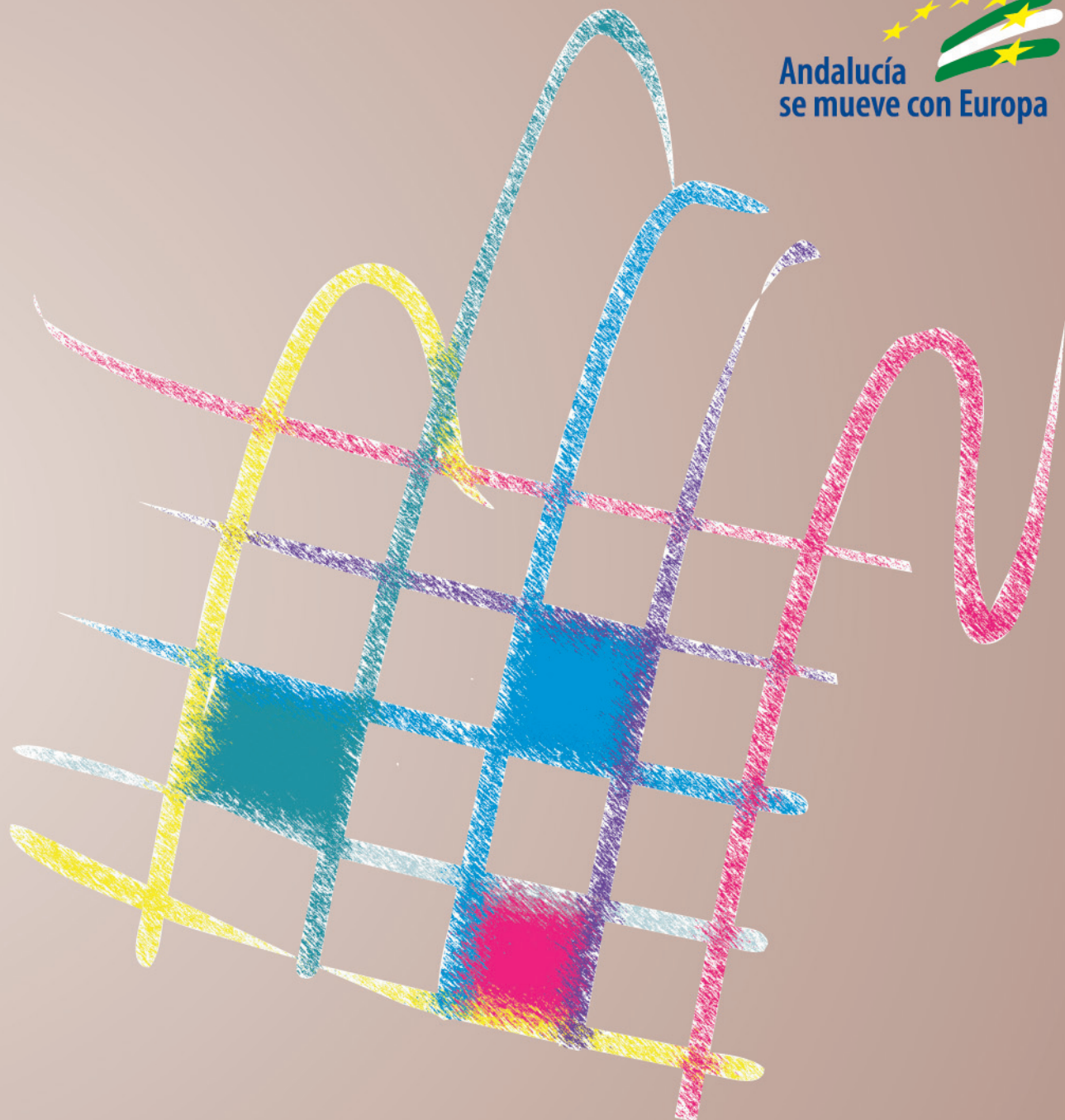


Huelva. Encuesta de necesidades de formación y cualificación



Unión Europea
Fondo Social Europeo



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

**Huelva. 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

Huelva. Encuesta de necesidades de formación y cualificación



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

Datos catalográficos

Gómez Gómez, M. Teresa

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

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

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

331.5:519.253(460.354)

377:519.253(460.354)

331.36:519.253(460.354)

Equipo de trabajo de la encuesta

M^a Teresa Gómez Gómez

Antonio Pascual Acosta

José Luis Pino Mejías

Año de Edición: 2011 Instituto de Estadística de Andalucía

© Instituto de Estadística de Andalucía

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

Índice

Introducción.....	9
1. Características generales de la encuesta	11
2. Rasgos sociodemográficos y laborales	13
2.1. Edad	13
2.2. Ingresos mensuales	16
2.3. Categoría laboral	18
2.4. Sector de actividad	19
2.5. 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	30
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	40
7. Rendimiento laboral de la formación	45
7.1. Factores que les han permitido obtener su actual puesto de trabajo	45
7.2. Relación entre el nivel de estudios y la categoría socioprofesional	46
7.3. Titulaciones requeridas y categorías profesionales	48
7.4. Adecuación de la cualificación al puesto de trabajo y demanda de formación adicional	50
8. Síntesis y conclusiones	57
Anexo 1. Población de referencia	59
Anexo 2. Tablas estadísticas	71

Introducción

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La recopilación de estudios realizados por iniciativa de los distintos departamentos de la Junta de Andalucía, las corporaciones locales, los agentes sociales o los grupos de investigación, evidencia la imposibilidad de integrarlos de forma que se obtenga una visión conjunta de la situación

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

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

1. Características generales de la encuesta

El **ámbito territorial** del análisis ha sido Andalucía, donde se han entrevistado un total de 11.452 empleados. En particular, en la provincia de Huelva se han recogido 735 cuestionarios, 441 de trabajadores y 294 de trabajadoras contratados en empresas de los siguientes sectores productivos, según la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 1993 (CNAE-93):

C: Industrias extractivas

D: Industria manufacturera

E: Producción y distribución de energía eléctrica gas y agua

F: Construcción

G-1: Comercio

G-2: Otro comercio al por menor de artículos nuevos en establecimientos especializados

H: Hostelería

I: Transporte almacenamiento y comunicaciones

J: Intermediación financiera

K: Actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales

M: Educación

N: Actividades sanitarias y veterinarias, servicio social

O: Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad; servicios personales

No son objeto del presente estudio los sectores:

A: Agricultura, ganadería, caza y selvicultura

B: Pesca

L: Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria

P: Hogares que emplean personal doméstico

Q: Organismos extraterritoriales

Los sectores de la agricultura, ganadería, caza y selvicultura, de la pesca, los hogares que emplean personal doméstico y de los organismos extraterritoriales, no han sido incluidos en la encuesta fundamentalmente por dos motivos: la dispersión de los lugares de trabajo y la asidua movilidad de la mayoría de los puestos de trabajo de estos sectores.

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

2. Rasgos sociodemográficos y laborales

2.1. Edad

La **edad media** de los trabajadores se sitúa en los 36,1 años, siendo la edad media de los hombres algo superior a la de las

mujeres (37,8 frente a 32,8). En Andalucía el comportamiento es muy similar, la edad media se sitúa en los 36,4 años, siendo 37,2 años la de los varones y 34,7 la de las mujeres.

Tabla 1. Edad media por sexo

(valores medios)

	Media
Mujeres	32,8
Hombres	37,8
Ambos sexos	36,1

FUENTE: Elaboración propia

En esta provincia, el comportamiento con respecto al **año de nacimiento**, es similar al de toda Andalucía.

La mayor frecuencia se da en los años 70, con el 40,8% del total, seguida de la de los 60, con el 25,7% del total, esto indica que la mayoría de los trabajadores tiene una edad comprendida entre los 27 y los 46 años.

Entre la década de los 80, que representa a los trabajadores de edad comprendida entre los 16 y los 26 años,

y la de los 50, que representa a los de edad comprendida entre los 47 y los 56 años, se concentran el 28% de los trabajadores.

Teniendo en cuenta estos datos, podemos afirmar que se trata de una población bastante joven, ya que casi el 95% de los trabajadores tiene menos de 56 años y, de estos, más del 80% son menores de 46 años.

Tabla 2. Población trabajadora según año de nacimiento por sexo

(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Hasta 1942	-	2,2*	1,4*
1943-1950	0,8*	5,6	4,0
1951-1960	6,4	16,7	13,2
1961-1970	25,9	25,7	25,7
1971-1980	43,9	39,2	40,8
1981-1990	23,1	10,6	14,8
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 1.2 del Anexo 2

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

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

El análisis en función de los diferentes grupos de edad presenta diferencias sustanciales entre hombres y mujeres. Los intervalos de edades más jóvenes reflejan una tendencia totalmente opuesta a la de los intervalos de edades mayores

en ambos sexos (en los intervalos jóvenes los porcentajes femeninos son mayores que los masculinos y en los de edades mayores al contrario).

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

(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
16 a 19 años	1,4*	0,4*	0,7*
20 a 24 años	15,3	8,0	10,5
25 a 29 años	21,9	15,4	17,6
30 a 34 años	20,8	21,6	21,4
35 a 39 años	19,2	16,1	17,2
40 a 44 años	13,6	12,3	12,7
45 a 49 años	2,9*	11,6	8,7
50 a 54 años	3,5*	5,9	5,1
55 a 59 años	0,7*	2,3	1,7
60 y más años	0,5*	6,3*	4,4
Total	100,0	100,0	100,0

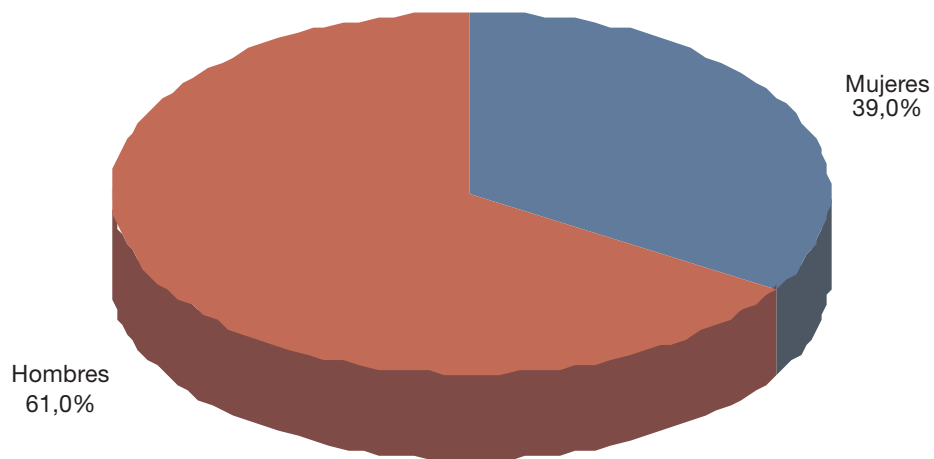
FUENTE: Tabla 1.1 del Anexo 2

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

En los Gráficos 1 y 2, podemos apreciar más presencia femenina entre los trabajadores menores de 39 años que entre los trabajadores de edad superior a los 40 años (39% frente a 21,7%).

