Nacional de Actividades Económicas 1993 (CNAE-93), vigente en la actualidad, es la utilizada para establecer las distintas agrupaciones o tipos de trabajo desempeñados.

De las funciones analizadas en el mismo, el sector con más peso porcentual es el de las “Actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales”, con el 20,2% de los encuestados. Le sigue el del “Comercio” con un 16,9%, llegando al 23,5% si se le añade los que trabajan bajo el epígrafe “Otro comercio al por menor de artículos nuevos en establecimientos especializados”. El tercer y cuarto puesto corresponde, respectivamente, a la “Construcción” (16,2%) y a la “Industria manufacturera” (13,8%), siendo los sectores más minoritarios la “Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua” (0,6%) y las “Industrias extractivas” con el 0,2%.

Si nos atenemos al sexo, observamos importantes diferencias entre hombres y mujeres. La “Construcción”, por

ejemplo, concentra un 12,9% más de varones, mientras que en las “Actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales” la presencia de la mujer es un 11,8% superior. Agrupando “Comercio” (G1 y G2), “Construcción”, “Actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales” e “Industria manufacturera” tenemos un 76% de hombres, situándose el mayor porcentaje de mujeres (69,6%) en “Actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales”, “Comercio” (G1 y G2), “Industria manufacturera” y “Hostelería”.

Este indicador, aplicado en sentido territorial, coincide en referencia a las principales actividades económicas, pero difiere de forma bastante llamativa en algunos casos particulares. Sevilla supera considerablemente al conjunto de Andalucía por el número de mujeres dedicadas a “Actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales” (27,8% frente al 20,2%) y en cambio en el “Comercio” nos encontramos a un 12,0% de sevillanas y a un 19,5% de mujeres andaluzas.

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

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
C Industrias extractivas	0,1*	0,3	0,2
D Industria manufacturera	11,7	14,9	13,8
E Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	0,4	0,8	0,6
F Construcción	7,8	20,7	16,2
G-1 Comercio	12,0	19,6	16,9
G-2 Otro comercio al por menor de artículos nuevos en establecimientos especializados	9,9	4,7	6,6
H Hostelería	8,2	4,9	6,1
I Transporte, almacenamiento y comunicaciones	3,1	6,5	5,3
J Intermediación financiera	3,2	1,9	2,3
K Actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales	27,8	16,0	20,2
M Educación	5,6	2,6	3,7
N Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	7,4	1,5	3,6
O Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad; servicios personales	2,9	5,5	4,6
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 1.9 del Anexo 2

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

2.6. Tamaño del establecimiento

Casi un tercio de los encuestados, 31,0%, trabaja en centros de más de 50 empleados. Por el contrario, el 69,0% lo hace en pequeñas empresas (menos de 50), siendo los establecimientos de entre 2 y 5 operarios los más representados (33,5%).

Aplicando este mismo índice a Sevilla y Andalucía, observamos una diferencia sustancial ya que el 26,3% de los trabajadores sevillanos desarrollan su actividad en factorías de 100 o más empleados, mientras que en el conjunto de la Comunidad este porcentaje desciende 10 puntos.

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

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Sólo 1	0,6*	0,3*	0,4*
De 2 a 5	29,4	35,7	33,5
De 6 a 19	21,8	17,3	18,9
De 20 a 49	14,7	17,0	16,2
De 50 a 99	4,8	4,6	4,7
100 y más	28,7	25,0	26,3
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 1.10 del Anexo 2

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

3. Estudios reglados

3.1. Nivel máximo de estudios alcanzado

El nivel del conjunto de los encuestados y la respuesta más usual en este campo hace referencia a la enseñanza obligatoria con un 28,2%. Un tercio de los empleados (33,2%) ha completado los estudios medios, y un 33,9% ha cursado estudios universitarios. De estos últimos, el 17,6% ha conseguido una titulación de primer ciclo o FP de grado superior, el 14,2% ha obtenido un título de segundo ciclo y tan sólo el 2,1% ha finalizado el tercer ciclo universitario. En el extremo opuesto, el 4,7% de los trabajadores no han conseguido la titulación asociada a la escolaridad obligatoria.

Aplicando al capítulo de formación la variable de género, encontraremos diferencias significativas en más de un nivel educativo: es cierto que un 20,5% de mujeres han finalizado la enseñanza obligatoria frente al 32,4% de hombres, pero también lo es que las universitarias con título (41,2%) han superado claramente a los varones, que sólo alcanzan el 29,9%.

Las diferencias se reproducen relacionando a Sevilla con Andalucía, ya que el porcentaje de empleados con estudios superiores concluidos en la capital es del 33,9% y en el conjunto de la Comunidad del 26,4%.

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	4,3	5,0	4,7
Titulación asociada a la escolaridad obligatoria	20,5	32,4	28,2
Titulación de Bachiller Elemental o FP1	14,1	14,6	14,4
Titulación de Bachiller Superior o ciclo FP de grado medio	19,9	18,2	18,8
Titulación universitaria de primer ciclo o ciclo FP de grado superior	22,2	15,2	17,6
Titulación universitaria de segundo ciclo o equivalente	17,4	12,4	14,2
Titulación universitaria de tercer ciclo o equivalente	1,7	2,3	2,1
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 1.3 del Anexo 2

Este apartado nos ayuda a precisar y a subrayar datos e ideas que acabamos de exponer, como la superioridad universitaria de la mujer, ratificada por la clasificación

ESOMAR, y la mayoritaria presencia de hombres (37,3% del total) con estudios básicos.

Si hablamos de Andalucía y de Sevilla, observamos que la proporción de trabajadores sevillanos con estudios superiores, medios y hasta obligatorios es similar y, entre los andaluces, el

porcentaje de empleados con estudios hasta obligatorios asciende al 41,3% y el de los que tienen estudios altos desciende al 26,4%.

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

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Hasta obligatorios	24,8	37,3	32,9
Estudios medios	33,9	32,8	33,2
Estudios superiores	41,2	29,9	33,9
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'.

Centrados en el grupo de los encuestados más jóvenes, con edades comprendidas entre los 16 y los 29 años, las mujeres vuelven a superar a los hombres. Lo pone de manifiesto el dato de que el 51,7% de estos últimos tienen estudios hasta obligatorios y casi el 80% de las citadas en primer lugar poseen titulaciones medias o superiores; y es precisamente en el nivel superior donde las diferencias se hacen más ostensibles: 42,9% frente al 22,4%.

En el tramo que va de 30 a 44 años se equilibra un tanto la balanza y las tendencias entre sexos, especialmente en el segmento más joven de este grupo, si bien con menos énfasis en el caso de los hombres y algo más acentuado en el de las

mujeres. Tanto unos como otros disminuyen sus porcentajes de miembros que sólo tienen estudios obligatorios y aumenta, asimismo, el peso de los que alcanzan niveles medios y superiores. La mujer con rango universitario llega al 48,8% del total y el hombre al 35,0%.

Entre los empleados con 45 o más años, los hombres son los que tienen mejores resultados con un 26,4% y un 32,7% de enseñanza superior o media, mientras las mujeres descienden al 22,8% y 25,9% respectivamente. Recordar, también, que más de la mitad de las trabajadoras entrevistadas no han superado estudios no obligatorios.

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	20,8	15,4	51,3	24,8
Estudios medios	36,4	35,8	25,9	34,0
Estudios superiores	42,9	48,8	22,8	41,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0
Hombres				
Hasta obligatorios	51,7	29,1	40,9	37,3
Estudios medios	25,9	36,0	32,7	32,8
Estudios superiores	22,4	35,0	26,4	29,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 1.3 del Anexo 2

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

4. Trayectoria laboral

4.1. Edad del primer contrato laboral o beca

En la vida laboral de los empleados, se registra una ligera diferencia entre hombres y mujeres en lo que respecta a la edad media de incorporación a la actividad laboral. La mujer se

incorpora más tarde (22,3 años) que el hombre (20,9 años). También difiere, y bastante, la media de años trabajados, por uno y otro sexo, desde el primer contrato, siendo de 17 años para los varones y de 13,2 para las mujeres.

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

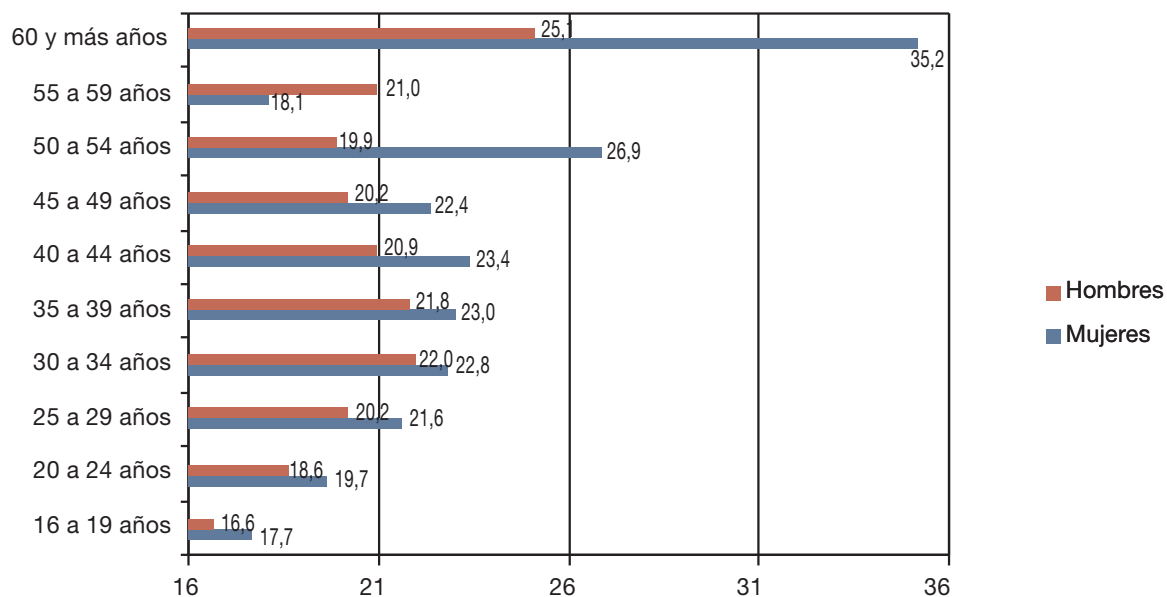
	Años que lleva trabajando	Edad a la que empezó a trabajar
Mujeres	13,2	22,3
Hombres	17,0	20,9
Ambos sexos	15,7	21,4

FUENTE: Tablas 2.1 y 2.2 del Anexo 2

Si observamos la edad media de incorporación al trabajo de hombres y mujeres, veremos que se conserva sustancialmente constante en los grupos comprendidos entre los 16 y los 49 años. Destaca una mayor diferencia de 50 a 54 años y de 60 y más años, en los que la edad de incorporación

de la mujer aumenta en relación a la del hombre, y es especialmente significativo, entre 55 y 59 años, las mujeres encuentran un contrato de trabajo a edad más temprana que la de los hombres.

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

El número de empleos distintos y anteriores al actual, disminuye cuantos más empleos hayan tenido los trabajadores. Conviene subrayar, sin embargo, que el 37,0% de

las mujeres y el 36,8% de los hombres continúan, actualmente, con su primer empleo, habiendo mantenido las primeras una trayectoria laboral más constante que los segundos (1,13 vs. 1,28 respectivamente y según la media del número de empleos anteriores al actual).

