

Nuevos públicos para una Universidad próxima:

Los usuarios mayores de 40 años



UPA
Universidades Públicas Andaluzas
Colección Observatorio Atalaya



Dr. D. Antonio Leal Jiménez

(Profesor del Departamento de Marketing y Comunicación de la Universidad de Cádiz)

Dra. D^a. M^a del Rosario Toribio Muñoz

(Profesora del Departamento de Economía General de la Universidad de Cádiz)

Dr. D. Sebastián Sotomayor González

(Profesor del Departamento de Economía Financiera y Contabilidad de la Universidad de Cádiz)



Nuevos públicos para una Universidad próxima: Los usuarios mayores de 40 años

Dr. D. Antonio Leal Jiménez

(Profesor del Departamento de Marketing y Comunicación de la Universidad de Cádiz)

Dra. D^a. M^a del Rosario Toribio Muñoz

(Profesora del Departamento de Economía General de la Universidad de Cádiz)

Dr. D. Sebastián Sotomayor González

(Profesor del Departamento de Economía Financiera y Contabilidad de la Universidad de Cádiz)



UPA
Universidades Públicas Andaluzas
Colección Observatorio Atalaya



Producto 28

OBSERVATORIO CULTURAL DEL PROYECTO ATALAYA
PRODUCTO N°: 28

El Observatorio Cultural forma parte del Proyecto Atalaya

- © Dirección General de Universidades de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa de la Junta de Andalucía
- © Universidad de Cádiz. Servicio de Publicaciones
- © Universidades Públicas Andaluzas
- © Los/as autores/as

Edición:

Dirección General de Universidades de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa de la Junta de Andalucía
Servicio de Publicaciones de la Universidad de Cádiz

Coordinación:

El Observatorio Cultural del Proyecto Atalaya, del que este producto forma parte, está coordinado por:
Vicerrectorado de Extensión Universitaria. Universidad de Cádiz
Vicerrectorado de Extensión Universitaria y Participación. Universidad Internacional de Andalucía

Coordinación Editorial:

Marieta Cantos Casenave
Antonio Javier González Rueda

Diseño y maquetación: Imprecromo S.L.

Impresión: Imprenta Repeto. CÁDIZ

DL: CA 614-2009

ISBN: 978-84-692-7958-8

Las ideas y opiniones expuestas en esta publicación son las propias de los autores y no reflejan, necesariamente, las opiniones de las entidades editoras o de la Coordinación Editorial.

A finales de 2005, los Vicerrectorados de Extensión Universitaria de las Universidades andaluzas ponen en marcha el Proyecto Atalaya, con el respaldo financiero y técnico de la Dirección General de Universidades de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa de la Junta de Andalucía. De manera general, dicho proyecto asumía los planteamientos de la sociedad del conocimiento, al aunar tecnología, ciencia, cultura, patrimonio y tradición cultural, sentando las bases para la creación de una plataforma cultural universitaria andaluza, en la que se sumaban labores de investigación, de planificación, de gestión y de organización de eventos de forma coordinada. En cualquier caso, se respetaba, en todo momento, el propio desarrollo que las universidades, en sus respectivos distritos, tuviesen ya planteados en esta esfera, con la intención siempre de sumar esfuerzos, reducir costes y ampliar el campo de actuación de las programaciones propuestas.