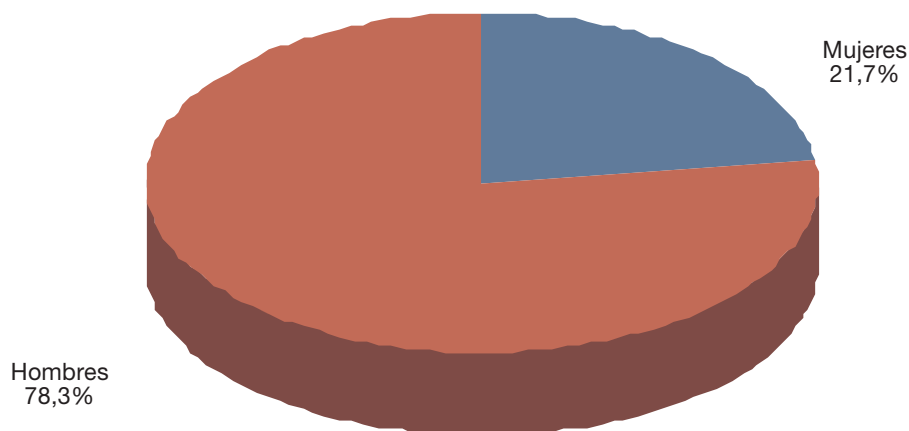
Esta circunstancia puede ser debida a la paulatina incorporación de la mujer al mercado laboral a partir de los años 60, situación que se incrementa en las décadas de los 70 y 80.

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. Ingresos mensuales

En cuanto a los **ingresos netos** que las personas reciben mensualmente por su trabajo, podemos observar una situación semejante a la del total de Andalucía. Casi el 70% de los

trabajadores se localiza en la franja comprendida entre los 750 y 1.499 euros mensuales, siendo los sueldos de entre 1.000 y 1.249 euros los más representados (27,8%). En los valores extremos, el 5,6% gana menos de 540 euros, mientras que el 4,7% recibe un sueldo comprendido entre 2.000 y 3.000 euros.

Tabla 4. Ingresos mensuales netos por sexo^a

(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Menos de 540	12,8	1,2*	5,6
De 541 a 749	19,7	6,9*	11,7
De 750 a 999	31,1	21,0	24,8
De 1.000 a 1.249	19,6	32,8	27,8
De 1.250 a 1.499	8,2	21,6	16,5
De 1.500 a 1.999	2,9*	11,8	8,4
De 2.000 a 2.499	1,8*	2,8	2,4
De 2.500 a 2.999	4,0*	1,2*	2,3
3000 y más	-	0,8*	0,5*
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 1.4 del Anexo 2

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

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

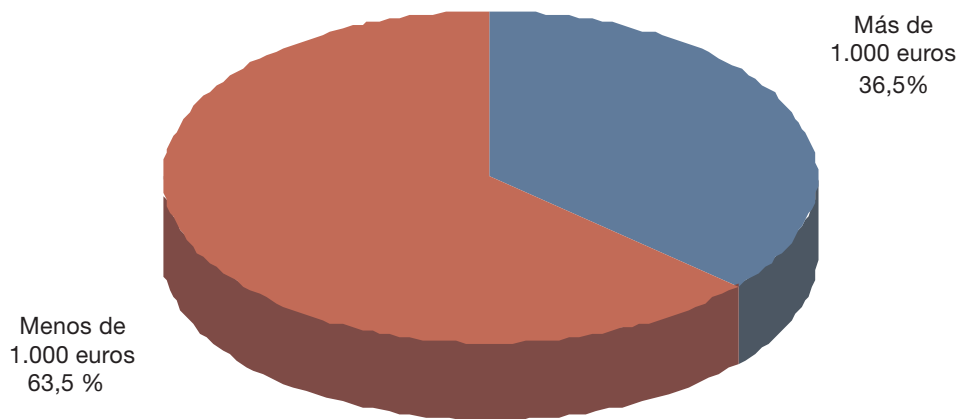
^a Ver la Tabla 5 de "Andalucía. Encuesta de necesidades de formación y cualificación".

El estudio del nivel de ingresos en función del sexo, pone de manifiesto una clara situación de desigualdad de género, que también se refleja en otros aspectos del mundo laboral como ya se observó en el apartado referente a la categoría laboral.

El 63,5% de las mujeres encuestadas recibe un sueldo mensual inferior a los 1.000 euros mensuales, mientras que

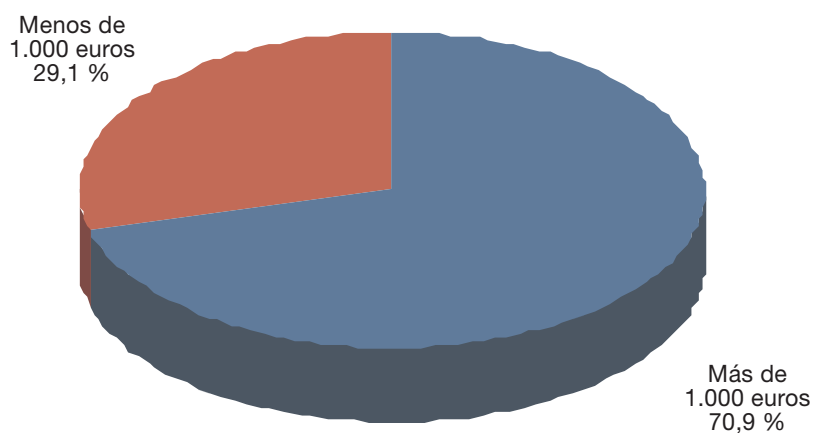
menos de un tercio del colectivo de los hombres (29,1%) se encuentra en las mismas condiciones remunerativas. Por el contrario, casi el 71% de los hombres gana más de 1.000 euros y solamente el 36,5% de mujeres llega a superar esta cantidad.

Gráfico 3. Trabajadoras según ingresos mensuales



FUENTE: Tabla 1.4 del Anexo 2

Gráfico 4. Trabajadores según ingresos mensuales



FUENTE: Tabla 1.4 del Anexo 2

2.3. Categoría laboral

Los datos relativos a la **categoría laboral** de los trabajadores muestran que, tanto para los hombres como para las mujeres, la categoría “Otros trabajadores cualificados” es la más representada, el 41,6% del total de trabajadores pertenecen a ella, este hecho refleja la existencia de una gran cantidad de empleos cualificados en la provincia de Huelva, situación que también se pone de manifiesto en toda la comunidad andaluza. Las otras categorías más representadas son las de “Trabajadores no cualificados” y la de “Personal de dirección” ambas con porcentajes similares (16,6 y 16,5% respectivamente).

Con respecto al sexo, cabe destacar una considerable presencia de mujeres en las actividades administrativas, 26,6% de mujeres frente al 4,4% de hombres, sin embargo, en las funciones directivas el porcentaje de hombres es superior al de mujeres (18,3% frente a 13,0%). Estos datos ponen de manifiesto que las mujeres ocupan, con mayor frecuencia, categorías laborales inferiores a las de los hombres.

Por otro lado, la categoría de los trabajadores no cualificados presenta un porcentaje para los hombres 8 puntos mayor que para las mujeres, comportamiento distinto al del conjunto de la comunidad que presenta porcentajes similares para ambos sexos (en torno al 25%).

Tabla 5. Categoría profesional por sexo^a

(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Trabajadores no cualificados	11,2	19,3	16,6
Administrativos	26,6	4,4	11,8
Jefes de grupo, encargados, capataces, FP III o FP superior	3,9	9,2	7,4
Otros trabajadores cualificados	34,9	44,9	41,6
Puestos que requieren obligatoriamente título universitario	10,3	4,0	6,1
Personal de dirección	13,0	18,3	16,5
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 1.5 del Anexo 2

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

2.4. Sector de actividad

La clasificación que, para las agrupaciones por **actividad productiva**, se ha tenido en cuenta en este estudio es la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 1993 (CNAE-93) que está vigente.

De entre todas las actividades productivas consideradas, el sector que, en Huelva, presenta un mayor porcentaje de trabajadores es el de la "Construcción" que acumula el 20,3%, seguido por el del "Comercio" con el 19,3% y el de las "Actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales" con el 15,1%. Estas tres categorías concentran

más de la mitad del total de trabajadores que constituyen la muestra. Los sectores menos representados son los de las "Industrias extractivas" y de la "Producción y distribución de energía eléctrica gas y agua" ambos con el 0,8%.

Si tenemos en cuenta el sexo, en el análisis de las actividades económicas desarrolladas, podemos observar que en el sector de la "Construcción" el peso porcentual de los hombres es superior al de las mujeres. Por otra parte, en el sector "Comercio" y en el de "Otro comercio al por menor de artículos nuevos en establecimientos especializados" ocurre el fenómeno contrario, el peso porcentual de las mujeres es mayor que el de los hombres.

Tabla 6. Distribución por actividad económica y sexo^a

(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
C Industrias extractivas	0,2*	1,2	0,8
D Industria manufacturera	3,8*	18,2	13,4
E Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	0,2*	1,1	0,8
F Construcción	12,5	24,2	20,3
G-1 Comercio	20,1	18,9	19,3
G-2 Otro comercio al por menor de artículos nuevos en establecimientos especializados	11,0	4,2	6,5
H Hostelería	9,3	5,7	6,9
I Transporte, almacenamiento y comunicaciones	2,8*	6,3	5,2
J Intermediación financiera	4,2*	1,3*	2,3
K Actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales	17,5	13,9	15,1
M Educación	5,4	1,2*	2,6
N Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	7,4	1,1*	3,2
O Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad; servicios personales	5,7*	2,7	3,7
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 1.7 del Anexo 2

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

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

2.5. Tamaño del establecimiento

Si estudiamos la distribución del empleo según el **tamaño del establecimiento** de trabajo, comprobamos que se verifica el mismo esquema que en toda Andalucía: el 75% del total de los

trabajadores de la provincia de Huelva desarrolla su actividad laboral en micro y pequeñas empresas (hasta 49 empleados), siendo la microempresa de entre 2 y 5 trabajadores la más representada con un 28,2% del total.

Tabla 7. Tamaño del establecimiento por sexo^a

(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Sólo 1	3,9*	11,7*	9,1
De 2 a 5	32,8	26,0	28,2
De 6 a 19	29,6	24,0	25,9
De 20 a 49	7,7	13,9	11,8
De 50 a 99	7,9	14,6	12,4
100 y más	18,1	9,8	12,6
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 1.8 del Anexo 2

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

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

3. Estudios reglados

3.1. Nivel máximo de estudios alcanzado

Los datos relativos al **nivel de estudios** revelan que la titulación asociada a la escolaridad obligatoria es la más frecuente entre los trabajadores de la provincia de Huelva, el 37,9% de ellos la poseen. Casi un tercio de los trabajadores, el 31,8% del total, ha completado los estudios medios, siendo el título obtenido el de bachiller elemental o FP1 en el 17,6% de los casos, y en el 14,2% el de bachiller superior o de formación profesional de grado medio. Por otra parte, el 24,5% ha conseguido una titulación superior. En el extremo opuesto, solamente el 5,8% de los trabajadores no consiguió la titulación asociada a la escolaridad obligatoria.