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

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
0	37,0	36,8	36,9
1	31,1	25,4	27,4
2	18,9	19,2	19,1
3	8,1	10,6	9,8
4 o más	4,8	8,0	6,9
Total	100,0	100,0	100,0
Media general	1,13	1,28	1,22
Desviación típica	1,14	1,28	1,23
Media de empleos anteriores (1 o más)	1,79	2,02	1,94
Desviación típica	0,94	1,04	1,01

FUENTE: Tabla 2.3 del Anexo 2

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

Analizando estos datos, es decir, los relativos al paro registrado en el período señalado, hemos de decir que las empleadas y

empleados sevillanos manifiestan una continuidad labor destacable. El 85,9% no ha experimentado una situación de paro superior a seis meses en los cinco últimos años.

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	18,8	11,6	14,1
No ha estado parado	81,2	88,4	85,9
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 2.4 del Anexo 2

En respuesta a las situaciones de paro, la formación ocupacional se configura como una política activa de empleo que es responsabilidad de la Administración pública. Se trata de una tarea eminentemente práctica y no reglada, cuyo objetivo general es potenciar la inserción o reinserción profesional de la población que demanda puestos de trabajo.

Sin embargo, tan sólo el 26,1% de quienes han estado en situación de paro durante los últimos cinco años han realizado

cursos de formación para solucionar su situación y salir del desempleo. En este punto las mujeres se han esforzado más que los hombres y los sevillanos, por el contrario, menos que el resto de los andaluces, aunque por una diferencia porcentual muy escasa (26,1% y 28,7% respectivamente).

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	29,9	22,6	26,1
No	70,1	77,4	73,9
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 2.5 del Anexo 2

Más de la mitad de los empleados (58,3%) consideran que los cursos de formación ocupacional realizados, no le han sido de utilidad para reincorporarse al mundo laboral, con una diferencia sustancial en este punto entre hombres y mujeres: ellas sí consideran que han sido provechosos (48,6%), mientras que sólo el 33,4% de los varones coinciden con esta opinión.

Desde una perspectiva territorial, un 41,7% de los trabajadores de Sevilla los valoran como útiles y, a nivel de Andalucía, el porcentaje sube por encima del 52% de los entrevistados.

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

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Tienen utilidad	48,6	33,4	41,7
No tienen utilidad	51,4	66,6	58,3
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 2.6 del Anexo 2

5. Trabajo actual

En este apartado se analizarán las principales características del tipo de empleo que los encuestados desempeñan en la actualidad.

ocupan en la empresa en la que están contratados y, en este sentido, coinciden básicamente hombres y mujeres. Tan sólo el 16,1% de los trabajadores reconoce que ha cambiado su situación.

5.1. Trayectoria seguida en la empresa actual

Gran parte de los empleados sevillanos (un 83,9% del total) confiesa que no han experimentado cambio en la posición que

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

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
La misma	84,9	83,4	83,9
Otra	15,1	16,6	16,1
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 3.4 del Anexo 2

5.2. Descripción del puesto actual

Para describir estas categorías ocupacionales seguiremos la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-94) que, en los sectores productivos objetos de este estudio agrupa a las siguientes funciones:

1. Dirección de las empresas y de las administraciones públicas

- Dirección de las administraciones públicas u 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 3º ciclo universitario y afines
- Profesiones asociadas a una titulación de 1º ciclo universitario y afines

3. Técnicos y profesionales de apoyo

4. Empleados de tipo administrativo

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

- Trabajadores de los servicios de restauración y de servicios personales
- Trabajadores de los servicios de protección y seguridad
- Dependientes de comercio y asimilados

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

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

7. Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores

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

8. Trabajadores no cualificados

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

De las categorías citadas, la que concentra un mayor número de asalariados en la provincia de Sevilla es la denominada “Empleados de tipo administrativo” que alcanza un 20,3% del total; le siguen los “Trabajadores de los servicios de

restauración, personales, protección y vendedores de los comercios” (15,7%), los de “Dirección de las empresas y de las administraciones públicas” (14,7%) y los “Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, construcción y minería, excepto los operadores de instalaciones y maquinarias” con el 14,5%.

Ahora bien, la distribución por sexos cambia este panorama general. Las ocupaciones en las que hay más hombres son: “Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, construcción y minería, excepto los operadores de instalaciones y maquinarias” (20,9%) y a continuación “Dirección de las empresas y de las administraciones públicas” (18,9%). En el caso de las mujeres el peso cae en los “Empleados de tipo administrativo” que llega al 36,0% y en los “Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios” con el 22,1%.

Si nos referimos a las diferencias en la composición de las categorías basándonos en el sexo, las mayores discrepancias las encontramos en la categoría de “Empleados de tipo administrativo” que concentra más de un tercio de las mujeres y un 11,5% de los hombres y en las del sector industrial donde se agrupa el 30,0% de los hombres, repartidos entre “Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, construcción y minería, excepto los operadores de instalaciones y maquinarias” (20,9%) y “Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores” (9,1%); mientras que las mujeres no llegan en estas ocupaciones al 4,0%. Y es bien sintomático que los hombres prevalezcan en la “Dirección de las empresas y de las administraciones públicas” (18,9% frente al 7,3%) y las mujeres entre los “Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios” con 10 puntos porcentuales por encima de los varones (22,1% y 12,1%).

Tabla 18. Empleo actual por sexo
(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Dirección de las empresas y de las administraciones públicas	7,3	18,9	14,7
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	12,8	7,0	9,1
Técnicos y profesionales de apoyo	8,9	9,6	9,3
Empleados de tipo administrativo	36,0	11,5	20,3
Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios	22,1	12,1	15,7
Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, construcción y minería, excepto los operadores de instalaciones y maquinarias	3,0	20,9	14,5
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	0,4*	9,1	6,0
Trabajadores no cualificados	9,7	10,9	10,5
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 3.1 del Anexo 2

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

Los trabajadores de la provincia de Sevilla trabajan de media 37,48 horas y esto significa, introducida la variante de género, 2,97 horas más que las trabajadoras. La mayoría de los contratos laborales (78,6%), establecen una semana laboral de

36 a 40 horas, aunque en este punto se da una significativa diferencia de sexo, esta vez a favor de las mujeres (84,7% y 68,5%, respectivamente).

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

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
De 1 a 15	1,0*	1,3*	1,2
De 16 a 30	19,3	4,5	10,0
De 31 a 35	10,8	7,3	8,6
De 36 a 40	68,5	84,7	78,6
De 41 a 45	0,2*	0,5*	0,4*
46 y más	0,2*	1,7*	1,1*
Total	100,0	100,0	100,0
Media	35,62	38,59	37,48
Desviación típica	7,25	5,07	6,15

FUENTE: Tabla 3.5 del Anexo 2

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

La diferencia de horas semanales entre unos y otros se debe al hecho de que el 31,1% de las trabajadoras tienen

contratos a tiempo parcial y los trabajadores sólo en el 13,1% de los casos.

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

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Jornada parcial	31,1	13,1	19,8
Jornada completa	68,9	86,9	80,2
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.

El contrato indefinido alcanza un porcentaje de 62,3% mucho mayor que el resto de tipos de contratos, dividido en jornada a tiempo completo (56,0%) y a tiempo parcial (6,3%). En el de carácter indefinido a tiempo completo los hombres

superan a las mujeres (58,4% y 51,6%) y en el indefinido a tiempo parcial ocurre lo contrario (11,5% vs. 3,5%). Tras los indefinidos, los contratos más representados son el temporal (17,0%) y el de trabajadores autónomos (12,6%).

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

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Indefinido a tiempo completo	51,6	58,4	56,0
Indefinido a tiempo parcial	11,5	3,5	6,3
Fijo discontinuo	2,7	1,9	2,2
Temporal	17,2	16,8	17,0
En prácticas, para la formación o similar	1,4*	0,9*	1,1
Autónomo	8,1	15,0	12,6
Otros	7,5	3,5	4,9
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 3.2 del Anexo 2

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

Los contratos indefinidos, tanto para los trabajadores como para las trabajadoras, es el más importante en el tramo de los 30 a los 44 años, con el 56,3% de los hombres y el 47,2% de las mujeres. Para el grupo más joven (16 a 29 años)

los contratos definidos como “Resto de relaciones” son los más frecuentes (51,8% de los empleados y 64,4% de las empleadas).

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

	Mujeres			Hombres		
	Indefinido	Resto de relaciones	Total	Indefinido	Resto de relaciones	Total
16 a 29 años	27,2	64,4	36,9	16,9	51,8	24,3
30 a 44 años	47,2	31,5	43,1	56,3	36,0	52,0
45 y más años	25,6	4,2*	20,0	26,9	12,2	23,7
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, 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'.

Considerando el tipo de contrato, la ocupación actual y el sexo, los hombres con contrato indefinido pertenecen, en primer lugar, a la categoría de “Dirección de las empresas y de las administraciones públicas” con el 23,1% del total, seguidos por los “Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, construcción y minería, excepto los operadores de instalaciones y maquinarias” (18,2%) y los “Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios” que son el 12,8%.

Los contratos indefinidos de las asalariadas andaluzas se concentran en las categorías de “Empleados de tipo administrativo” y “Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios”, cuyos porcentajes se sitúan respectivamente en el 37,6% y en el 21,7%.

Si pasamos a los contratos no indefinidos, las categorías principales los hombres son los “Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, construcción y minería, excepto los operadores de instalaciones y maquinarias” (30,1%) y “Trabajadores no cualificados” (20,6%). En el caso de las mujeres se reparten en “Empleados de tipo administrativo” (32,6%), “Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios” (24,8%) y “Técnicos y profesionales científicos e intelectuales” (23,5%).

La diferencia más notable observada en el tipo de contrato y en la ocupación actual entre Andalucía y Sevilla es la que se da en los “Trabajadores no cualificados” con contrato no indefinido, 15,5% en dicha provincia y 21,1% en el conjunto de la comunidad andaluza.

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	7,8	23,1	17,9	1,4*	3,9*	2,9*
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	9,3	7,3	8,0	23,5	5,1	12,7
Técnicos y profesionales de apoyo	10,0	9,9	10,0	5,3	8,5	7,1
Empleados de tipo administrativo	37,6	12,2	20,8	32,6	9,2	18,8
Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios	21,7	12,8	15,8	24,8	10,0	16,1
Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, construcción y minería, excepto los operadores de instalaciones y maquinarias	2,7*	18,2	13,0	3,9*	30,1	19,3
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	0,5*	8,3	5,6	0,2*	12,8	7,6
Trabajadores no cualificados	10,4	8,1	8,9	8,4	20,6	15,5
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, 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'.

Más de la mitad de los hombres (53,9%) y el 42,6% de las mujeres llevan en la misma empresa 6 años o más; y de 3 a 6 años, una permanencia bastante alta, el 24,0% de ellas y el 20,8% de ellos. El resto de los trabajadores entrevistados se habría incorporado a su empresa en los últimos tres años.

Se aprecia en los trabajadores sevillanos una mayor antigüedad laboral, 71,9% con 3 o más años frente al 69,9% del conjunto de Andalucía.