En lo referente al nivel de estudios de los trabajadores empleados en los sectores productivos contemplados, al igual que en el total de Andalucía, en esta provincia destacan dos aspectos fundamentales: el alto porcentaje de trabajadores

que tienen el título asociado a la escolaridad obligatoria y la diferencia entre los pesos asociados a los estudios superiores y a los estudios secundarios, a favor de estos últimos.

Si analizamos el nivel de estudios de los trabajadores teniendo en cuenta el sexo, podemos observar un comportamiento distinto para hombres y mujeres.

Como se observa en la Tabla 8, el porcentaje de hombres en los niveles de estudios inferiores es considerablemente mayor que el de las mujeres (más del 50% para hombres y menos del 30% para mujeres), esta relación se invierte en los estudios medios (29,4% para hombres y 36,8% para mujeres) y sobre todo en los superiores (menos del 20% para hombres y más del 30% para mujeres).

El análisis de este aspecto en función del sexo, nos permite concluir que entre los trabajadores de la provincia de Huelva las mujeres tienen un nivel de estudios superior al de los hombres.

Tabla 8. Nivel máximo de estudios reglados terminados por sexo^a

(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
No consiguió la titulación asociada a la escolaridad obligatoria	2,3*	7,5	5,8
Titulación asociada a la escolaridad obligatoria	27,4	43,1	37,9
Titulación de Bachiller Elemental o FP1	19,2	16,9	17,6
Titulación de Bachiller Superior o ciclo FP de grado medio	17,6	12,5	14,2
Titulación universitaria de primer ciclo o ciclo FP de grado superior	20,3	9,5	13,1
Titulación universitaria de segundo ciclo o equivalente	11,6	9,0	9,9
Titulación universitaria de tercer ciclo o equivalente	1,7*	1,5*	1,6*
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 1.3 del Anexo 2

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

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

Utilizando la clasificación ESOMAR, para el análisis del nivel de estudios en base al sexo, se pone de nuevo de manifiesto que el nivel de estudios de las mujeres es superior al de los hombres, siendo los estudios medios, con el 36,8% del total, y superiores, con el 33,6%, respectivamente, los niveles

más representados en el contingente femenino. Algo más de la mitad de los hombres se encuentra en niveles de estudios primarios o inferiores, este porcentaje decrece conforme crece el nivel de estudios: el 29,4% de los hombres tiene estudios medios y el 20% tiene estudios superiores.

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

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Hasta obligatorios	29,7	50,6	43,6
Estudios medios	36,8	29,4	31,8
Estudios superiores	33,6	20,0	24,5
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 1.3 del Anexo 2

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

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

A continuación analizaremos el nivel de estudios por tramos de edad, comparando la situación de hombres y mujeres.

En el intervalo de edad más joven, entre los 16 y 29 años, encontramos la misma estructura según el sexo que se registra a nivel global. Más de la mitad de los hombres (53,9%) tiene un nivel de estudios inferior a primaria o primaria, porcentaje de representación que decrece conforme el nivel de estudios aumenta, alcanzando un valor de 9,3% en la titulación universitaria. Las representaciones más altas para las mujeres más jóvenes se registran en los estudios medios y superiores, con el 40,7% y el 31,7% del total respectivamente, mientras que solamente el 27,6% se encuentra en el nivel de estudios bajo.

En el tramo de edad comprendida entre los 30 y 44 años, los hombres siguen manteniendo la misma estructura de nivel

de estudios del grupo más joven con un leve aumento en el porcentaje de trabajadores con estudios superiores (14,9%). Para las mujeres de este grupo de edad, el porcentaje en los niveles de estudios superiores y medios se equilibra (36% y 35,9% respectivamente).

En el grupo de edad mayor de 45 años, lo más destacable es que más de la mitad de los hombres tienen estudios medios o superiores (el 39,7% tiene estudios superiores y el 16,8% estudios medios).

A pesar de las diferencias en base al sexo que se registran, se observa el aumento general del nivel educativo que la población de Huelva ha experimentado en las últimas décadas, especialmente en los niveles medios para los hombres y en los medios y superiores para las mujeres.

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

(porcentajes verticales)

	16 a 29 años	30 a 44 años	45 y más años	Total
Mujeres				
Hasta obligatorios	27,6	28,1	51,0*	29,7
Estudios medios	40,7	35,9	22,9*	36,8
Estudios superiores	31,7	36,0	26,1*	33,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0
Hombres				
Hasta obligatorios	53,9	52,7	43,5	50,6
Estudios medios	36,8	32,4	16,8	29,4
Estudios superiores	9,3	14,9	39,7	20,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 1.3 del Anexo 2

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

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

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

4. Trayectoria laboral

4.1. Edad del primer contrato laboral o beca

Los datos referentes a la **trayectoria laboral** reflejan que los hombres se incorporan al mundo laboral antes que las mujeres, con una edad media de 19,9 y de 21,1 años respectivamente, y en media los hombres llevan trabajando 18,3 años, mientras que para las mujeres la media de años de trabajo acumulados, desde el primer contrato, es de 12,7.

El hecho de que la trayectoria laboral de las mujeres sea más corta que la de los hombres concuerda con dos circunstancias

que ya han sido puestas de manifiesto: por un lado la tardía incorporación de la mujer onubense al mercado laboral (comienza aproximadamente en la década de los 60 y se incrementa a partir de los años 80) y, por otro lado, el alto nivel de estudios reglados terminados que tienen la mayoría de las mujeres, algo que conlleva prolongar la etapa de estudiante y como consecuencia retrasar el ingreso en el mercado laboral. Esta situación también es constatable en el estudio conjunto de Andalucía.

Tabla 11. Edad media de incorporación al trabajo y número medio de años de trabajo por sexo^a

	Años que lleva trabajando	Edad a la que empezó a trabajar
Mujeres	12,7	21,1
Hombres	18,3	19,9
Ambos sexos	16,2	20,3

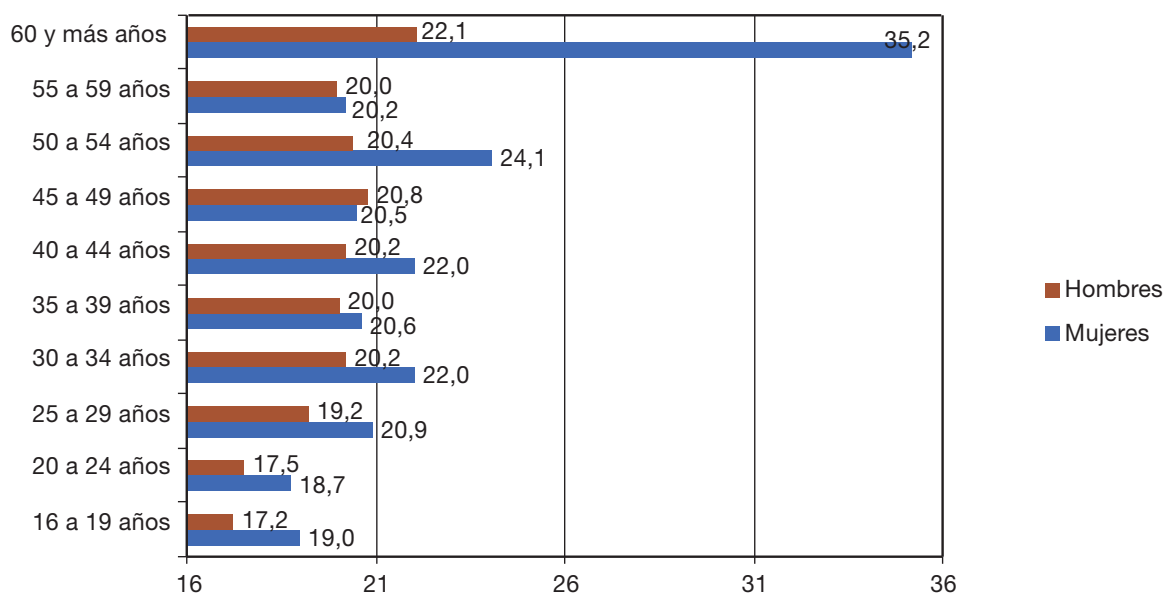
FUENTE: Tablas 2.1 y 2.2 del Anexo 2

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

En el Gráfico 5 se pone de manifiesto que la edad media de incorporación al mundo laboral es mayor para las mujeres que para los hombres en todos los intervalos de edad excepto en el de edades comprendidas entre 45 y 49 años que ocurre lo

contrario. En el resto de grupos de edad podemos apreciar que la diferencia de dichas edades medias es menor de 2 años excepto en el de mayores de 60 años y en el de edades comprendidas entre los 50 y 54 años que superan dicho valor.

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

Los datos relativos al **número de empleos** de al menos seis meses de duración, nos muestran que el 16,2% de los hombres y el 32% de las mujeres están en su primer trabajo, cifras bastante inferiores a las del total de Andalucía (35,0% y 41,3% respectivamente).

El número medio de empleos anteriores al actual para los hombres es 1,82 frente a 1,14 para las mujeres.

Si analizamos exclusivamente al conjunto de trabajadores que dicen haber tenido algún empleo anterior al actual, considerando como tales aquellos contratos con un mínimo de duración de seis meses, son las mujeres las que han tenido una trayectoria laboral más estable, estando la media de empleos anteriores al actual situada en 1,67 frente a 2,17 para los hombres.

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

(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
0	32,0	16,2	21,9
1	35,5	30,1	32,1
2	22,0	24,0	23,2
3	7,9	15,6	12,8
4 o más	2,6*	14,2	10,0
Total	100,0	100,0	100,0
Media general	1,14	1,82	1,57
Desviación típica	1,04	1,28	1,24
Media de empleos anteriores (1 o más)	1,67	2,17	2,01
Desviación típica	0,83	1,09	1,04

FUENTE: Tabla 2.3 del Anexo 2

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

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

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

Al igual que en el conjunto de Andalucía, los datos relativos a **periodos de paro**, registrados durante los últimos cinco años de la trayectoria laboral de los trabajadores, muestran el predominio de la continuidad laboral más acentuada para los

hombres que para las mujeres. De hecho, el 92,8% de los hombres y el 76,2% de las mujeres no han conocido situaciones de paro por más de seis meses en el último quinquenio. Como consecuencia, el porcentaje de mujeres que dice haber estado en paro por un periodo superior a los seis meses en los últimos cinco años es superior al de los hombres (23,8% frente al 7,2%, algo más del triple).