Tabla 24. Antigüedad laboral por sexo
(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Menos de 3 meses	4,2	3,1	3,5
De 3 a 5 meses	3,5	2,6	2,9
De 6 a 11 meses	7,4	4,7	5,7
De 1 a menos de 2 años	10,0	6,2	7,5
De 2 a menos de 3 años	8,3	8,6	8,5
De 3 a menos de 6 años	24,0	20,8	22,0
6 años o más	42,6	53,9	50,0
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 3.6 del Anexo 2

La inmensa mayoría de los trabajadores (94,4%), no han tenido que cambiar de residencia para ejercer el trabajo actual, aunque el 5,6% restante sí que se ha visto obligado a ello.

Tabla 25. Movilidad geográfica por sexo
(porcentajes verticales)

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

FUENTE: Tabla 3.7 del Anexo 2

El 83,5% realiza su trabajo en un local determinado, pero el otro 16,5% carece de un espacio físico fijo donde realizar su labor y, además, se observa una diferencia importante entre mujeres y hombres, ya que un 94,8% de las primeras trabajan

en algún tipo de establecimiento frente al 77,2% de los hombres. Este mismo porcentaje es también superior en Sevilla que en el resto de la Comunidad (83,5% y 78,7%).

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

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Realiza su trabajo en un establecimiento	94,8	77,2	83,5
No realiza su trabajo en un establecimiento	5,2	22,8	16,5
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 3.8 del Anexo 2

6. Estudios y formación durante la vida laboral

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

Hasta no hace mucho, los conocimientos adquiridos en los años de aprendizaje en el sistema educativo o las capacidades obtenidas con la práctica laboral, se mantenían estables a lo largo de la vida de los trabajadores, debido a que las categorías laborales evolucionaban de forma lenta y existía una mayor estabilidad en el trabajo. Hoy, por el contrario, el mercado crea constantemente nuevas necesidades formativas, por lo que la preparación inicial se muestra insuficiente a la hora de satisfacer las necesidades de las empresas.

Asistimos, pues, a una rápida transformación de las ocupaciones, cuyo carácter dinámico e incluso a veces evanescente, requiere de la continua actualización de los

conocimientos y habilidades durante toda la vida laboral, induciendo a trabajadores y profesionales a extender y ampliar su propio proceso de formación.

A pesar de que, en general, estas nuevas exigencias obligan a mejorar el nivel de estudios y a continuar esta tarea de manera ininterrumpida, la mayoría de los encuestados pertenecen al modelo anterior, que concentraba el período formativo en los años previos a la entrada en el mercado de trabajo.

6.1. Terminó de estudiar antes de ponerse a trabajar

En efecto, la mayoría de los trabajadores (74,3%) finalizaron el ciclo educativo antes de comenzar su trayectoria laboral y sólo el 25,7% prosiguieron con los estudios tras comenzar a trabajar. Las diferencias en este punto entre hombres y mujeres, aunque existentes, cinco puntos porcentuales favorables a los varones, no llegan a ser determinantes.

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	77,4	72,5	74,3
Obtuvo la titulación después de comenzar a trabajar	22,6	27,5	25,7
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 reglados en algún momento distinto al actual

El 30,2% de los trabajadores prolongó su proceso educativo una vez obtenido algún título de los correspondientes a las enseñanzas regladas y el 69,8% restante cerró su etapa de formación cuando consiguió una titulación académica. Si estos

datos los comparamos con los precedentes, observamos que la mayoría de los empleados entraron en el mercado laboral tras titularse.

Cabe destacar, también, que el porcentaje de operarios sevillanos que continuaron estudiando con posterioridad a la consecución de un título académico es mayor que el de los trabajadores andaluces en conjunto (30,2% frente al 25,1%).

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

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Siguió estudiando (no actualmente)	35,4	27,4	30,2
No siguió estudiando	64,6	72,6	69,8
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 4.1 del Anexo 2

Algo más de la mitad de los encuestados de la provincia de Sevilla (51,1%), abandonaron los estudios al encontrar un empleo. Otros motivos para dejar los estudios son “No quería seguir estudiando” (20,0%) y “Por razones personales/familiares” (18,5%), motivaciones que son coincidentes en ambos sexos.

Este dato de la capital andaluza difiere significativamente de lo que ocurre en el resto de Andalucía. Así, el 51,1% precedente se reduce al 42,1% de los demás andaluces, los cuales crecen sin embargo hasta el 26,8% cuando argumentan que no querían continuar los estudios.

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

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
No quería seguir estudiando	20,5	19,8	20,0
Por razones personales/familiares (quería y no podía)	20,9	17,3	18,5
Encontró un empleo (sin buscarlo activamente)	48,9	52,2	51,1
Otros	9,7	10,7	10,3
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 4.4 del Anexo 2

El contingente que decidió seguir estudiando se decantaron por los niveles superiores, distribuidos de la siguiente forma: el 16,2% continuaron estudios universitarios de grado medio, el 11,4% continuaron estudios universitarios de grado superior y el 15,6% continuaron estudios de postgrado. El porcentaje restante continuaron estudios

inferiores a los universitarios, siendo la FP de grado medio la que concentró mayor porcentaje de adeptos (17,4%).

Si nos atenemos al sexo de los empleados, digamos que los distintos niveles educativos se distribuyen de forma bastante homogénea, aunque los que eligieron el bachillerato fueron un 15,8% hombres y un 8,3% mujeres.

Conviene también destacar el dato y el comportamiento desigual de los trabajadores andaluces y sevillanos. Un 16,4% de los primeros han cursado estudios universitarios de grado

superior durante su trayectoria laboral por un 11,4% de los citados en segundo lugar.

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

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Siguió estudiando Bach. Elemental, Graduado o ESO	5,1*	11,6	8,9
Siguió estudiando Bachiller	8,3	15,8	12,7
Siguió estudiando FP Grado Medio	15,9	18,4	17,4
Siguió estudiando FP Grado Superior	7,2	7,8	7,6
Siguió estudiando Univ. Grado Medio	18,2	14,7	16,2
Siguió estudiando Univ. Grado Superior	14,2	9,4	11,4
Siguió estudiando Postgrado	14,1	16,6	15,6

FUENTE: Tabla 4.3 del Anexo 2

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

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

6.3. Continuación de los estudios en la actualidad

porcentaje que en el caso de los trabajadores desciende hasta el 6,1%.

Actualmente, sólo el 10,9% del total de las trabajadoras encuestadas se encuentran realizando algún tipo de estudios,

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

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Estudia actualmente	10,9	6,1	7,8
No estudia actualmente	89,1	93,9	92,2
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 4.8 del Anexo 2

La mayoría estudia con el fin de mejorar su horizonte laboral (48,8%), de los cuales el 61,8% son mujeres y el 37,2% hombres. Un dato a destacar y subrayar es que el 38,9% del total de trabajadores que deciden elevar y ampliar su formación, lo hace por satisfacción personal.

Tanto para los entrevistados en Andalucía como en Sevilla el principal motivo para continuar los estudios es la mejora de

sus perspectivas laborales, si bien se producen diferencias significativas en un caso y otro: esta es la prioridad para el 65,0% de los andaluces frente al 48,8% de los sevillanos, los cuales sitúan en segundo lugar la satisfacción personal con un 38,9%, mientras que esta motivación desciende en el conjunto de las provincias andaluzas hasta el 27,8%.

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)	32,6	44,6	38,9
Para mejorar las perspectivas laborales	61,8	37,2	48,8
Otra	5,5*	18,2*	12,3*
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.

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

6.4. Enseñanza reglada adquirida en el actual empleo

Sólo el 6,7% de los trabajadores ha incrementado su nivel de estudios tras iniciar su actual trayectoria laboral, sin mayores diferencias 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	94,4	92,7	93,3
Han incrementado su nivel de estudios	5,6	7,3	6,7
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 4.10 del Anexo 2

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

El objetivo que impulsa a trabajadores y trabajadoras a seguir estudiando y obtener una titulación es conseguir condiciones laborales actuales y futuras más favorables. El 40,9% de los encuestados, por ejemplo, pretenden mejorar la cualificación en el puesto de trabajo actual. Para el 26,4% la intención es "poder optar a un puesto de trabajo mejor (en otra empresa)" o "ascender de categoría en la empresa". Cabe

destacar que el 32,6% de los consultados han conseguido una nueva titulación por satisfacción personal.

En los dos planteamientos o motivaciones que preceden estriban las mayores diferencias entre hombres y mujeres: aquellos quieren, sobre todo, mejorar la cualificación (46,3%) y estas lo hacen en un 45,7% "Sólo por 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	28,2	46,3	40,9
Ascender de categoría en la empresa	7,8*	15,0	12,8
Poder optar a un puesto de trabajo mejor (en otra empresa)	18,3*	11,7*	13,6
Sólo por satisfacción personal	45,7	27,1	32,6
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 4.11 del Anexo 2

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

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

Respecto a los efectos derivados de la mejora del nivel de estudios, el 44,6% de los confiesan que esto les ha permitido lograr todos sus objetivos.

Estos datos y los calificativos que le acompañan, se aplican a través de una media de 3,90 en una escala de 1 a 5, siendo 1: Nada conseguido y 5: Totalmente conseguido.

Al relacionar los datos de Sevilla y de Andalucía, observamos que los sevillanos han conseguido en mayor medida sus objetivos que la media de los andaluces (3,90 vs. 3,72).

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

(porcentajes verticales)

	Ambos sexos
1 (Nada conseguido)	8,4*
2	5,4*
3	18,5
4	23,2
5 (Totalmente conseguido)	44,6
Total	100,0
Media	3,90
Desviación típica	1,26

FUENTE: Tabla 4.13 del Anexo 2

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

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

Según las motivaciones que incitaron a los empleados a mejorar el nivel de estudio y el grado de cumplimiento de las mismas una vez obtenido el título, la máxima valoración de los

trabajadores, un 4,19 de media, se sitúa en "Sólo por satisfacción personal" y en segundo lugar, con un 4,10, "Mejorar la cualificación en el puesto de trabajo".

El dato más significativo por sexo entre los trabajadores de Sevilla es que el principal motivo que se aduce, "Sólo por satisfacción personal", obtiene una media de 4,22 para los hombres y 4,15 para las mujeres.

La valoración media para todos los motivos es 3,90, siendo para los trabajadores 3,92 y para las trabajadoras 3,86.

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	4,03	4,12	4,10
Ascender de categoría en la empresa	4,10*	3,24	3,40
Poder optar a un puesto de trabajo mejor (en otra empresa)	2,80*	3,33*	3,12
Sólo por satisfacción personal	4,15	4,22	4,19
Total	3,86	3,92	3,90

FUENTE: Tabla 4.12 del Anexo 2

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

^aVer la Tabla 37 de "Andalucía. Encuesta de necesidades de formación y cualificación".

^bEscala de 1 a 5.

A este respecto se observa un gran desequilibrio entre los sexos. El 47,4% de los hombres han experimentado algún tipo de mejoras en su puesto de trabajo tras aumentar el nivel de estudios. Este porcentaje desciende, por debajo del 30%, en el caso de las mujeres que, consecuentemente, es el grupo que

menos provecho le ha sacado a la obtención de un título y así lo declara hasta un 71,2% de las consultadas.

Las mujeres sevillanas, por su parte, tampoco se sienten beneficiadas y mantienen esta misma cifra frente al 62,5% del resto de las andaluzas.

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	71,2	52,6	58,1
Alguna mejora	28,8	47,4	41,9
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 4.14 del Anexo 2

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

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'.