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

(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Ha estado parado	23,8	7,2	12,7
No ha estado parado	76,2	92,8	87,3
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 2.4 del Anexo 2

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

En respuesta a las situaciones de paro laboral, la formación ocupacional se configura como una política activa de empleo de responsabilidad de la Administración pública. Se trata de una formación eminentemente práctica de carácter no reglado, cuyo objetivo general es potenciar la inserción y reinserción profesional de la población demandante de empleo.

El conjunto de trabajadores que han estado en paro durante el último quinquenio en la provincia de Huelva supone el 12,7% del total, de los cuales el 63,8%, no ha accedido a procesos formativos como medida para superar su situación de desempleo. Este comportamiento es similar al del conjunto de trabajadores de Andalucía.

Si tenemos en cuenta el sexo en el análisis de los datos, comprobamos que son las mujeres las que menos han recurrido a la formación ocupacional impartida por los servicios

públicos de empleo. El 33,4% de las mujeres, ha realizado cursos de formación ocupacional durante el periodo de paro.

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

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Sí	33,4	40,7*	36,2
No	66,6	59,3	63,8
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 2.5 del Anexo 2

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

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

5. Trabajo actual

En este apartado se analiza la posición laboral actual de los trabajadores, con el objetivo de poner de manifiesto las principales características del tipo de empleo.

5.1. Trayectoria seguida en la empresa actual

La gran mayoría de los trabajadores de la provincia de Huelva, el 81,7% del total, sigue ocupando el mismo puesto de trabajo

desde que ingresó en la empresa en la que se encuentra contratado al realizar este estudio. Esta característica se agudiza más en la trayectoria laboral de los hombres que en la de las mujeres. Solamente el 18,3% de los trabajadores no mantiene la posición ocupacional que tenía cuando comenzó a trabajar en la empresa.

Tabla 15. Variación en la ocupación en la empresa actual por sexo^a
(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
La misma	77,7	83,6	81,7
Otra	22,3	16,4	18,3
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 3.4 del Anexo 2

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

5.2.Descripción del puesto actual

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

1. Dirección de las empresas y de las administraciones públicas

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

2. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales

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

3. Técnicos y profesionales de apoyo

4. Empleados de tipo administrativo

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

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

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

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

7. Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores

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

- conductores y operadores de maquinaria móvil

8. Trabajadores no cualificados

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

Teniendo en cuenta las categorías ocupacionales de los sectores productivos objeto del estudio, en las que se encuentran adscritos los trabajadores, la categoría que en esta provincia cuenta con más trabajadores es la de los “Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios” con el 16% del total, seguida por los “Empleados de tipo administrativo” y los “Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, construcción y minería, excepto los operadores de instalaciones y maquinarias” ambas con el 15% y por los “Trabajadores no cualificados” con el 14,1% del total.

Si estudiamos la composición de las citadas categorías teniendo en cuenta el sexo podemos observar comportamientos muy distintos. En el sector industrial se concentran casi la mitad de los hombres (37,6%), repartidos entre “Artesanos y trabajadores cualificados de la industrias” (21,9%) y “Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores” (15,6%). Por otra parte, las mujeres tienen amplia representación en las categorías de los “Empleados de tipo administrativo” y de los “Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios”, que en conjunto reúnen al 58,4% de las mujeres, mientras que sólo el 17,1% de los hombres están adscritos a estas mismas categorías.

En las categorías de “Dirección de la empresa y de las administraciones públicas” y la de “Técnicos y profesionales científicos e intelectuales” los porcentajes son similares para ambos sexos, mientras que, en la categoría de los “Técnicos y profesionales de apoyo” el porcentaje de mujeres es algo mayor que el de los hombres, 10,1% frente a 7,2%. Por último, la representación de los hombres en la categoría de los trabajadores no cualificados es mayor que la de las mujeres (16,6% frente a 9,2%).

Tabla 16. Empleo actual por sexo^a

(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Dirección de las empresas y de las administraciones públicas	13,3	13,9	13,7
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	7,3	7,6	7,5
Técnicos y profesionales de apoyo	10,1	7,2	8,2
Empleados de tipo administrativo	31,4	6,7	15,0
Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios	26,9	10,4	16,0
Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, construcción y minería, excepto los operadores de instalaciones y maquinarias	1,5*	21,9	15,0
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	0,2*	15,6	10,4
Trabajadores no cualificados	9,2	16,6	14,1
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 3.1 del Anexo 2

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

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

En la provincia de Huelva, el número medio de horas semanales de trabajo remunerado es similar al de Andalucía. También la duración de la semana laboral tiene una distribución semejante a la del total de Andalucía.

En media, los trabajadores onubenses trabajan retribuidamente 38,44 horas semanales, siendo la media de los hombres superior a la de las mujeres, 39,95 y 35,74 horas

respectivamente. Al igual que en el conjunto de la comunidad autónoma, la mayoría de los contratos de trabajo, el 81,6% del total, establecen una semana laboral de 36 a 40 horas de trabajo, mientras que para el 14,7% de los contratos el número de horas de trabajo semanal es inferior a 36 y solamente el 3,7% tiene estipulado más de 41 horas por semana.

Tabla 17. Horas semanales que figuran en el contrato de trabajo por sexo^a

(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
De 1 a 30	20,4	1,1*	8,0
De 31 a 35	11,6	4,0	6,7
De 36 a 40	67,2	89,7	81,6
41 y más	0,9*	5,2	3,7
Total	100,0	100,0	100,0
Media	35,74	39,95	38,44
Desviación típica	7,47	3,23	5,55

FUENTE: Tabla 3.5 del Anexo 2

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

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

Respecto al tipo de jornada en el contrato cabe destacar que el 31,9% de las mujeres tiene un contrato laboral a tiempo parcial, mientras que el porcentaje de hombres con jornada a

tiempo parcial es del 5,1%. Este hecho puede justificar el que la media de horas trabajadas semanalmente por los hombres sea superior a la de las mujeres.

Tabla 18. Tipo de jornada en el contrato de trabajo por sexo^a
(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Jornada parcial	31,9	5,1	14,7
Jornada completa	68,1	94,9	85,3
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 3.5 del Anexo 2

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

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

El **tipo de contrato** más representado son el contrato indefinido que lo tienen el 54,9% de los trabajadores, dividido en jornada a tiempo completo (51,3%) y a tiempo parcial (3,6%), seguido por el contrato temporal con el 23,7% de los trabajadores y por los trabajadores autónomos con el 14,2% del total.

Analizando el tipo de contrato con respecto al sexo podemos observar que en los contratos temporales las mujeres están más representadas que los hombres.

Tabla 19. Tipo de contrato por sexo^a
(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Indefinido a tiempo completo	46,2	53,9	51,3
Indefinido a tiempo parcial	9,2	0,7*	3,6
Fijo discontinuo	2,7*	0,8*	1,5*
Temporal	25,7	22,7	23,7
En prácticas, para la formación o similar	1,2*	0,1*	0,5*
Autónomo	11,5*	15,5	14,2
Otros	3,5	6,3	5,4
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 3.2 del Anexo 2

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

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

Si en el análisis del tipo de contrato además del sexo tenemos en cuenta los grupos de edad, se observa que, para ambos sexos, el mayor número de contratos indefinidos corresponde a las personas de edad entre los 30 y 44 años, siendo mayor el porcentaje para mujeres, 60,1%, que para los hombres 51,6%, al contrario de lo que ocurre en el total de Andalucía donde, en este grupo de edad, el porcentaje de los contratos indefinidos de los hombres es 2 puntos mayor que el de las mujeres.

Otros tipos de contratos, englobados en “Resto de relaciones”, inciden más entre las mujeres más jóvenes, con edades entre los 16 y 29 años, en un 56,6% del total y en el caso de los hombres en el grupo de edad de 30 a 44 con 46,1% del total. En el conjunto de la comunidad andaluza, este tipo de contratos incide mayoritariamente entre los trabajadores más jóvenes, tanto para hombres como para mujeres.

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

	Mujeres			Hombres		
	Indefinido	Resto de relaciones	Total	Indefinido	Resto de relaciones	Total
16 a 29 años	30,8	56,6	38,6	18,0	38,0	23,8
30 a 44 años	60,1	38,9	53,6	51,6	46,1	50,0
45 y más años	9,1	4,5*	7,7	30,3	15,8	26,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 3.2 del Anexo 2

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

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

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

Para los hombres, la ocupación que presenta más peso porcentual es la de “Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores” con el 18,1%, seguida por la categoría de “Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, construcción y minería, excepto los operadores de instalaciones y maquinarias” con el 17,5% y por la de “Dirección de las empresas y de las administraciones públicas” con el 16,9%.

En cuanto a las mujeres, los contratos indefinidos se aglutinan fundamentalmente en las categorías “Empleados de tipo administrativo” y “Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios”, con un 30,9% y 28,2% respectivamente.

Tabla 21. Contrato indefinido por sexo y ocupación actual^a

(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Dirección de las empresas y de las administraciones públicas	19,1	16,9	17,7
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	4,9*	9,4*	7,9
Técnicos y profesionales de apoyo	7,2*	6,8	7,0
Empleados de tipo administrativo	30,9	6,9	14,9
Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios	28,2	13,1	18,2
Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, construcción y minería, excepto los operadores de instalaciones y maquinarias	2,0*	17,5	12,3
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	0,3*	18,1	12,1
Trabajadores no cualificados	7,4*	11,2	9,9
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 3.3 del Anexo 2

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

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

Si tenemos en cuenta la antigüedad laboral, comprobamos que el 47,1% de los trabajadores se encuentra trabajando en la misma empresa desde hace 6 años o más, el 20,6% lo hace desde un periodo de tiempo de entre 3 y 6 años y el 32,3% restante se ha incorporado a lo largo de los últimos 3 años.

Analizando este punto según el sexo, se observa que los hombres tienen más antigüedad laboral que las mujeres, de hecho más de la mitad de los hombres, el 55,2%, tiene una antigüedad laboral igual o superior a los 6 años, mientras que

menos de la tercera parte de las mujeres, el 31,6%, se encuentra en esta situación. En el tramo comprendido entre los 3 y 6 años de antigüedad laboral sucede lo contrario, el porcentaje de mujeres en este intervalo es sustancialmente mayor que el de hombres, 28,1% frente a 16,7%, circunstancia que también se tiene en los empleos con antigüedad inferior a los tres años, 40,3% para mujeres frente a 28,1% para los hombres.

Tabla 22. Antigüedad laboral por sexo^a

(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Menos de 3 meses	7,8*	1,9*	3,9
De 3 a 5 meses	3,7*	4,9*	4,5
De 6 a 11 meses	9,1*	6,2	7,2
De 1 a menos de 2 años	9,5	5,0*	6,5
De 2 a menos de 3 años	10,1	10,2	10,2
De 3 a menos de 6 años	28,1	16,7	20,6
6 años o más	31,6	55,2	47,1
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 3.6 del Anexo 2

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

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

Acerca de la movilidad geográfica de los trabajadores, la Tabla 23 nos muestra que el 93,4% de los trabajadores trabaja en empresas situadas en su municipio de residencia, frente al

6,6% que ha tenido que desplazar su residencia para acceder al actual empleo. También se puede apreciar que no hay diferencias notables entre hombres y mujeres.