En las Tablas 36 y 38 se muestran los datos desagregados por sexo y referidos a la relación entre las motivaciones que llevaron a los trabajadores a elevar su nivel de estudios y las mejoras que, por este medio, han conseguido en la empresa. Las cuatro grandes motivaciones de la Tabla 36 las agrupamos después (Tabla 38) en dos: "Ascenso o cambio de trabajo" que integra a "Ascender de categoría en la empresa" y a "Poder optar a un puesto de trabajo mejor (en otra empresa)" y el segundo denominado "Otros objetivos" formado con "Mejorar

la cualificación en el puesto de trabajo" y "Sólo por satisfacción personal".

Esto nos permite comprobar, por una parte, que el 82,9% de los trabajadores que no han experimentado ninguna mejora tras conseguir una titulación académica, tenían como principales motivaciones la satisfacción personal o mejorar la cualificación laboral y, por otra, que los que sí han tenido mejoras son, sobre todo, los que estudiaban por estos mismos motivos en una proporción de casi el 60,0%.

Tabla 38. Tipo de mejora experimentada por objetivo principal perseguido y sexo^a
(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Ninguna mejora			
Otros objetivos	72,0	88,9	82,9
Ascenso o cambio de trabajo	28,0*	11,1*	17,1*
Total	100,0	100,0	100,0
Alguna mejora			
Otros objetivos	75,9	55,9	59,9
Ascenso o cambio de trabajo	24,1*	44,1	40,1
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 4.14 del Anexo 2

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

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

Nota: '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'. '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'.

Desagregando estos resultados por sexo nos encontramos con que el 63,7% de los hombres cuya motivación era la cualificación laboral o la satisfacción personal no fueron premiados con ninguna mejora en la empresa y sólo el 36,3% de ellos sí las consiguieron. En cambio, el 78,4% de los que aspiraban a un cambio de trabajo o a un ascenso interno, obtuvieron alguna mejora.

Entre las mujeres, el 69,5% de las que elevaron su nivel educativo buscando la satisfacción personal o la mejora de la cualificación laboral, no sacó provecho alguno de su esfuerzo; tan sólo el 30,5% consiguió algún tipo de recompensa.

Tabla 39. Mejora en la empresa al mejorar el nivel de estudios por objetivo principal perseguido y sexo^a
(porcentajes verticales)

	Otros objetivos	Ascenso o cambio de trabajo	Total
Mujeres			
Ninguna mejora	69,5	73,7*	70,7
Alguna mejora	30,5	26,3*	29,3
Total	100,0	100,0	100,0
Hombres			
Ninguna mejora	63,7	21,6*	52,4
Alguna mejora	36,3	78,4	47,6
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 4.14 del Anexo 2

^aVer la Tabla 40 de "Andalucía. Encuesta de necesidades de formación y cualificación".

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

Nota: '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'. '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'.

Los encuestados que estudiaron motivados por la cualificación profesional o la satisfacción personal, manifiestan mejor valoración media que los trabajadores que perseguían con la obtención de un título un ascenso en la empresa o un

cambio de trabajo. El grupo "Otros objetivos" valora con un 4,14 la consecución de sus objetivos, mientras que la valoración del otro grupo es de 3,25.

Tabla 40. Consecución de objetivos al mejorar el nivel de estudios por objetivo principal perseguido y sexo^{ab}
(valores medios)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Ascenso o cambio de trabajo	3,19*	3,28	3,25
Otros objetivos	4,11	4,16	4,14
Total	3,86	3,92	3,90

FUENTE: Tabla 4.12 del Anexo 2

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

^aVer la Tabla 41 de "Andalucía. Encuesta de necesidades de formación y cualificación".

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'.

^bEscala de 1 a 5.

6.5. Formación continua adquirida desde que comenzó el actual empleo

Analizamos a continuación los datos y opiniones sobre los cursos de formación continua en los que han participado los trabajadores de la provincia de Sevilla, pertenecientes a los sectores productivos mencionados anteriormente.

En nuestro sistema educativo, este tipo de enseñanza es considerada, junto con la ocupacional, un tipo de formación profesional no formal o reglada. Por formación continua entendemos toda actividad dirigida a la capacitación o actualización de los conocimientos, técnicas o habilidades que un trabajador puede necesitar para mejorar o ampliar el desempeños de sus funciones. La empresa, de acuerdo a sus

necesidades e intereses, es la responsable de la promoción y ejecución de esta formación, ya que el proceso se realiza en la propia empresa y va dirigido a sus trabajadores. La formación continua engloba, por tanto, un número amplio y variado de actividades y modalidades formativas.

Más de la mitad de los empleados, 53,7%, ha recibido algún tipo de formación en la empresa en la que actualmente trabaja; de ellos, el 17,7% ha recibido formación continua y el 36,0% restante otros tipos de formación, sin apenas que existan diferencias porcentuales entre hombres y mujeres a este respecto, como muestra la Tabla 41.

A nivel territorial, un mayor número de trabajadores sevillanos que andaluces han realizado cursos de formación en su actual empleo (53,7% vs. 50,2%).

Tabla 41. Cursos de formación realizados por sexo^a
(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Formación continua	17,4	17,9	17,7
Otros	35,0	36,6	36,0
Ninguno	47,7	45,5	46,3
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 4.15 del Anexo 2

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

El primer motivo de todos es "Mejorar la cualificación en el puesto de trabajo" con el 80,7%, siguiéndole de lejos "Sólo por

satisfacción personal" que llega sólo al 12,7% de los encuestados.

Tabla 42. 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	76,8	82,7	80,7
Ascender de categoría en la empresa	1,1*	3,7	2,8
Poder optar a un puesto de trabajo mejor (en otra empresa)	3,8	2,2	2,8
Sólo por satisfacción personal	17,8	10,1	12,7
No sabe/No contesta	0,5*	1,3*	1,0*
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 4.17 del Anexo 2

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

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

El 90,7% de los empleados y el 88,5% de las empleadas han cumplido los objetivos perseguidos con los cursos de formación continua de sus respectivas empresas y más de un tercio de ambos sexos lo han logrado totalmente. La valoración media de los hombres es 3,94 y de las mujeres 3,79. Y los

entrevistados de la provincia de Sevilla han conseguido y valoran en mayor medida que el conjunto de los andaluces lo que se pretendía con las actividades formativas (3,89 frente a 3,79).

Tabla 43. Consecución de los objetivos pretendidos con las actividades de formación por sexo^a
(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
1 (Nada conseguido)	6,8	2,5	4,0
2	4,7	6,8	6,1
3	26,6	24,6	25,2
4	26,7	26,4	26,5
5 (Totalmente conseguido)	35,2	39,7	38,2
Total	100,0	100,0	100,0
Media	3,79	3,94	3,89
Desviación típica	1,17	1,07	1,11

FUENTE: Tabla 4.18 del Anexo 2

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

La valoración más alta, 3,92, la conceden los trabajadores que han hecho los cursos de su empresa por su satisfacción personal o para mejorar su cualificación profesional en el puesto que actualmente desempeña. Algo más baja, es la de los empleados cuyo objetivo es subir de categoría o cambiar de trabajo (3,41).

Si analizamos la valoración por sexos, cuando la intención es ascender o cambiar de trabajo, observamos una diferencia

importante, ya que los hombres califican la consecución con un 3,71 y las mujeres con un 2,74.

Las valoraciones medias de Sevilla y Andalucía son similares; la diferencia más significativa es el "Ascenso o cambio de trabajo", valorado en la provincia con un 3,41 y a nivel de la comunidad con un 3,22.

Tabla 44. Grado de consecución de los objetivos al realizar formación continua por sexo^{ab}
(valores medios)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Ascenso o cambio de trabajo	2,74	3,71	3,41
Otros objetivos	3,85	3,96	3,92
Total	3,79	3,95	3,89

FUENTE: Tabla 4.19 del Anexo 2

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

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'.

^bEscala de 1 a 5.

Un alto porcentaje, el 79,1% de los trabajadores manifiesta que las actividades de formación continua no le han servido para mejorar las condiciones de su actual puesto de trabajo. El resto sí consideran que han mejorado, a un 8,6% le han incrementado el sueldo y le han ascendido, un 3,6% sólo ha incrementado su sueldo, al 2,4% le han subido de categoría y el 6,4% ha experimentado otro tipo de mejoras. Las mujeres,

sin embargo, han tenido menos mejoras que los hombres, en porcentaje el 85,1% frente al 75,9% de los varones.

Comparando los datos autonómicos con los de Sevilla, más empleados andaluces (26,5%, y 20,9% de los sevillanos) han obtenido alguna clase de mejora en la empresa por la formación continua.

Tabla 45. Tipo de mejora conseguida en la empresa con la formación continua por sexo^a
(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Ninguna mejora	85,1	75,9	79,1
Ascenso de categoría sin aumento de sueldo	1,8*	2,7	2,4
Aumento de sueldo sin ascenso de categoría	2,6*	4,1	3,6
Aumento de sueldo con ascenso de categoría	3,4	11,4	8,6
Otras	7,1	6,0	6,4
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".

Atendiendo a las mejoras obtenidas y desglosando los motivos para participar en los cursos, vemos que el 96,9% de los que no han obtenido ninguna mejora son los que han realizado dichas actividades por satisfacción personal o por

mejorar su cualificación profesional. Igual ocurre en el 84,9% de los casos en los que sí se han obtenido ventajas, cuyas motivaciones han sido, también, las mismas que acabamos de citar.

Tabla 46. 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	4,1	2,6	3,1
Otros objetivos	95,9	97,4	96,9
Total	100,0	100,0	100,0
Alguna mejora			
Ascenso o cambio de trabajo	10,1*	16,7	15,1
Otros objetivos	89,9	83,3	84,9
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.

^aVer la Tabla 47 de "Andalucía. Encuesta de necesidades de formación y cualificación".

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

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

7. Rendimiento laboral de la formación

Pasamos a analizar, en este capítulo, la relación entre la formación de los trabajadores y el rendimiento en la empresa.

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

Los trabajadores de la provincia de Sevilla valoran, sobre todo, las actitudes personales para obtener su puesto actual y, por ello, la iniciativa personal es considerada el factor más influyente a la hora de la contratación de un trabajador, con una valoración media de 4,06 en una escala de 1 a 5. A continuación se valoran la disponibilidad de asumir riesgos (3,93) y la experiencia profesional (3,27).

Factores como los contactos o la suerte, que no son controlables por el trabajador obtienen de media 3,24 y 3,20 respectivamente. El menos influyente según el conjunto de los consultados es el nivel educativo o de formación con un 2,91. No se aprecian en este punto diferencias de género en la valoración de los elementos que influyen en la obtención de un empleo.

Entre Sevilla y Andalucía el factor “Dispuesto a asumir riesgos” alcanza entre los sevillanos 3,93 y entre los andaluces 3,67.

Tabla 47. Influencia de diversos factores para el conseguimiento del actual empleo por sexo^{ab}
(valores medios)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Estudios	3,12	2,80	2,91
Experiencia	3,17	3,33	3,27
Contactos	2,96	3,39	3,24
Iniciativa	4,05	4,07	4,06
Dispuesto a Asumir Riesgos	3,83	3,98	3,93
Suerte	3,24	3,17	3,20

FUENTE: Tabla 5.1 del Anexo 2

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

^bEscala de 1 a 5.