Tabla 23. Movilidad geográfica por sexo^a
(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Necesitó cambiar de municipio	6,2	6,8	6,6
No necesitó cambiar de municipio	93,8	93,2	93,4
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 3.7 del Anexo 2

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

Por lo que respecta al lugar de trabajo, el 80,3% de los trabajadores realiza su labor en algún tipo de establecimiento, mientras que el 19,7% no tiene un espacio físico fijo para

realizar su trabajo. Con respecto al sexo, el porcentaje de mujeres que realiza su trabajo en un establecimiento fijo es superior al de hombres, 97,6% frente a 71,6%.

Tabla 24. Lugar de trabajo por sexo^a
(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Realiza su trabajo en un establecimiento	97,6	71,6	80,3
No realiza su trabajo en un establecimiento	2,4*	28,4	19,7
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 3.8 del Anexo 2

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

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

6. Estudios y formación durante la vida laboral

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

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

A pesar de que, en general, las nuevas exigencias laborales provocan la necesidad de mejorar el nivel de estudios y la extensión de la formación a toda la vida laboral, la mayoría de los trabajadores encuestados sigue replicando el modelo anterior, que concentraba el periodo formativo en los años previos a la entrada en el mercado de trabajo.

6.1. Terminó de estudiar antes de ponerse a trabajar

Al igual que para la mayoría de los trabajadores andaluces, para los de la provincia de Huelva, la incorporación al mercado de trabajo trae como consecuencia la finalización del periodo de estudios, de hecho el 72,2% terminó de estudiar antes de ponerse a trabajar y solamente el 27,8% del total prosiguió su proceso educativo, compaginando el trabajo y los estudios. En este aspecto, el comportamiento de hombres y mujeres es muy similar, el 27,2% de los hombres y el 28,9% de las mujeres siguieron estudiando después de su ingreso en el mundo laboral.

Tabla 25. Estudios realizados posteriormente al ingreso en el mundo laboral por sexo^a

(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Obtuvo la titulación antes de comenzar a trabajar	71,1	72,8	72,2
Obtuvo la titulación después de comenzar a trabajar	28,9	27,2	27,8
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 4.4 del Anexo 2

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

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

Algo más de las tres cuartas partes de los trabajadores terminó de estudiar una vez que hubo conseguido algún título de los

englobados en las enseñanzas regladas, mientras que el 21,2% continuó su proceso educativo.

Si comparamos estos datos con los anteriores, podemos observar como concuerdan: la mayoría de los trabajadores entraron en el mercado laboral tras conseguir un título académico, lo que representó el cierre del ciclo formativo.

Tabla 26. Estudios realizados posteriormente a la obtención del título académico por sexo^a

(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Siguió estudiando (no actualmente)	25,0	19,2	21,2
No siguió estudiando	75,0	80,8	78,8
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 4.1 del Anexo 2

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

Los argumentos que más mencionan los trabajadores para explicar por qué no han seguido estudiando han sido, el haber conseguido un empleo y el abandono voluntario, con el 33,2% y el 32,2% del total respectivamente. Estas motivaciones se dan con bastante homogeneidad en ambos sexos sin embargo, no ocurre lo mismo para las restantes opciones.

El porcentaje de hombres que usan el argumento de razones personales es mayor que el de las mujeres, situación que concuerda con el hecho de que el hombre se incorpora al mundo laboral a edad más temprana que la mujer.

Tabla 27. Motivaciones de abandono del ciclo de estudios por sexo^a

(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
No quería seguir estudiando	32,3	32,1	32,2
Por razones personales/familiares (quería y no podía)	12,9	18,1	16,4
Encontró un empleo (sin buscarlo activamente)	33,9	32,9	33,2
Otros	20,9	16,9	18,2
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 4.3 del Anexo 2

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

6.3. Continuación de los estudios en la actualidad

Actualmente, se encuentra realizando algún tipo de estudios reglados el 4,5% de los trabajadores. El porcentaje de mujeres que continúan sus estudios en la actualidad es superior al de hombres (8,4% frente a 2,6%).

Tabla 28. Situación actual de estudio por sexo^a

(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Estudia actualmente	8,4	2,6	4,5
No estudia actualmente	91,6	97,4	95,5
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 4.6 del Anexo 2

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

6.4. Enseñanza reglada adquirida en empleo actual

En este apartado analizamos los logros educativos conseguidos por los trabajadores de la provincia de Huelva,

durante la trayectoria laboral actual, en el ámbito de la enseñanza reglada.

El 4,8% de los trabajadores consiguió algún título de estudios con posterioridad a su actual contratación, siendo el porcentaje para mujeres casi el triple que para hombres (8,5% frente a 3%).

Tabla 29. 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	91,5	97,0	95,2
Han incrementado su nivel de estudios	8,5	3,0	4,8
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 4.7 del Anexo 2

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

6.5. Formación continua adquirida desde que comenzó el actual empleo

A continuación analizaremos los datos relativos a los procesos de formación continua que involucran a los trabajadores de los mencionados sectores productivos.

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

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

El 55,0% del total de trabajadores afirma haber realizado algún tipo de actividad formativa durante su trayectoria laboral en la empresa en la que se encuentra trabajando, de los cuales el 21,2% dice haber realizado cursos de formación continua y el 33,8% restante otro tipo de formación. En este aspecto, el comportamiento en ambos sexos es distinto, el porcentaje de mujeres que ha realizado cursos de formación continua, es mayor que el de hombres y ocurre al contrario para los otros cursos de formación.

Tabla 30. Cursos de formación realizados por sexo^a

(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Formación continua	26,5	18,6	21,2
Otros	29,0	36,2	33,8
Ninguno	44,5	45,2	45,0
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 4.8 del Anexo 2

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

Entre los argumentos que se citan para justificar la participación en actividades formativas, destaca el de mejorar la cualificación para el desempeño laboral actual, que lo señalan el 74,9% de los trabajadores que han realizado algún tipo de formación, seguido por el de la satisfacción personal,

que concentra al 14,1% del total. La opción menos reseñada es la de ascenso o cambio de trabajo con un 4,0% del total.

La opinión de hombres y mujeres sobre los motivos para realizar cursos de formación no muestra grandes diferencias.

Tabla 31. 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	73,7	75,5	74,9
Ascenso o cambio de trabajo	6,2*	2,8*	4,0
Sólo por satisfacción personal	11,5	15,4	14,1
No sabe/No contesta	8,6*	6,3*	7,1
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 4.10 del Anexo 2

Nota: 'Ascenso o cambio de trabajo' incluye 'Ascender de categoría en la empresa' y 'Poder optar a un puesto de trabajo mejor (en otra empresa)'.
*Corresponde a un tamaño muestral inferior a 20 casos, por lo que puede estar sujeto a una gran variabilidad.^a Ver la Tabla 43 de "Andalucía. Encuesta de necesidades de formación y cualificación".

En base a una escala de valoración de 1 (nada conseguido) a 5 (totalmente conseguido), la Tabla 32 nos muestra que el 22,8% de los trabajadores que entraron en algún tipo de proceso formativo lograron totalmente los objetivos pretendidos, algo más de la cuarta parte valoran con 4 puntos la consecución de sus objetivos y el 40,7% con una puntuación de 3. Para el 6,8% de los trabajadores el proceso formativo produjo un logro muy por debajo de sus expectativas, con una valoración igual a 2.

Con referencia al sexo observamos que las valoraciones de hombres y mujeres son distintas; el 62,2% de las mujeres valoran con 4 o 5 puntos la consecución de sus objetivos mientras que sólo el 41,5% de los hombres dan esta valoración. Por otra parte el 45,9% de los hombres y el 30,8% de mujeres lograron medianamente conseguir sus objetivos, puesto que evalúan sus logros con 3 puntos.

Tabla 32. Consecución de los objetivos pretendidos con las actividades de formación por sexo^a

(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
1 (Nada conseguido)	3,4*	4,2*	3,9*
2	3,7*	8,4*	6,8
3	30,8	45,9	40,7
4	32,7	22,2	25,8
5 (Totalmente conseguido)	29,5	19,3	22,8
Total	100,0	100,0	100,0
Media	3,81	3,44	3,57
Desviación típica	1,01	1,03	1,04

FUENTE: Tabla 4.11 del Anexo 2

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

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

Las valoraciones medias de los distintos motivos para realizar formación continua son muy parecidas, siendo más alta la correspondiente al ascenso o cambio de trabajo con una valoración media de 3,6. La modalidad 'Otros objetivos' que incluye 'Mejorar la cualificación en el puesto de trabajo' y 'Sólo por satisfacción personal' tiene una valoración media de 3,58.

Este comportamiento es contrario al del conjunto de los trabajadores de Andalucía que dan más valoración a la mejora de la cualificación en el actual puesto de trabajo y la satisfacción personal que a las motivaciones relacionadas con el ascenso o cambio de trabajo.

Tabla 33. Grado de consecución de los objetivos al realizar formación continua por sexo^{ab}

(valores medios)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Otros objetivos	3,85	3,45	3,58
Ascenso o cambio de trabajo	3,22*	4,03*	3,60
Total	3,81	3,47	3,58

FUENTE: Tabla 4.12 del Anexo 2

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

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

^a Ver la Tabla 45 de "Andalucía. Encuesta de necesidades de formación y cualificación".^b Escala de 1 a 5.

El 31,8% de los trabajadores que ha realizado cursos de formación continua afirma que han obtenido alguna mejora en sus condiciones laborales tras haber participado en dichos cursos, por el contrario el 68,2% estima que su participación en las acciones formativas no le ha reportado ningún tipo de mejora.

Al contrario de lo que ocurre en el conjunto de trabajadores de la comunidad autónoma, las mujeres están más representadas que los hombres en los grupos de trabajadores que ha obtenido algún tipo de mejora, remunerativa y/o de categoría, tras la realización del proceso formativo.

Tabla 34. Tipo de mejora conseguida en la empresa con la formación continua por sexo^a

(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Ninguna mejora	66,7	68,9	68,2
Alguna mejora	33,3	31,1	31,8
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 4.13 del Anexo 2

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

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

7. Rendimiento laboral de la formación

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

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

Los trabajadores de la provincia de Huelva, al igual que ocurre con el conjunto de trabajadores de Andalucía, opinan que los factores que más inciden en la inserción laboral son los relacionados con las actitudes personales. En este sentido, consideran que la iniciativa personal es el factor que más influye en la contratación del trabajador, al cual asignan una valoración media de 3,74, en base a una escala de 1 (poca

influencia) a 5 (mucho influencia). El segundo factor más valorado es el de la disponibilidad para asumir riesgos, con una media de 3,73, seguido por un factor, directamente relacionado con la trayectoria laboral como es la experiencia, que recibe una puntuación media de 3,24.