En un ranking ordenado de las valoraciones medias, el género introduce cambios de consideración. La suerte para las mujeres sube a la tercera posición y para los hombres ocupa el

quinto lugar, y los contactos que los varones sitúan en el tercer puesto para la mujer es el último.

Tabla 48. Ranking de la valoración media de la influencia de diversos factores para el conseguimiento del actual empleo por sexo^a

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

FUENTE: Tabla 5.1 del Anexo 2

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

Al analizar las categorías profesionales de ambos sexos y el nivel de estudios, apreciamos nuevos matices:

En el caso de los hombres estimados como "Trabajadores no cualificados", el nivel de estudios más representado, un 63,0%, es el de una titulación asociada a la escolarización obligatoria. En esta misma categoría, el 13,5% no finalizó los estudios obligatorios y el 10,4% obtuvo el título de bachiller superior o ciclo FP de grado medio.

Entre los empleados administrativos, la titulación más numerosa porcentualmente (46,8%), es la de bachiller o formación profesional, repartidos en bachiller superior o ciclo FP de grado medio (31,8%), bachiller elemental o FP1 (15,0%), y estudios universitarios de primer o segundo ciclo (43,5%).

La mayoría de los hombres adscritos como "Jefes de grupo, encargados, capataces, FP III o FP superior" tienen títulos de bachiller elemental o superior, o equivalente.

Si se trata de "Otros trabajadores cualificados", el colectivo masculino más representado es el que sólo posee la escolarización obligatoria (44%). El segundo y tercer nivel de estudio en esta categoría son bachiller superior o ciclo FP de grado medio (18,9%) y titulación universitaria de primer ciclo o ciclo FP de grado superior (15,7%).

Si la categoría requiere título universitario, encontraremos mayoritariamente entre los varones (66,9%), titulaciones universitarias de segundo ciclo.

Dentro del "Personal de dirección" los hombres se distribuyen homogéneamente entre los niveles de escolarización obligatoria y estudios universitarios de segundo ciclo.

Pasando a las mujeres y empezando por las empleadas en la categoría de "Trabajadores no cualificados", la mitad sólo posee la escolarización obligatoria y el 22,2% la titulación de bachiller superior o ciclo FP de grado medio.

Un tercio de las "Administrativas", 33,5%, tienen, también, el último título citado y el 31,4% posee titulación universitaria de primer ciclo o ciclo FP de grado superior.

Si ocupan puestos de "Jefes de grupo, encargados, capataces, FP III o FP superior", el 45,3% de las mismas tienen titulación universitaria de primer ciclo o ciclo FP de grado superior. Las que se encuentran en la categoría de "Otros trabajadores cualificados", se concentran en los niveles de escolarización obligatoria (28,3%) y título universitario de primer ciclo o ciclo FP de grado superior (20,4%).

Cuando la función que desempeñan exige titulación universitaria, un 68,2% de dichas mujeres han cursado hasta el final el segundo ciclo y el 22,8% poseen título de primer ciclo o ciclo FP de grado superior. Y casi un tercio de las integradas como "Personal de dirección" son universitarias de segundo ciclo.

Comparando los datos por categorías profesionales y sexo, el más relevante es el de "Jefes de grupo, encargados, capataces, FP III o FP superior": más de la mitad de las mujeres tienen titulación universitaria y, en cambio, la mitad de los hombres sólo títulos de bachiller. También hay diferencias significativas entre los "Trabajadores no cualificados" y el nivel educativo de mujeres y hombres, siendo el de las primeras más alto que el de los varones.

Esto ocurre en el resto de categorías y podemos comprobarlo en la Tabla 49, donde el porcentaje de mujeres universitarias es mayor que el de los hombres. Con una excepción, la categoría de "Administrativos" en el que los universitarios tienen porcentajes superiores.

En el ámbito autonómico y entre las empleadas universitarias de primer ciclo calificadas como "Jefes de grupo, encargados, capataces, FP III o FP superior", se produce una notable diferencia entre Sevilla (45,3% de mujeres con dicho título) y Andalucía con el 23,3%.

Tabla 49. 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	12,0*	-	-	2,5*	-	15,1*	4,3
Titulación asociada a la escolaridad obligatoria	50,0	4,9	22,3*	28,3	-	15,4*	20,6
Titulación de Bachiller Elemental o FP1	12,4	20,8	11,7*	16,9	-	8,6*	14,1
Titulación de Bachiller Superior o ciclo FP de grado medio	22,2	33,5	13,8*	17,3	-	4,0*	19,8
Titulación universitaria de primer ciclo o ciclo FP de grado superior	3,0*	31,4	45,3	20,4	22,8	24,4*	22,1
Titulación universitaria de segundo ciclo o equivalente	0,4*	8,9	6,9*	13,5	68,2	30,9	17,4
Titulación universitaria de tercer ciclo o equivalente	-	0,5*	-	1,2*	9,0*	1,5*	1,7
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	13,5	1,1*	1,5*	5,3	-	1,9*	4,9
Titulación asociada a la escolaridad obligatoria	63,0	7,3	19,9	44,0	-	16,8	32,4
Titulación de Bachiller Elemental o FP1	9,4	15,0	24,8	12,8	-	19,8	14,6
Titulación de Bachiller Superior o ciclo FP de grado medio	10,4	31,8	28,9	18,9	-	16,7	18,2
Titulación universitaria de primer ciclo o ciclo FP de grado superior	3,0*	23,7	14,2	15,7	24,6	19,6	15,2
Titulación universitaria de segundo ciclo o equivalente	0,8*	19,8	8,9	3,0	66,9	19,0	12,4
Titulación universitaria de tercer ciclo o equivalente	-	1,3*	1,9*	0,4*	8,5*	6,3*	2,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 1.8 del Anexo 2

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

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

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

Conviene analizar, asimismo, la distribución de las categorías profesionales según los estudios terminados de mayor nivel y su desagregación por sexo.

La mayoría de los hombres que no terminaron la escolarización obligatoria (53,1%), están como "Trabajadores no cualificados", seguidos de "Otros trabajadores cualificados" (32,5%).

Cuando se ha cursado la enseñanza obligatoria la distribución por categorías profesionales y la situación laboral de hombres y mujeres es muy similar, ya que el 78,8% de ellos

y el 80,8% de ellas se reparten entre "Trabajadores no cualificados" y "Otros trabajadores cualificados".

Diferente es el caso de quienes poseen el título de bachiller elemental o FP1. En este caso, los hombres se concentran de forma bastante proporcionada en "Personal de dirección" (27,6%), "Otros trabajadores cualificados" (26,5%) y "Jefes de grupo, encargados, capataces, FP III o FP superior" (23,7%), mientras las mujeres lo hacen sobre todo en la categoría de "Administrativos" (45,6%).

Con el bachillerato superior o ciclo FP de grado medio, los varones se reparten como "Otros trabajadores cualificados" (31,5%), "Jefes de grupo, encargados, capataces, FP III o FP superior" (22,2%), "Personal de dirección" (18,7%) o "Administrativos" (16,6%), puesto este último que concentra a más de la mitad de las mujeres.

Los hombres con titulación universitaria de primer ciclo o ciclo FP de grado superior, la primera categoría representada es la de "Otros trabajadores cualificados" con el 31,4%, seguida de "Personal de dirección" que alcanza el 26,3% y para la mujer sigue siendo la de "Administrativos" con el 43,9%.

Dos tercios de los varones, 66,5% del total, con titulación universitaria de segundo ciclo, desarrollan trabajos que

requieren y exigen dicho escalafón o de personal de dirección. Las mujeres, teniendo un porcentaje similar (64,1%), desempeñan también esas dos categorías pero, mientras los hombres se reparten equitativamente entre ambas, el 49,1% de las empleadas lo hacen porque la actividad requiere obligatoriamente título universitario y el 15,0% de personal de dirección.

En el grupo de hombres que poseen el bachiller elemental y que tienen puestos como "Otros trabajadores cualificados", es donde se produce una de las mayores diferencias al comparar los porcentajes de Andalucía y de Sevilla: 40,5% de andaluces y 26,5% de sevillanos.

Tabla 50. 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	57,4*	-	-	12,9*	-	29,8*	100,0
Titulación asociada a la escolaridad obligatoria	49,8	7,3	5,5*	31,0	-	6,3*	100,0
Titulación de Bachiller Elemental o FP1	18,1	45,6	4,2*	26,9	-	5,2*	100,0
Titulación de Bachiller Superior o ciclo FP de grado medio	23,0	52,2	3,5*	19,7	-	1,7*	100,0
Titulación universitaria de primer ciclo o ciclo FP de grado superior	2,7*	43,9	10,4	20,7	12,9	9,3*	100,0
Titulación universitaria de segundo ciclo o equivalente	0,5*	15,9	2,0*	17,5	49,1	15,0	100,0
Titulación universitaria de tercer ciclo o equivalente	-	9,6*	-	15,9*	66,9*	7,6*	100,0
Total	20,5	30,9	5,1	22,5	12,5	8,4	100,0
Hombres							
No consiguió la titulación asociada a la escolaridad obligatoria	53,1	2,2*	4,3*	32,5	-	7,9*	100,0
Titulación asociada a la escolaridad obligatoria	37,8	2,1	8,6	41,0	-	10,5	100,0
Titulación de Bachiller Elemental o FP1	12,5	9,7	23,7	26,5	-	27,6	100,0
Titulación de Bachiller Superior o ciclo FP de grado medio	11,1	16,6	22,2	31,5	-	18,7	100,0
Titulación universitaria de primer ciclo o ciclo FP de grado superior	3,8*	14,8	13,0	31,4	10,7	26,3	100,0
Titulación universitaria de segundo ciclo o equivalente	1,2*	15,1	10,0	7,2	35,4	31,1	100,0
Titulación universitaria de tercer ciclo o equivalente	-	5,4*	11,6*	4,5*	24,0*	54,5*	100,0
Total	19,4	9,5	14,0	30,2	6,6	20,3	100,0

FUENTE: Tabla 1.8 del Anexo 2

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

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

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

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

En este epígrafe, en el que se analizan las categorías profesionales por el nivel educativo de los operarios, nos centraremos en los empleados y empleadas de la provincia de Sevilla.

En el caso de los “Trabajadores no cualificados”, el nivel de formación mayoritario, un 58,3%, es la escolarización obligatoria, seguido de bachiller superior (14,7%) y bachiller elemental con el 10,5%.

Más disperso es el caso de quienes desarrollan actividades administrativas: el 32,9% tiene título de bachiller superior o FP de grado medio y un 28,6% una titulación universitaria de primer grado o FP de grado superior.

La composición de los “Jefes de grupo, encargados, capataces, FPIII o FP superior” es bastante homogénea y repartida entre varios niveles de estudio. Sobresale la titulación de bachiller superior con el 26,4%, pero le sigue bastante cerca los que poseen bachiller elemental o FP1, 22,6%, y en tercer lugar los que cursaron escolarización obligatoria (20,3%).

Entre “Otros trabajadores cualificados”, sobresalen los de escolarización obligatoria con el 39,5% y ya más lejos los de bachiller superior o FP de grado medio (18,4%) y los titulados universitarios de primer ciclo o FP de grado superior (17,1%).