Los contactos que proporcionan las redes sociales de los trabajadores y un factor incontrolable como es la suerte se sitúan en cuarto y quinto lugar, con una valoración media de 3,05 y 2,75 respectivamente.

Cabe destacar que el factor considerado como menos influyente, a la hora de conseguir empleo, es el del nivel educativo alcanzado por los trabajadores, su valoración media es la más baja, 2,57 puntos.

Tabla 35. Influencia de diversos factores para el conseguimiento del actual empleo por sexo^{ab}
(valores medios)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Estudios	3,13	2,29	2,57
Experiencia	3,25	3,24	3,24
Contactos	2,72	3,22	3,05
Iniciativa	3,80	3,71	3,74
Dispuesto a Asumir Riesgos	3,60	3,79	3,73
Suerte	2,90	2,68	2,75

FUENTE: Tabla 5.1 del Anexo 2

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

^b Escala de 1 a 5.

Tabla 36. Ranking de la valoración media de la influencia de diversos factores para el conseguimiento del actual empleo por sexo^a

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

FUENTE: Tabla 5.1 del Anexo 2

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

En base al sexo, se registran algunas diferencias en la valoración de los factores que inciden en la obtención de empleo.

Tanto los hombres como las mujeres asignan las puntuaciones más altas a los factores de la iniciativa personal y de la disponibilidad para asumir riesgos, pero en orden inverso. Ambos sexos sitúan en tercera posición la experiencia. Los contactos ocupan el cuarto lugar en orden de importancia para los hombres, sin embargo, es el factor menos valorado por las mujeres. El factor suerte es más valorado por las mujeres que lo colocan en quinto lugar, mientras que esa posición la reservan los hombres para los estudios, a los cuales las mujeres otorgan más importancia situándolos en cuarto lugar.

El factor que registra mayor diferencia entre las valoraciones medias de hombres y mujeres es el estudio, 3,13 para las mujeres frente a 2,29 para los hombres, y el que presenta menor diferencia es el de la experiencia, 3,25 para mujeres frente a 3,24 para los hombres.

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

A continuación analizaremos la distribución de cada categoría profesional según el nivel de estudios de los trabajadores adscritos a los sectores productivos considerados. Los datos recogidos se presentan en la Tabla 37.

En el nivel de estudios de la escolaridad obligatoria se localizan el 83,5% de los trabajadores pertenecientes a la categoría profesional de trabajadores no cualificados. Este porcentaje es más elevado que el correspondiente al conjunto de Andalucía (59,9%).

La categoría de los "Administrativos" presenta una composición según el nivel de estudios menos concentrada, destacando que el 34% de los trabajadores de esta categoría tiene titulación universitaria o equivalente, muy similar es el porcentaje de los que tienen título de bachiller superior o FP de grado medio (31,4%) y algo menor el de los que poseen bachiller elemental o FP de primer grado (23,2%).

En la categoría "Jefes de grupo, encargados, capataces, FP III o FP superior", el 27,7% de los trabajadores tiene titulación universitaria o equivalente y casi un 20% poseen título de bachiller superior o FP de grado medio.

La categoría de "Otros trabajadores cualificados" presenta el porcentaje más alto en el nivel correspondiente a la escolaridad obligatoria con un 39,0%, seguido de la titulación de bachiller elemental o FP I con un 24,0% y de la titulación de bachiller superior o ciclo FP de grado medio con un 18,2%. Cabe destacar que el 10,3% de trabajadores de esta categoría tienen titulación universitaria ó equivalente.

En la categoría de "Personal de dirección" el 45,2% de los trabajadores tienen titulación universitaria o equivalente.

Tabla 37. Categoría profesional según nivel máximo de estudios reglados terminados^a

(porcentajes verticales)

	Trabajadores no cualificados	Administrativos	Jefes de grupo, encargados, capataces, FP III o FP superior	Otros trabajadores cualificados	Puestos que requieren obligatoriamente título universitario	Personal de dirección	Total
No consiguió la titulación asociada a la escolaridad obligatoria	4,7*	1,3*	14,6*	8,5*	-	1,2*	5,8
Titulación asociada a la escolaridad obligatoria	83,5	10,2*	21,5*	39,0	-	30,4*	37,9
Titulación de Bachiller Elemental o FP1	5,2*	23,2	16,8*	24,0	-	16,9*	17,6
Titulación de Bachiller Superior o ciclo FP de grado medio	2,8*	31,4	19,5	18,2	-	6,2*	14,2
Titulación universitaria ó equivalente	3,8*	34,0	27,7	10,3	100,0	45,2	24,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 1.6 del Anexo 2

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

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

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

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

En cuanto a la composición del nivel de estudios según la categoría profesional del conjunto de los trabajadores, podemos observar que:

- Los niveles de estudios inferiores, hasta la escolaridad obligatoria, se concentran en las categorías de los "Trabajadores no cualificados" y de los "Otros trabajadores cualificados". Esta misma situación se tiene en el conjunto de la comunidad andaluza.

- Para las titulaciones de bachiller elemental y superior o sus equivalentes grados de formación profesional, la categoría

más representada es la de los "Otros trabajadores cualificados", que aglutina más de la mitad de los trabajadores de cada uno de los dos niveles de estudio.

- Los trabajadores con titulación universitaria o equivalente, se encuentran en su mayoría en los "Puestos que requieren obligatoriamente título universitario" y los de "Personal de dirección", en un 24,8% y 30,4% respectivamente. También es destacable que el 17,4% de trabajadores con titulación universitaria o equivalente pertenecen a la categoría de "Otros trabajadores cualificados" y el 16,3% a la de "Administrativos".

Tabla 38. Nivel máximo de estudios reglados terminados según categoría profesional^a

(porcentajes horizontales)

	Trabajadores no cualificados	Administrativos	Jefes de grupo, encargados, capataces, FP III o FP superior	Otros trabajadores cualificados	Puestos que requieren obligatoriamente título universitario	Personal de dirección	Total
No consiguió la titulación asociada a la escolaridad obligatoria	13,6*	2,6*	18,8*	61,5*	-	3,5*	100,0
Titulación asociada a la escolaridad obligatoria	36,6	3,2*	4,2*	42,8	-	13,3*	100,0
Titulación de Bachiller Elemental o FP1	4,9*	15,5	7,1*	56,7	-	15,8*	100,0
Titulación de Bachiller Superior o ciclo FP de grado medio	3,3*	26,0	10,2	53,2	-	7,3*	100,0
Titulación universitaria ó equivalente	2,6*	16,3	8,4	17,4	24,8	30,4	100,0
Total	16,6	11,8	7,4	41,6	6,1	16,5	100,0

FUENTE: Tabla 1.6 del Anexo 2

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

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

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

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

7.3. Titulaciones requeridas y categorías profesionales

En este apartado se analiza la distribución de cada categoría profesional según la titulación requerida para el puesto de trabajo actual del conjunto de trabajadores de la provincia de Huelva, empleados en los sectores productivos considerados. Los datos se recogen en la Tabla 39.

La categoría de los "Trabajadores no cualificados", exige para su desempeño niveles de titulación académica inferiores a las del resto de puestos de trabajo (62,3% ninguna titulación). Así mismo, un alto porcentaje de puestos de las categorías "Otros trabajadores cualificados" y "Jefes de grupo, encargados, capataces, FP III o FP superior" tampoco requieren título de estudio (50,6% y 42,9% respectivamente)

En la categoría de "Administrativos" encontramos más dispersión, siendo los títulos más requeridos los de bachiller elemental o similares en el 32,4% de los casos, titulación universitaria o equivalente en el 24,8% y bachiller superior o equivalente en el 22,5%.

En cuanto a los requerimientos para la categoría "Personal de dirección" se contempla significativamente que al 41,7% de los empleos se le exige formación universitaria.

Teniendo en cuenta el porcentaje total relativo a las titulaciones exigidas a los trabajadores onubenses para alcanzar los puestos que ocupan, se observa que, actualmente, no se exige mucha formación para realizar las tareas asociadas. Los puestos que no precisan titulación representan el 41,8% del total de las ocupaciones, que junto a los puestos que requieren solamente titulación asociada a la escolaridad obligatoria suponen el 60,3% de los empleos actuales. Esto nos permite afirmar que para algo más de la mitad de los trabajadores de los sectores productivos considerados el nivel de estudios exigido es muy bajo. Los estudios medios (títulos de bachiller elemental, superior, ciclos de formación profesional o equivalentes) representan el requisito para casi el 20,4% de los empleos, mientras que las titulaciones universitarias o equivalentes resultan ser requeridos por el 19,3% de los empleos.

Tabla 39. 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	62,3	11,4*	42,9	50,6	-	36,3*	41,8
Titulación asociada a la escolaridad obligatoria	35,9	8,9*	8,3*	21,3	-	11,8*	18,4
Titulación de bachiller elemental o FP1	1,6*	32,4	6,6*	13,4	-	4,3*	10,8
Titulación de bachiller superior o ciclo FP de grado medio	0,2*	22,5	20,4	10,9	-	5,9*	9,6
Titulación universitaria o equivalente	-	24,8	21,9	3,9*	100,0	41,7	19,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 5.2 del Anexo 2

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

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

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

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

La distribución de las titulaciones requeridas para el puesto de trabajo teniendo en cuenta el sexo, muestra que el 44,6% de los hombres y el 36,3% de las mujeres ocupan puestos de trabajo para los cuales no se requiere ninguna titulación. En el extremo opuesto, el 17,4% de los puestos ocupados por hombres y el 23,2% ocupados por mujeres requieren titulación universitaria o equivalente. En cuanto a los niveles medios, el 18% de los hombres y el 25,2% de las mujeres ocupan puestos de trabajo

para los que son requeridos estudios de bachillerato (elemental o superior) o equivalentes.

En general, cabe destacar que el peso de los puestos de trabajo con menor exigencia formativa es mayor para los hombres que para las mujeres. Estas últimas ocupan con mayor incidencia puestos para los cuales se requiere formación media o superior. Esta situación también se contempla en el total de Andalucía.

Tabla 40. Titulación requerida para el actual puesto de trabajo por sexo^a

(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Ninguna titulación requerida	36,3	44,6	41,8
Titulación asociada a la escolaridad obligatoria	15,3	20,0	18,4
Titulación de bachiller elemental o FP1	13,1	9,7	10,8
Titulación de bachiller superior o ciclo FP de grado medio	12,1	8,3	9,6
Titulación universitaria o equivalente	23,2	17,4	19,3
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 5.2 del Anexo 2

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

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

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

En base a la percepción subjetiva de los trabajadores, sobre si su formación es adecuada para el puesto de trabajo que desempeñan, los datos justifican que la mayoría, tanto de los

hombres como de las mujeres, considera que su formación es adecuada para ocupar su puesto de trabajo. En esta posición se encuentra el 90,6% de los hombres y el 81,9% de las mujeres. Por otra parte, más mujeres que hombres (13,4% de mujeres frente a 8,9% de hombres) consideran que su puesto de trabajo está por debajo de su nivel formativo.