Dos tercios de los empleos que requieren título universitario lo ejercen trabajadores que han cursado el segundo ciclo universitario y un 23,7% sólo primer ciclo.

Dentro del “Personal de dirección” se encuentran representados de forma bastante homogénea los distintos niveles de estudio, salvo el inferior y el superior, donde los porcentajes oscilan entre el 21,2% con titulación universitaria de segundo ciclo y el 16,5% con escolarización obligatoria o similar.

Por lo que respecta a Sevilla y Andalucía, las mayores diferencias residen en los trabajos que requieren necesariamente título universitario. En la provincia, un 67,6% de los empleados de dicha categoría laboral tienen título de segundo ciclo; y, en el resto de la comunidad, este porcentaje sólo llega al 55,9%. Sin embargo, con titulación de primer ciclo los de Sevilla son un 23,7% y los de Andalucía un 34,5%.

Tabla 51. Categoría profesional según nivel máximo de estudios reglados terminados^a
(porcentajes verticales)

	Trabajadores no cualificados	Administrativos	Jefes de grupo, encargados, capataces, FPIII o FP superior	Otros trabajadores cualificados	Puestos que requieren obligatoriamente título universitario	Personal de dirección	Total
No consiguió la titulación asociada a la escolaridad obligatoria	12,9	0,4*	1,3*	4,5	-	4,3*	4,7
Titulación asociada a la escolaridad obligatoria	58,3	5,7	20,3	39,5	-	16,5	28,2
Titulación de Bachiller Elemental o FP1	10,5	18,7	22,6	14,0	-	17,7	14,4
Titulación de Bachiller Superior o ciclo FP de grado medio	14,7	32,9	26,4	18,4	-	14,3	18,7
Titulación universitaria de primer ciclo o ciclo FP de grado superior	3,0	28,6	19,3	17,1	23,7	20,5	17,6
Titulación universitaria de segundo ciclo o equivalente	0,7*	12,8	8,6	6,0	67,6	21,2	14,2
Titulación universitaria de tercer ciclo o equivalente	-	0,8*	1,6*	0,6*	8,8*	5,4*	2,1
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, por lo que puede estar sujeto a una gran variabilidad.

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

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

Comparando los estudios realizados y la categoría profesional que desarrollan los trabajadores, observamos que quienes no han cursado o terminado la escolarización obligatoria se concentran en “Trabajadores no cualificados” y “Otros trabajadores cualificados”. El 80,7% de quienes no han conseguido la escolarización obligatoria se agrupan y reparten en estas dos categorías, así como el 79,3% de los que sólo tienen dicho nivel educativo.

El 26,6% de los empleados con bachiller elemental o FP1 desempeñan empleos que se engloban dentro de “Otros trabajadores cualificados”, el 22,1% realizan trabajos administrativos y el 19,8% como personal de dirección.

Los trabajadores con bachiller superior o FP de grado medio, la distribución de las categorías es muy similar a la de bachiller elemental, con un 29,9% en trabajos administrativos y un 27,1% en el grupo de “Otros trabajadores cualificados”.

Más de la mitad, 54,4%, de los que poseen títulos universitarios de primer ciclo o FP de grado superior, trabajan como “Administrativos” y “Otros trabajadores cualificados” y un 18,8% en la categoría de “Personal de dirección”.

Los titulados universitarios de segundo ciclo están sobre todo representados en los trabajos que requieren necesariamente título de este nivel con el 41,3% y otra categoría importante para los empleados con estos estudios es “Personal de dirección” (24,1%).

Asimismo y a nivel autonómico, el 36,3% de los trabajadores andaluces con bachiller elemental desarrollan su labor como “Otros trabajadores cualificados”, frente al 26,6% de los sevillanos.

Tabla 52. Nivel máximo de estudios reglados terminados según categoría profesional^a
(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	54,5	1,5*	2,9*	26,2	-	14,9*	100,0
Titulación asociada a la escolaridad obligatoria	40,9	3,5	7,8	38,4	-	9,4	100,0
Titulación de Bachiller Elemental o FP1	14,5	22,1	17,0	26,6	-	19,8	100,0
Titulación de Bachiller Superior o ciclo FP de grado medio	15,5	29,9	15,2	27,1	-	12,3	100,0
Titulación universitaria de primer ciclo o ciclo FP de grado superior	3,3	27,7	11,9	26,7	11,7	18,8	100,0
Titulación universitaria de segundo ciclo o equivalente	0,9*	15,4	6,5	11,6	41,3	24,1	100,0
Titulación universitaria de tercer ciclo o equivalente	-	6,6*	8,3*	7,7*	36,1*	41,3*	100,0
Total	19,8	17,0	10,8	27,5	8,7	16,1	100,0

FUENTE: Tabla 1.8 del Anexo 2

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

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

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

7.3. Titulaciones requeridas y categorías profesionales

En primer lugar conviene subrayar, a este respecto, que al 60,6% del grupo compuesto por “Trabajadores no cualificados” no necesitan o no se les requiere ningún título de estudio.

Para trabajos administrativos, el 34,6% requieren bachiller superior o FP de grado medio, seguido del 31,6% con estudios universitarios de primer ciclo o FP de grado medio. En esta categoría, el tercer lugar lo ocupan los que tienen bachiller elemental o FP1 con el 18,3%.

Casi un tercio de los “Jefes de grupo, encargados, capataces, FP III o FP superior” (32,9%), necesitan para ejercerlos títulos universitarios de primer ciclo o FP de grado superior. Destaca, también, que el 24,9% de los empleos de esta categoría no requieran ninguna titulación.

Entre los denominados “Otros trabajadores cualificados”, el 28% de estos empleados no necesita ningún tipo de estudios para desempeñar su puesto de trabajo actual, seguido del 22,4% al que se le exige el bachiller superior o la FP de grado medio.

En los casos en los que se requiere título universitario, son indispensables titulaciones de segundo ciclo para el 62,2% de los trabajos y de primer ciclo para el 29,7%.

A destacar que el 40,4% de los puestos de “Personal de dirección” no necesitan ningún tipo de cualificación, pero de los restantes el 22,2% exige estudios universitarios de primer ciclo y el 21,2% títulos de segundo ciclo.

A este respecto, se dan diferencias significativas entre Andalucía y Sevilla, ya que en esta provincia el 31,6% de los empleos administrativos exigen titulación universitaria de primer ciclo, frente al 19,2% en el resto de la comunidad.

Y se observa otra discrepancia en la categoría de “Jefes de grupo, encargados, capataces, FP III o FP superior” que, en el 32,9% de los casos para los sevillanos y en el 20,5% para los andaluces, obliga a tener una titulación universitaria de primer ciclo.

Tabla 53. 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	60,6	5,9	24,9	28,0	-	40,4	29,3
Titulación asociada a la escolaridad obligatoria	32,0	2,7*	8,1	18,5	-	5,4*	13,3
Titulación de bachiller elemental o FP1	4,1	18,3	4,8	7,5	-	5,2*	7,4
Titulación de bachiller superior o ciclo FP de grado medio	2,7*	34,6	21,5	22,4	-	2,8*	15,6
Titulación universitaria de primer ciclo o ciclo FP de grado superior	0,6*	31,6	32,9	20,1	29,7	22,2	21,1
Titulación universitaria de segundo ciclo o equivalente	-	6,6	7,5	3,1	62,2	21,2	11,9
Titulación universitaria de tercer ciclo o equivalente	-	0,3*	0,3*	0,5*	8,2*	2,8*	1,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 5.2 del Anexo 2

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

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

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

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

Pasando a analizar los estudios requeridos para el actual puesto de trabajo desde una perspectiva de género, se aprecia una distribución muy similar entre ambos sexos, aunque el nivel de la mujer es algo superior al del varón, excepto cuando no se exige titulación alguna, caso en el que los hombres superan a las mujeres, 32,8% y 23% respectivamente.

En líneas generales, los datos de Andalucía y Sevilla nos dicen que el nivel de estudios exigido en dicha provincia es más

elevado que en el resto de la comunidad. Destaquemos, por ejemplo, que para el 34,3% de los empleos sevillanos se requiere titulación universitaria frente al 22,1% de los puestos a desempeñar por los andaluces. Más aún, si en Sevilla no se exige ningún título para realizar el 29,3% de los trabajos, este porcentaje en Andalucía sube hasta el 37,2%.

Tabla 54. Titulación requerida para el actual puesto de trabajo por sexo^a
(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Ninguna titulación requerida	23,0	32,8	29,3
Titulación asociada a la escolaridad obligatoria	14,5	12,7	13,3
Titulación de bachiller elemental o FP1	9,7	6,2	7,4
Titulación de bachiller superior o ciclo FP de grado medio	17,7	14,5	15,6
Titulación universitaria de primer ciclo o ciclo FP de grado superior	20,7	21,2	21,0
Titulación universitaria de segundo ciclo o equivalente	12,9	11,3	11,9
Titulación universitaria de tercer ciclo o equivalente	1,5*	1,3	1,4
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 5.2 del Anexo 2

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

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

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

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

Según la percepción subjetiva de los empleados, es evidente que la mayoría de ellos considera que su formación es adecuada para ejercer el puesto que actualmente ocupa. Esta

visión la tienen el 87% de los hombres y el 84,6% de las mujeres.

Un cierto número de trabajadores, el 11,4%, piensa también que su preparación está por encima de las tareas que se les encomiendan, apreciación más acentuada en las mujeres (14,5%) que en los hombres (9,7%).

Tabla 55. 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	14,5	9,7	11,4
Mi puesto de trabajo es adecuado a mi formación / cualificación	84,6	87,0	86,2
Mi puesto de trabajo está por encima de mi formación / cualificación	1,0	3,3	2,5
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 5.6 del Anexo 2

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

Los datos relativos a la adecuación objetiva de los trabajadores para el desempeño de su labor actual, parecen mostrar una escasa correspondencia con la percepción subjetiva de los mismos. Ello se debe a que toda preparación incluye, además de los conocimientos adquiridos en el sistema educativo, las capacidades y competencias logradas en el

propio ejercicio profesional o en la formación ocupacional y continua. No debe, pues, interpretarse que los puestos que no exigen ningún título académico, o que requieren una titulación inferior a la del trabajador o trabajadora, puedan desempeñarse adecuadamente sin la correspondiente formación.

Sólo el 40% de los hombres y el 47,3% de las mujeres tienen la titulación que demanda su puesto de trabajo actual. Recordemos que el 87% de los primeros y el 84,6% de las segundas consideran que poseen la formación adecuada.

El 41,3% de los varones y el 42,3% de las mujeres tienen un nivel educativo superior al exigido para su profesión y, en menor proporción, el 18,7% y el 10,4% respectivamente,

ocupan puestos para los que se exigen niveles educativos superiores a los que de hecho poseen.

Comparando de nuevo la realidad de Andalucía y de Sevilla, digamos que un 47,7% de los trabajadores andaluces tienen estudios superiores a los que se les exigen para desempeñar su actividad laboral, mientras que este porcentaje desciende al 41,7% en el caso de los sevillanos.

Tabla 56. Adecuación objetiva de la titulación para el desempeño laboral por sexo^a
(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Sobrecualificados	42,3	41,3	41,7
Adecuados	47,3	40,0	42,6
Infracualificados	10,4	18,7	15,8
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 5.8 del Anexo 2

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

El 86,1% de los/as empleados/as consideran que su puesto de trabajo es adecuado a su formación independientemente de su nivel de estudios y resaltar, asimismo, que el 11,5% declara que sus tareas están por debajo de su preparación.

Teniendo en cuenta la adecuación objetiva de los estudios, el 93,6% de los empleados que desempeñan una tarea o unas

funciones con el nivel educativo exigido, considera que su puesto de trabajo es el apropiado a su cualificación. Subrayar, asimismo, que el 79,1% de los trabajadores con un nivel de estudio superior al exigido para su actual empleo, piensa que su puesto es adecuado a su formación.

Tabla 57. 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	20,5	5,0	5,0*	11,5
Mi puesto de trabajo es adecuado a mi formación / cualificación	79,1	93,6	84,3	86,1
Mi puesto de trabajo está por encima de mi formación / cualificación	0,4*	1,4	10,6	2,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 5.9 del Anexo 2

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

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

En la tabla que sigue se desglosan los porcentajes de la adecuación de los niveles de estudio a los puestos de trabajo ocupados por el total de los trabajadores sevillanos.

Destacar, en primer lugar, que el 14,2% posee la escolarización obligatoria y para desempeñar su actual empleo

no se le pide titulación alguna. Y el 10,6% tiene un título universitario de primer ciclo o FP de grado superior y desarrolla una actividad laboral que exige este mismo nivel de estudios.

Tabla 58. Titulación requerida para su actual puesto de trabajo según nivel máximo de estudios reglados terminados^a (porcentajes respecto del total de individuos)

	No consiguió la titulación asociada a la escolaridad obligatoria	Titulación asociada a la escolaridad obligatoria	Titulación de Bachiller Elemental o FP1	Titulación de Bachiller Superior o ciclo FP de grado medio	Titulación universitaria de primer ciclo o ciclo FP de grado superior	Titulación universitaria de segundo ciclo o equivalente	Titulación universitaria de tercer ciclo o equivalente	Total
Ninguna titulación requerida	4,0	14,2	4,3	4,3	1,7	0,6*	0,2*	29,3
Titulación asociada a la escolaridad obligatoria	0,1*	7,1	2,1	2,3	1,1	0,5*	0,1*	13,3
Titulación de bachiller elemental o FP1	0,0*	1,1	3,9	1,4	0,7	0,3*	0,1*	7,4
Titulación de bachiller superior o ciclo FP de grado medio	0,2*	2,7	1,9	6,6	3,8	0,5	-	15,6
Titulación universitaria de primer ciclo o ciclo FP de grado superior	0,0*	1,1*	2,1	4,5	10,6	2,5	0,2*	21,0
Titulación universitaria de segundo ciclo o equivalente	-	0,1*	0,1*	0,4*	0,9	9,5	0,8*	11,9
Titulación universitaria de tercer ciclo o equivalente	-	0,1*	-	0,1*	0,1*	0,2*	0,9	1,4
Total	4,4	26,5	14,4	19,5	18,9	14,0	2,3	100,0

FUENTE: Tabla 5.5 del Anexo 2

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

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

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

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

7.5. Trayectoria laboral

Los datos relativos a la trayectoria de los trabajadores en sus actuales empresas, revelan que la movilidad interna es casi nula. El 89,8% de los hombres y el 92,5% de las mujeres no han tenido cambio alguno. En la provincia de Sevilla tan sólo el

8,2% en porcentaje general (9,1% de los empleados y 6,5% de las empleadas), ha experimentado un ascenso, mientras que el 1,1% del total ha sufrido un retroceso.

Podemos concluir, por tanto, que los hombres tienen prioridad a la hora de subir dentro de la empresa.

Tabla 59. Trayectoria laboral en la empresa por sexo^a (porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Descendente	1,0*	1,2	1,1
Igual	92,5	89,8	90,7
Ascendente	6,5	9,1	8,2
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 5.10 del Anexo 2

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

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

Teniendo en cuenta los cinco empleos anteriores –considerando como tales los contratos de al menos seis meses de duración–, vemos que aumenta el porcentaje de trabajadores que suben de categoría laboral respecto de las trayectorias seguidas en una misma empresa.

Comprobamos, también, que a los hombres se ha favorecido más que a las mujeres, ya que el 40,2% de ellos han

conseguido un ascenso frente al 24,4% de ellas; mientras el 52,4% y el 67,0% respectivamente han mantenido su categoría.

Confrontando las trayectorias laborales en la propia empresa y lo que a este respecto ocurre entre empresas, podemos concluir que existen más posibilidades de ascender de categoría laboral entre empresas que dentro de la misma.

Tabla 60. Trayectoria laboral entre empresas por sexo^a
(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Descendente	8,6	7,4	7,8
Igual	67,0	52,4	57,7
Ascendente	24,4	40,2	34,4
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 5.12 del Anexo 2

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

Al estudiar la mejora del nivel de estudios en la trayectoria laboral que han tenido los empleados en diferentes empresas durante los últimos cinco años, observamos que las posibilidades de ascenso en los hombres que continuaron estudiando tras comenzar su trayectoria laboral se han incrementado del 36,3% al 47,9%. Sin embargo, se aprecia un dato contradictorio, porque las posibilidades de descender aumentan dos puntos (del 7,1% al 9,3%).

En el caso de las mujeres las posibilidades de ascender en empleos de diferentes empresas en el mismo período han aumentado considerablemente, pasando del 18,3% al 41,9%, en proporción más que la de los hombres pero sin alcanzar aún el peso de estos.

Tabla 61. Trayectoria laboral entre empresas según mejora en el nivel de estudios por sexo^a
(porcentajes verticales)

	Obtuvo la titulación antes de comenzar a trabajar	Obtuvo la titulación después de comenzar a trabajar	Total
Mujeres			
Descendente	9,5	6,5*	8,8
Igual	72,2	51,6	67,5
Ascendente	18,3	41,9	23,7
Total	100,0	100,0	100,0
Hombres			
Descendente	7,1	9,3	7,7
Igual	56,6	42,8	52,7
Ascendente	36,3	47,9	39,5
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 5.14 del Anexo 2

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

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

En cuanto a la influencia de la formación continua en la trayectoria laboral entre empresas, se ve que, desde la perspectiva de género, los efectos son distintos: positivos para los hombres y negativos para las mujeres.

Los hombres que han decidido mejorar su formación durante su vida laboral, han tenido mayores posibilidades de ascenso entre empresas que los que se han despreocupado de

hacerlo. También ha aumentado, sin embargo, el peligro de descender, del 6,6% al 9,3%.

Para las mujeres los efectos negativos: ha aumentado la posibilidad de descender de categoría laboral o de continuar en la misma y han disminuido las oportunidades de ascender entre empresas, del 26,9% al 17,3%.

Tabla 62. 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
	Si	No	
Mujeres			
Descendente	8,0	10,4	8,6
Igual	65,1	72,3	67,0
Ascendente	26,9	17,3	24,4
Total	100,0	100,0	100,0
Hombres			
Descendente	6,6	9,3	7,4
Igual	54,0	48,6	52,4
Ascendente	39,4	42,1	40,2
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 5.18 del Anexo 2

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

Respecto a las trayectorias laborales entre empresas distintas en función del nivel de estudios y utilizando la clasificación ESOMAR, se aprecian comportamientos distintos entre hombres y mujeres.

Los hombres con estudios medios son los que en mayor proporción ascienden en el escalafón laboral y los que en

menor proporción descienden. Los que poseen estudios superiores son los que menos cambian de categoría. Sin embargo, las mujeres con titulaciones más altas son las que tienen más posibilidades de ascender entre empresas distintas y las de nivel medio de estudio son las que porcentualmente menos cambian de posición laboral.

Tabla 63. Trayectoria laboral entre empresas según nivel de estudios y sexo^a
(porcentajes verticales)

	Hasta obligatorios	Estudios medios	Estudios superiores	Total
Mujeres				
Descendente	13,1	9,5	5,3	8,6
Igual	65,6	70,0	65,4	67,0
Ascendente	21,3	20,5	29,3	24,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0
Hombres				
Descendente	10,9	4,7	6,1	7,4
Igual	54,3	43,6	59,7	52,4
Ascendente	34,8	51,7	34,2	40,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 5.13 del Anexo 2

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

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

8. Síntesis y conclusiones

A lo largo del presente estudio sociológico, se ha analizado el nivel de educativo de los trabajadores de los distintos campos productivos enumerados y en qué medida la formación reglada, la formación continua y la ocupacional inciden en la adecuación a los requerimientos de los puestos que desempeñan y en sus trayectorias laborales.

El perfil sociodemográfico de los empleados de los sectores señalados, evidencia que se trata de un capital humano joven, con una edad media de 37,1 años para los hombres y de 35,1 para las mujeres. La gran mayoría son de nacionalidad española y desarrollan sus tareas y actividades en pequeñas y hasta micro empresas. En conjunto, el 80,2% de los trabajadores encuestados pertenecen a categorías profesionales cualificadas, pero su distribución según sexo dentro de las mismas, no es homogénea ni equilibrada. En un alto porcentaje tienen un contrato indefinido a tiempo completo y, en menor medida, contratos temporales o autónomos.

Dos tercios de los pertenecientes a la provincia de Sevilla, objeto primordial de estas páginas, perciben ingresos netos entre 750 y 1499 euros mensuales. Es necesario destacar que existe una diferencia importante en el sueldo de hombres y mujeres, en detrimento de estas últimas que, sin embargo, son las mejor retribuidas de las andaluzas.

La incorporación al mundo laboral de ellos es más temprana que la de ellas (20,9 y 22,3 años de media respectivamente). Los varones llevan trabajando por término medio 17 años, bastante más que las mujeres cuya media de tiempo acumulado desde el primer contrato es de 13,2 años. La mayoría de los empleados no ha tenido cambios de posición u ocupación en la empresa en la que actualmente están contratados, una situación que afecta casi por igual a hombres y mujeres.

Desde el punto de vista educativo, es preciso subrayar el alto peso que siguen teniendo la enseñanza primaria. Por lo general, las mujeres tienen, en este punto, mayor nivel que los hombres y se concentran en los estudios medios y superiores, mientras que los varones lo hacen en la escolarización obligatoria.

La formación de la gran mayoría de trabajadores se ha obtenido en los años previos a la inserción en el mercado

laboral, pues sólo una cuarta parte de los empleados continuó estudios tras comenzar a trabajar.

Los estudios reglados que prolongaron gran parte de los trabajadores durante su trayectoria laboral, fueron de carácter universitario y se repartieron entre grado medio, superior y postgrado.

Las motivaciones que impulsaron la obtención de una nueva titulación guardan estrecha relación con la actividad presente o futura y responden, sobre todo, a la necesidad de contar con una mayor cualificación para el desempeño profesional en el actual puesto de trabajo o para ascender de categoría en la empresa.

La mayor parte de los trabajadores considera que la mejora del nivel de estudios contribuye positivamente al logro de los objetivos previstos, aunque ello no implique el cambio de posición o un ascenso interno.

En general, se aprecia que el progreso educativo en base a enseñanzas regladas se refleja en la mejora de la trayectoria laboral dentro de la sociedad en la que están contratados, tendencia que se acentúa en los empleados que se han trasladado de empresa a lo largo de los últimos cinco años.

Más de la mitad de los trabajadores ha realizado algún tipo de actividad formativa. El principal motivo que sustenta la participación en estas actividades es la posibilidad de mejorar y aprovechar la cualificación para el desempeño de la labor actual.