Tabla 41. 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	13,4	8,9	10,4
Mi puesto de trabajo es adecuado a mi formación / cualificación	81,9	90,6	87,7
Mi puesto de trabajo está por encima de mi formación / cualificación	4,8*	0,5*	1,9*
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 5.5 del Anexo 2

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

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

Los datos sobre la adecuación de la titulación para el desempeño laboral no se corresponden con la percepción subjetiva de los trabajadores. Para comprobar este hecho basta con tener en cuenta el porcentaje de trabajadores/as que tienen una titulación acorde con la exigida en el puesto de trabajo y el porcentaje de trabajadores/as que dicen tenerla: solamente el 36,4% de los hombres y el 34,4% de las mujeres

tienen una titulación que se corresponde exactamente con la requerida en su puesto de trabajo, frente al 90,6% de los hombres y al 81,9% de las mujeres que consideran que su formación es adecuada a su empleo. El 57,1% de los hombres y el 60,3% de las mujeres tienen un nivel de titulación superior a lo que se requiere para su desempeño laboral.

Tabla 42. Adecuación objetiva de la titulación para el desempeño laboral por sexo^a
(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Sobrecualificados	60,3	57,1	58,1
Adecuados	34,4	36,4	35,7
Infracualificados	5,3*	6,5	6,1
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 5.6 del Anexo 2

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

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

Si analizamos en paralelo los datos relativos a la percepción subjetiva de los trabajadores acerca de la adecuación de su formación para los puestos de trabajo que ocupan y los datos objetivos, podemos observar que únicamente en el caso de los puestos en los que coincide la titulación exigida con la que posee el trabajador, existe concordancia entre situación objetiva y percepción subjetiva.

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

También en el caso de los que tienen un nivel de estudios inferior al requerido para su desempeño laboral, casi la totalidad de los trabajadores, el 95,8%, considera su formación adecuada y no inferior a la requerida para su puesto de trabajo.

Tabla 43. 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	15,1	4,6*	3,9*	10,7
Mi puesto de trabajo es adecuado a mi formación / cualificación	82,6	93,5	95,8	87,3
Mi puesto de trabajo está por encima de mi formación / cualificación	2,2*	1,9*	0,3*	2,0*
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 5.7 del Anexo 2

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

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

7.5. Trayectoria laboral

Según nos muestra la Tabla 44, la trayectoria laboral de los trabajadores en la empresa donde se encuentran actualmente contratados no sufre grandes variaciones. El 90% de los trabajadores ha mantenido la misma posición laboral que ocupaba al momento de su ingreso en la empresa. Este porcentaje es levemente superior para los hombres que para las mujeres (91,8% frente a 86,3%).

Solamente el 7,3% de los hombres y el 9,8% de las mujeres han experimentado un ascenso laboral en la empresa. Cabe destacar que las mujeres tienen más acceso que los hombres a promociones internas, al contrario de lo que ocurre en el conjunto de la comunidad.

Una de las causas de esta falta de movilidad puede ser el hecho de que el 75% de las personas están empleadas en micro y pequeñas empresas lo que supone menores posibilidades de cambio de puesto de trabajo.

Tabla 44. Trayectoria laboral en la empresa por sexo^a
(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Descendente	3,9*	0,9*	1,9
Igual	86,3	91,8	90,0
Ascendente	9,8	7,3	8,1
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 5.8 del Anexo 2

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

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

En el análisis de la trayectoria laboral relativa a los últimos cinco empleos anteriores (contratos de al menos seis meses de duración), encontramos una fuerte disminución del porcentaje de trabajadores que han mantenido la misma posición laboral. La movilidad laboral entre distintas empresas supone fundamentalmente un aumento de los ascensos y de los retrocesos en las categorías o posiciones laborales de los trabajadores, hecho que no sucede en las trayectorias laborales en la misma empresa.

Para el 43,9% de los hombres la trayectoria laboral en distintas empresas ha supuesto un ascenso de categoría, para el 12,5% un descenso y para el 43,6% restante el mantenimiento de la misma categoría laboral. En el grupo de

las mujeres, se observa que el porcentaje de continuidad en la misma posición laboral es más alto que para los hombres, así el 57% se mantienen en la misma categoría, el 36,4% tiene una trayectoria ascendente y el 6,6% presenta una trayectoria descendente. Podemos concluir que las mujeres experimentan menos cambios que los hombres en su trayectoria laboral en empresas distintas.

Comparando las trayectorias laborales en la misma empresa con las desarrolladas en distintas empresas se pone de manifiesto que dentro de la misma empresa hay más estabilidad y como consecuencia menores posibilidades de promoción que entre empresas distintas.

Tabla 45. Trayectoria laboral entre empresas por sexo^a
(porcentajes verticales)

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Descendente	6,6	12,5	10,5
Igual	57,0	43,6	48,1
Ascendente	36,4	43,9	41,4
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 5.9 del Anexo 2

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

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

Los hombres que siguieron estudiando tras comenzar a trabajar han tenido una trayectoria laboral ascendente en el

54,4% de los casos frente al 43,4% para aquellos que no siguieron estudiando.

Para las mujeres, la mejora del nivel de estudios ha significado una trayectoria laboral ascendente en el 62,8%, más del triple que para aquellas que acabaron los estudios antes de ponerse a trabajar.

Tabla 46. Trayectoria laboral entre empresas según mejora en el nivel de estudios por sexo^a

(porcentajes verticales)

	Obtuvo la titulación antes de comenzar a trabajar	Obtuvo la titulación después de comenzar a trabajar	Total
Mujeres			
Descendente	8,4*	6,5*	7,9*
Igual	72,1	30,7	60,0
Ascendente	19,5	62,8	32,1
Total	100,0	100,0	100,0
Hombres			
Descendente	9,7*	7,4*	9,0
Igual	47,0	38,2	44,6
Ascendente	43,4	54,4	46,4
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 5.11 del Anexo 2

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

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

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

Las mujeres que han mejorado su formación durante la vida laboral han tenido mayores posibilidades de ascenso que

las que no siguieron formándose, circunstancia que no ocurre en el caso de los hombres.

Tabla 47. Trayectoria laboral entre empresas según actividades de formación continua y sexo^a

(porcentajes verticales)

	Ha tomado alguna medida para mejorar su formación desde que acabó su máximo nivel reglado		Total
	Sí	No	
Mujeres			
Descendente	7,6*	3,7*	6,6
Igual	49,2	79,2	57,0
Ascendente	43,2	17,1*	36,4
Total	100,0	100,0	100,0
Hombres			
Descendente	14,3	9,4*	12,5
Igual	44,7	41,8	43,6
Ascendente	41,0	48,8	43,9
Total	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 5.15 del Anexo 2

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

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

A continuación se analiza el comportamiento de las trayectorias laborales entre empresas distintas en función del nivel de estudios, utilizando la clasificación ESOMAR.

Para los hombres, el porcentaje mayor de trayectorias ascendentes se registra en el nivel de estudios superiores. Por otra parte, los que tienen nivel de estudios hasta obligatorios presentan el mayor porcentaje en el grupo de los que mantienen la misma posición laboral.

Para las mujeres, el porcentaje mayor de trayectorias ascendentes se registra en el nivel de estudios medios. Cabe destacar que el porcentaje de las trayectorias ascendentes en el colectivo de mujeres con estudios universitarios es quince puntos inferior al de los hombres.

Los porcentajes de los que mantienen la misma posición laboral son mucho más altos para las mujeres que para los hombres en todos los niveles.

Tabla 48. Trayectoria laboral entre empresas según nivel de estudios y sexo^a

(porcentajes verticales)

	Hasta obligatorios	Estudios medios	Estudios superiores	Total
Mujeres				
Descendente	12,8*	3,6*	5,0*	6,6
Igual	63,2	51,7	57,9	57,0
Ascendente	23,9	44,7	37,1	36,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0
Hombres				
Descendente	14,0*	15,5*	4,7*	12,5
Igual	48,4	35,7	43,4	43,6
Ascendente	37,6	48,9	51,8	43,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Tabla 5.10 del Anexo 2

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

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

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

8. Síntesis y conclusiones

Este trabajo particulariza a la provincia de Huelva, el estudio llevado a cabo en la comunidad de Andalucía y por tanto, tiene como principales objetivos analizar el nivel de estudios de los trabajadores de dicha provincia en los sectores productivos contemplados y en qué medida la formación reglada, continua y ocupacional inciden en la adecuación de la formación a los requerimientos de los puestos de trabajo y en sus trayectorias laborales.

El perfil sociodemográfico de los trabajadores onubenses considerados muestra una fuerza de trabajo joven, con una edad media de 37,8 años para los hombres y de 32,8 años para las mujeres. El 83,4% de los trabajadores pertenecen a categorías profesionales cualificadas, sin embargo, la distribución en base al sexo dentro de las categorías muestra condiciones distintas para hombres y mujeres. Las tres cuartas partes de los trabajadores trabajan en micro empresas y algo más de la mitad tiene un contrato laboral indefinido a tiempo completo.

Casi el 70% de los trabajadores perciben ingresos netos entre los 750 y 1.499 euros mensuales, aunque existe una gran diferencia en relación al sexo, la mayoría de las mujeres tiene ingresos inferiores a 1.000 euros, mientras que la mayoría de los hombres percibe ingresos superiores a esta cantidad.

La edad media de incorporación al trabajo en la provincia de Huelva es de 19,9 años para los hombres y de 21,1 para las mujeres, en ambos casos más jóvenes que en el conjunto de Andalucía. En media, los hombres llevan más tiempo trabajando que las mujeres, 18,3 frente a 12,7 años respectivamente. La gran mayoría de los trabajadores ha mantenido la misma posición ocupacional en la empresa en la que se encuentra contratado al realizar el estudio, característica que se agudiza más en la trayectoria laboral de los hombres que de las mujeres.

Al igual que para el conjunto de trabajadores andaluces, para los de la provincia de Huelva las características más destacadas en lo referente al nivel de estudios son el alto peso que siguen teniendo los estudios primarios y el mayor peso de los estudios secundarios respecto a los estudios superiores. Las mujeres poseen más nivel de estudios que los hombres, concentrados fundamentalmente en los estudios universitarios y bachillerato superior o equivalente. Por otra parte, la mayoría de los hombres se encuentra en niveles de escolaridad

obligatoria y, en segunda instancia, en los estudios de bachiller elemental o equivalentes. A pesar de las diferencias en base al sexo, se observa un aumento en el nivel educativo de los trabajadores onubenses en las últimas décadas, especialmente en los niveles medios para los hombres y en los medios y superiores para las mujeres.

El periodo formativo de los trabajadores se concentra en los años previos a la entrada en el mercado de trabajo, el 72,2% de los trabajadores terminó sus estudios reglados antes de incorporarse al mundo laboral y el 27,8% compaginó trabajo y estudios.