En relación a la utilidad de la formación continua, la opinión de quienes la han recibido es muy positiva. Hasta tal punto que el 90,7% de los hombres y el 88,5% de las mujeres consideran que les ha permitido alcanzar los objetivos que se habían propuesto.

La mayor parte de los empleados que han estado en el paro durante los últimos cinco años, no han tenido cursos formativos que resolvieran su situación. Las mujeres han recurrido más que los hombres a iniciativas de esta clase.

Más del 50% de los trabajadores que han asistido a cursos de formación ocupacional estando en el desempleo, consideran que no ha sido un recurso útil para encontrar otra colocación. Las mujeres son las que en mayor proporción afirman y defienden que les han sido de utilidad.

Los trabajadores piensan, en líneas generales, que el nivel de estudios no es un factor determinante para la inserción en el mercado laboral. Según ellos, lo verdaderamente importante son las actitudes personales, la experiencia, la intermediación de las redes sociales o el factor suerte.

El 29,3% de los puestos de trabajo de los distintos sectores estudiados no exige ninguna titulación. Esto significa que es mínimo el nivel requerido y ayuda a explicar que la mayoría de los trabajadores tengan una cualificación un poco superior a la que demandan sus obligaciones y tareas profesionales.

Las posibilidades de mejorar su puesto de trabajo para los que no continuaron formándose cuando se incorporaron a su primer empleo, son menores que para los que siguieron formándose una vez que empezaron a trabajar. La continuidad en los estudios y en la formación supone, por tanto, un factor de mayor estabilidad.

En definitiva, las exigencias requeridas para los puestos de trabajo en los distintos sectores productivos analizados, no se están actualizando al mismo ritmo que crece 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	35*	9*	44*
Total - NS/NC	176.489	323.737	500.227

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

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	35*	9*	44*
Total - NS/NC	176.489	323.737	500.227

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

	Ambos sexos
NS/NC	155*
Total - NS/NC	500.117

Tabla 5. Ingresos mensuales netos por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	15.665	30.874	46.539
Total - NS/NC	160.860	292.872	453.732

Tabla 6. Categoría profesional por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	451*	396*	847*
Total - NS/NC	176.074	323.350	499.424

Tabla 7. Distribución por actividad económica y sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	-	-	-
Total - NS/NC	176.525	323.746	500.271

Tabla 8. Tamaño del establecimiento por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	-	-	-
Total - NS/NC	176.525	323.746	500.271

Tabla 9. Nivel máximo de estudios reglados terminados por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	-	9*	9*
Total - NS/NC	176.525	323.737	500.262

Tabla 10. Nivel máximo de estudios reglados terminados por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	-	9*	9*
Total - NS/NC	176.525	323.737	500.262

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	64.183	75.526	36.780	176.489
Hombres				
NS/NC	-	-	-	-
Total - NS/NC	78.401	169.114	76.223	323.737

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

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	8.791	20.578	29.368
Total - NS/NC	167.734	303.169	470.903

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

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	1.353*	3.835	5.188
Total - NS/NC	175.172	319.911	495.083

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	-	1.457*	1.457*
Total - NS/NC	32.939	35.600	68.538

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

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	-	21*	21*
Total - NS/NC	9.833	8.035	17.867

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

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	2.922*	1.572*	4.494
Total - NS/NC	173.603	322.174	495.777

Tabla 18. Empleo actual por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	4.472	15.168	19.639
Total - NS/NC	172.053	308.579	480.632

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

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	13.372	49.346	62.718
Total - NS/NC	163.153	274.400	437.553

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

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	13.372	49.346	62.718
Total - NS/NC	163.153	274.400	437.553

Tabla 21. Tipo de contrato por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	3.329*	3.832	7.162
Total - NS/NC	173.195	319.914	493.109

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

	Mujeres			Hombres		
	Indefinido	Resto de relaciones	Total	Indefinido	Resto de relaciones	Total
NS/NC	35*	-	35*	9*	-	9*
Total - NS/NC	128.032	45.128	173.160	251.926	67.979	319.905

Tabla 23. Tipo de contrato por sexo y ocupación actual

	Indefinido			Resto de relaciones		
	Mujeres	Hombres	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	4.098*	10.815	14.913	374*	4.198*	4.571*
Total - NS/NC	123.970	241.119	365.089	44.754	63.781	108.536

Tabla 24. Antigüedad laboral por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	5.503*	7.145*	12.648
Total - NS/NC	171.022	316.601	487.623

Tabla 25. Movilidad geográfica por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	61*	628*	688*
Total - NS/NC	176.464	323.119	499.583

Tabla 26. Lugar de trabajo por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	-	619*	619*
Total - NS/NC	176.525	323.127	499.652

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

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	28.757	53.025	81.782
Total - NS/NC	140.213	254.656	394.870

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

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	312*	189*	501*
Total - NS/NC	168.659	307.492	476.151

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

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	837*	1.060*	1.897*
Total - NS/NC	108.115	222.157	330.272

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	59.707	84.275	143.982

Tabla 31. Situación actual de estudio por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	590*	1.978*	2.567*
Total - NS/NC	175.935	321.769	497.704

Tabla 32. Motivaciones de estudio en la actualidad por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	1.801*	-	1.801*
Total - NS/NC	17.325	19.488	36.813

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	17*	2.743*	2.761*
Total - NS/NC	176.508	321.003	497.511

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

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	170*	90*	260*
Total - NS/NC	9.793	23.225	33.018

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

	Ambos sexos
NS/NC	475*
Total - NS/NC	32.803

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

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	276*	132*	407*
Total - NS/NC	9.687	23.183	32.870

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

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Ninguna mejora			
NS/NC	170*	90*	260*
Total - NS/NC	6.725	12.101	18.827
Alguna mejora			
NS/NC	-	-	-
Total - NS/NC	2.792	10.992	13.783

Tabla 39. Mejora en la empresa al mejorar el nivel de estudios por objetivo principal perseguido y sexo

	Otros objetivos	Ascenso o cambio de trabajo	Total
Mujeres			
NS/NC	276*	-	276*
Total - NS/NC	6.960	2.557*	9.517
Hombres			
NS/NC	132*	-	132*
Total - NS/NC	16.902	6.191	23.093

Tabla 41. Cursos de formación realizados por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	848*	1.497*	2.345*
Total - NS/NC	175.677	322.249	497.926

Tabla 42. Motivos para realizar cursos de formación en la empresa actual por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Total	91.957	175.546	267.504

Tabla 43. Consecución de los objetivos pretendidos con las actividades de formación por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	291*	203*	494*
Total - NS/NC	91.666	175.343	267.010

Tabla 45. Tipo de mejora conseguida en la empresa con la formación continua por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	580*	2.066*	2.646*
Total - NS/NC	91.377	173.480	264.857

Tabla 46. Tipo de mejora conseguida por objetivo para realizar formación ocupacional en la empresa y sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Ninguna mejora			
NS/NC	441*	931*	1.372*
Total - NS/NC	77.351	130.671	208.022
Alguna mejora			
NS/NC	-	1.303*	1.303*
Total - NS/NC	13.585	40.576	54.161

Tabla 51. 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	99.002	85.064	54.043	137.384	43.339	80.594	499.424

Tabla 52. Nivel máximo de estudios reglados terminados según categoría profesional

	No consiguió la titulación asociada a la escolaridad obligatoria	Titulación asociada a la escolaridad obligatoria	Titulación de Bachiller Elemental o FP1	Titulación de Bachiller Superior o ciclo FP de grado medio	Titulación universitaria de primer ciclo o ciclo FP de grado superior	Titulación universitaria de segundo ciclo o equivalente	Titulación universitaria de tercer ciclo o equivalente	Total
NS/NC	132*	-	-	400*	306*	-	-	838*
Total - NS/NC	23.478	141.047	71.982	93.613	87.954	70.827	10.523	499.424

Tabla 49. 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	36.138	54.406	8.931	39.661	22.060	14.878	176.074
Hombres							
NS/NC	-	-	-	-	-	-	-
Total - NS/NC	62.864	30.657	45.112	97.723	21.278	65.716	323.350

Tabla 50. Nivel máximo de estudios reglados terminados según categoría profesional y sexo

	No consiguió la titulación asociada a la escolaridad obligatoria	Titulación asociada a la escolaridad obligatoria	Titulación de Bachiller Elemental o FP1	Titulación de Bachiller Superior o ciclo FP de grado medio	Titulación universitaria de primer ciclo o ciclo FP de grado superior	Titulación universitaria de segundo ciclo o equivalente	Titulación universitaria de tercer ciclo o equivalente	Total
Mujeres								
NS/NC	-	-	-	214*	237*	-	-	451*
Total - NS/NC	7.554	36.255	24.811	34.904	38.958	30.633	2.959	176.074
Hombres								
NS/NC	132*	-	-	186*	69*	-	-	387*
Total - NS/NC	15.924	104.792	47.171	58.709	48.996	40.194	7.564	323.350

Tabla 53. 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	10.606	2.759	2.012	18.969	1.346*	11.106	46.797
Total - NS/NC	88.396	82.305	52.031	118.415	41.993	69.488	452.627

Tabla 54. Titulación requerida para el actual puesto de trabajo por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	15.322	31.475	46.797
Total - NS/NC	161.203	292.271	453.474

Tabla 55. Percepción subjetiva de la adecuación de la formación para el desempeño laboral por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	791*	2.941*	3.732
Total - NS/NC	175.734	320.805	496.539

Tabla 56. Adecuación objetiva de la titulación para el desempeño laboral por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	15.322	31.484	46.806
Total - NS/NC	161.203	292.262	453.465

Tabla 57. 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	1.847*	1.257*	8*	3.112*
Total - NS/NC	187.125	191.783	71.444	450.353

Tabla 58. Titulación requerida para su actual puesto de trabajo según nivel máximo de estudios reglados terminados

	Total
NS/NC	46.797
Total - NS/NC	453.465

Tabla 59. Trayectoria laboral en la empresa por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	3.515*	3.980	7.495
Total - NS/NC	173.010	319.767	492.776

Tabla 60. Trayectoria laboral entre empresas por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	13.165	39.312	52.476
Total - NS/NC	163.360	284.434	447.795

Tabla 61. 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	5.029	1.413*	6.442
Total - NS/NC	103.561	30.210	133.771
Hombres			
NS/NC	22.832	6.472	29.304
Total - NS/NC	161.840	63.513	225.352

Tabla 62. Trayectoria laboral entre empresas según actividades de formación continua y sexo

	Ha tomado alguna medida para mejorar su formación desde que acabó su máximo nivel reglado		Total
	Sí	No	
Mujeres			
NS/NC	6.157	7.007	13.165
Total - NS/NC	120.594	42.766	163.360
Hombres			
NS/NC	24.659	14.653	39.312
Total - NS/NC	204.043	80.391	284.434

Tabla 63. Trayectoria laboral entre empresas según nivel de estudios y sexo

	Hasta obligatorios	Estudios medios	Estudios superiores	Total
Mujeres				
NS/NC	2.769*	5.763	4.633	13.165
Total - NS/NC	41.039	54.166	68.154	163.360
Hombres				
NS/NC	17.482	12.248	9.573	39.303
Total - NS/NC	103.366	93.818	87.250	284.434

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”.