Más de la mitad de los trabajadores ha realizado algún tipo de actividad formativa durante su trayectoria laboral. El principal argumento para justificar su participación en actividades formativas es el de mejorar la cualificación para el desempeño laboral actual, mientras el ascenso de categoría o el cambio de trabajo es el motivo menos utilizado.

En relación a la utilidad de la formación continua, la opinión de los hombres y mujeres, aunque positiva, es distinta: el 62,2% de las mujeres y el 41,5% de los hombres consideran que la formación recibida les ha permitido alcanzar en gran parte o totalmente los objetivos que se habían planteado. Sin embargo la mayoría, tanto de hombres como de mujeres, consideran que no le ha servido para mejorar las condiciones laborales.

Los datos relativos a periodos de paro en el último quinquenio registran gran continuidad laboral, más marcada en los hombres que en las mujeres. Entre los trabajadores que han estado en situación de paro durante el último quinquenio, la gran mayoría no ha participado en cursos de formación ocupacional y, al contrario de lo que ocurre en el conjunto de Andalucía, son las mujeres las que han participado menos en dichas actividades de formación.

Los trabajadores onubenses opinan que los factores que más inciden en la obtención de empleo son, en orden de prioridad, las actitudes y características personales, la experiencia, la intermediación de las redes sociales y el factor suerte; consideran que el nivel educativo es el menos determinante.

El hecho de otorgar al nivel educativo menos importancia, que al resto de los factores, a la hora de conseguir empleo puede ser justificado por las bajas exigencias formativas que, en general, se demandan para ocupar un puesto de trabajo y

también por la escasa correlación que se observa entre el nivel educativo exigido para un determinado empleo y el efectivo nivel educativo del trabajador.

El 41,8% de los puestos de trabajo de los sectores estudiados no requieren ninguna titulación académica, y si se le añaden los empleos en los que sólo se exige la titulación que se obtiene tras superar los estudios obligatorios, se supera la mitad del total de los empleos. Esto significa que para más de la mitad de los trabajadores de los sectores productivos considerados el nivel de estudios requerido es mínimo. Dada esta situación y teniendo en cuenta la composición del nivel de estudios de la fuerza de trabajo, resulta evidente que la mayoría de los trabajadores de la provincia de Huelva tiene un nivel de estudios superior al que se le exige para su desempeño laboral.

Los trabajadores con los niveles de estudios más bajos y más altos (sin escolaridad obligatoria y con estudios universitarios) son los que presentan mayor porcentaje de adecuación de titulación al puesto de trabajo que ocupan. Los

trabajadores con estudios medios son los que con más frecuencia ocupan un puesto de trabajo que requiere un nivel de titulación inferior al que tienen. Esta situación, justifica el bajo porcentaje de trabajadores que tratan de conseguir una titulación académica de mayor nivel.

Para quienes han proseguido su formación se ha observado que el hecho de seguir estudiando tiene efectos positivos sobre la posición laboral.

Al igual que en el estudio realizado para todos los trabajadores de la comunidad andaluza, podemos concluir diciendo que las exigencias para ocupar los puestos de trabajo en los sectores productivos contemplados no se están actualizando al mismo ritmo que está aumentando la cualificación de los trabajadores onubenses y que el sistema productivo en la provincia de Huelva debe de aprovechar al máximo los beneficios que le reporta el poseer una oferta de trabajo cada vez más cualificada.

Anexo 1. Población de referencia

Notas:

NS/NC: No sabe/No Contesta

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

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

Tabla 2. Población trabajadora según año de nacimiento por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	-	-	-
Total - NS/NC	37.067	74.069	111.136

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

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	-	-	-
Total - NS/NC	37.067	74.069	111.136

Tabla 4. Ingresos mensuales netos por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	3.804	19.503	23.307
Total - NS/NC	33.263	54.566	87.829

Tabla 5. Categoría profesional por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	-	-	-
Total - NS/NC	37.067	74.069	111.136

Tabla 6. Distribución por actividad económica y sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	-	-	-
Total - NS/NC	37.067	74.069	111.136

Tabla 7. Tamaño del establecimiento por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	-	-	-
Total - NS/NC	37.067	74.069	111.136

Tabla 8. Nivel máximo de estudios reglados terminados por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	-	-	-
Total - NS/NC	37.067	74.069	111.136

Tabla 9. Nivel máximo de estudios reglados terminados por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	-	-	-
Total - NS/NC	37.067	74.069	111.136

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

	16 a 29 años	30 a 44 años	45 y más años	Total
Mujeres				
NS/NC	-	-	-	-
Total - NS/NC	14.321	19.885	2.861	37.067
Hombres				
NS/NC	-	-	-	-
Total - NS/NC	17.641	37.100	19.328	74.069

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

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	1.359*	10.897	12.256
Total - NS/NC	35.708	63.172	98.880

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

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	218*	-	218*
Total-NS/NC	36.849	74.069	110.918

Tabla 14. Participación en cursos de formación ocupacional de trabajadores que han estado parados en los últimos cinco años por más de 6 meses por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	-	-	-
Total-NS/NC	8.775	5.326	14.101

Tabla 15. Variación en la ocupación en la empresa actual por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	657*	871*	1.528*
Total - NS/NC	36.410	73.198	109.608

Tabla 16. Empleo actual por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	139*	1.537*	1.676*
Total - NS/NC	36.928	72.531	109.460

Tabla 17. Horas semanales que figuran en el contrato de trabajo por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	1.119*	9.818	10.937
Total - NS/NC	35.948	64.250	100.199

Tabla 18. Tipo de jornada en el contrato de trabajo por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	1.119*	9.818	10.937
Total - NS/NC	35.948	64.250	100.199

Tabla 19. Tipo de contrato por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	-	62*	62*
Total - NS/NC	37.067	74.006	111.074

Tabla 20. Tipo de contrato por grupo de edad y sexo

	Mujeres			Hombres		
	Indefinido	Resto de relaciones	Total	Indefinido	Resto de relaciones	Total
NS/NC	-	-	-	-	-	-
Total - NS/NC	25.797	11.271	37.067	52.488	21.518	74.006

Tabla 21. Contrato indefinido por sexo y ocupación actual

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	103*	1.530*	1.633*
Total - NS/NC	25.693	50.957	76.651

Tabla 22. Antigüedad laboral por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	12*	3.500*	3.512*
Total - NS/NC	37.055	70.569	107.624

Tabla 23. Movilidad geográfica por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	12*	-	12*
Total - NS/NC	37.055	74.069	111.124

Tabla 24. Lugar de trabajo por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	-	-	-
Total - NS/NC	37.067	74.069	111.136

Tabla 25. Estudios realizados posteriormente al ingreso en el mundo laboral por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	12.530	31.337	43.866
Total - NS/NC	23.691	37.179	60.870

Tabla 26. Estudios realizados posteriormente a la obtención del título académico por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	7*	72*	78*
Total - NS/NC	36.214	68.444	104.659

Tabla 27. Motivaciones de abandono del ciclo de estudios por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	3*	83*	86*
Total - NS/NC	27.149	55.199	82.347

Tabla 28. Situación actual de estudio por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	-	79*	79*
Total - NS/NC	37.067	73.990	111.057

Tabla 29. 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	-	-	-
Total - NS/NC	37.067	74.069	111.136

Tabla 30. Cursos de formación realizados por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	-	-	-
Total - NS/NC	37.067	74.069	111.136

Tabla 31. Motivos para realizar cursos de formación en la empresa actual por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Total	20.566	40.563	61.130

Tabla 32. Consecución de los objetivos pretendidos con las actividades de formación por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	287*	1.569*	1.856*
Total - NS/NC	20.279	38.995	59.274

Tabla 34. Tipo de mejora conseguida en la empresa con la formación continua por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	218*	83*	301*
Total - NS/NC	20.348	40.480	60.828

Tabla 37. Categoría profesional según nivel máximo de estudios reglados terminados

(porcentajes verticales)

	Trabajadores no cualificados	Administrativos	Jefes de grupo, encargados, capataces, FP III o FP superior	Otros trabajadores cualificados	Puestos que requieren obligatoriamente título universitario	Personal de dirección	Total
NS/NC	-	-	-	-	-	-	-
Total - NS/NC	18.444	13.099	8.246	46.224	6.769	18.354	111.136

Tabla 38. Nivel máximo de estudios reglados terminados según categoría profesional

	No consiguió la titulación asociada a la escolaridad obligatoria	Titulación asociada a la escolaridad obligatoria	Titulación de Bachiller Elemental o FP1	Titulación de Bachiller Superior o ciclo FP de grado medio	Titulación universitaria o equivalente	Total
NS/NC	-	-	-	-	-	-
Total - NS/NC	6.399	42.090	19.584	15.800	27.263	111.136

Tabla 39. Categoría profesional según titulación requerida para el actual puesto de trabajo

	Trabajadores no cualificados	Administrativos	Jefes de grupo, encargados, capataces, FPIII o FP superior	Otros trabajadores cualificados	Puestos que requieren obligatoriamente título universitario	Personal de dirección	Total
NS/NC	255*	256*	725*	1.704*	63*	114*	3.117
Total - NS/NC	18.189	12.843	7.521	44.520	6.706	18.240	108.019

Tabla 40. Titulación requerida para el actual puesto de trabajo por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	804*	2.313*	3.117
Total - NS/NC	36.263	71.755	108.019

Tabla 41. Percepción subjetiva de la adecuación de la formación para el desempeño laboral por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	239*	372*	612*
Total - NS/NC	36.828	73.696	110.524

Tabla 42. Adecuación objetiva de la titulación para el desempeño laboral por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	804*	2.313*	3.117
Total - NS/NC	36.263	71.755	108.019

Tabla 43. 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	407*	205*	-	612*
Total - NS/NC	62.390	38.411	6.606	107.407

Tabla 44. Trayectoria laboral en la empresa por sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	898*	905*	1.803
Total - NS/NC	36.170	73.164	109.333

Tabla 45. Trayectoria laboral entre empresas según sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
NS/NC	2.349	5.005	7.353
Total - NS/NC	34.719	69.064	103.783

Tabla 46. 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	886*	265*	1.151*
Total - NS/NC	15.967	6.573	22.540
Hombres			
NS/NC	490*	72*	562*
Total - NS/NC	26.582	10.035	36.617

Tabla 47. 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	1.487*	861*	2.349
Total - NS/NC	25.714	9.004	34.719
Hombres			
NS/NC	2.720*	2.285*	5.005
Total - NS/NC	43.842	25.222	69.064

Tabla 48. Trayectoria laboral entre empresas según nivel de estudios y sexo

	Hasta obligatorios	Estudios medios	Estudios superiores	Total
Mujeres				
NS/NC	1.493*	446*	410*	2.349
Total - NS/NC	9.505	13.181	12.034	34.719
Hombres				
NS/NC	3.187*	1.371*	447*	5.005
Total - NS/NC	34.305	20.386	14.373	69.064

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”.