El Proyecto Atalaya partía de un hecho consolidado y constatable. Las diez universidades públicas de Andalucía habían alcanzado la suficiente proyección y asentamiento en sus respectivas realidades sociales como para impulsar, sostener y proyectar una programación cultural que, además de atender las necesidades de sus públicos habituales y más específicos (profesores, alumnos y PAS), se “extendiera” al contexto social en el que viven, se desarrollan y al cual sirven. No obstante, a la luz de los cambios que en la actualidad se están produciendo en el ámbito universitario, resulta evidente que esta iniciativa, novedosa incluso en el conjunto del Estado, debe ser actualizada. En este sentido, es preciso tener en cuenta, por una parte, el nuevo modelo de aprendizaje, basado en la adquisición de competencias, que se postula como uno de los principios fundamentales para llevar a cabo el proceso de adaptación al Espacio Europeo de Educación Superior; por otra, el reto de la modernización y la internacionalización en un entorno global, que busca, además, en el marco de la iniciativa Estrategia Universidad 2015, reforzar el compromiso de la Universidad con el entorno en el que ejerce su labor y, particularmente, con los retos sociales, culturales y medioambientales. Ante todos estos cambios que se están produciendo y los que se avecinan en un futuro inmediato, se hace aún más necesario seguir adelante con una de las actuaciones señeras del Proyecto Atalaya, el Observatorio Universitario Andaluz de la Cultura “Atalaya”.

Como todas las que se desarrollan en el ámbito de este Proyecto, el Observatorio Cultural Atalaya es una iniciativa en red que, bajo la coordinación de la Universidad de Cádiz y la Universidad Internacional de Andalucía, tiene como objetivo ofrecer a los responsables de las políticas culturales herramientas que le permitan mejorar la perspectiva y la prospectiva de su trabajo, formar a los agentes culturales de una forma científica y adecuada, dotar al sector cultural de información estadística fiable y mensurable que mejore su quehacer diario y, finalmente y sobre todo, dar a conocer a la sociedad la situación de nuestro sector cultural universitario.

La mera enumeración de los productos que han surgido al amparo de la labor de este Observatorio evidencia no sólo la ambición con que desde un principio inició su actuación, sino también el rigor y el alcance de lo ya realizado en materia de investigación, diagnóstico, propuestas metodológicas, conocimiento del impacto económico, medición de su incidencia mediática, aportaciones a la gestión de la calidad, formación, estudios de prospectiva, etc. En fin una muestra más que significativa de cómo la Universidad, a través de la actuación y la gestión cultural, puede contribuir a mejorar su compromiso con la Sociedad, a diseñar escenarios de futuro a través del diagnóstico de las nuevas demandas, y a visibilizar su carácter de servicio público. Los retos que la Universidad tiene son muchos y, en este sentido, es previsible que en consonancia sea amplia la trayectoria que aún le queda por recorrer a este Observatorio.

BALANCE DE PRODUCTOS DISPONIBLES DEL OBSERVATORIO CULTURAL (2006/2007/2008)

AÑO 2009

- Producto 38:** Dossier Metodológico. Mapa de Procesos de una representación escénica
- Producto 37:** Seminario Nacional en Cádiz "El papel de la Extensión Universitaria en la nueva R.S.U."
- Producto 36:** Revista digital diezencultura.es (Segunda fase)
- Producto 35:** Ensayo sobre Cooperación Cultural en el ámbito universitario
- Producto 34:** Becas de Investigación del Observatorio Cultural de Proyecto Atalaya
- Producto 33:** Monografía Histórica: Una historia de los Cursos de Verano en Andalucía
- Producto 32:** Propuesta de un Mapa de Procesos para un Servicio de Extensión Universitaria
- Producto 31:** Campaña de comunicación diezencultura.es "aún crees que no hay nada que hacer"
- Producto 30:** Estudio sectorial. Las Aulas de mayores en Andalucía
- Producto 29:** Estudio cualitativo de demandas y motivaciones culturales de los universitarios andaluces (Experiencia Piloto I)
- Producto 28:** Nuevos públicos para una universidad próxima (Estudio Prospectivo)
- Producto 27:** Web y CD Usos, hábitos y demandas culturales

AÑO 2008

- Producto 26:** Seminario "La Extensión Universitaria en Iberoamérica: modelos y territorios"
- Producto 25:** Cuaderno de trabajo: Versión final del Sist. de Indicadores Culturales UU.AA.
- Producto 24b:** Beca de Investigación: Estudio comparativo de los modelos iberoamericanos de extensión universitaria
- Producto 24a:** Beca de Investigación: Comparación de los modelos de financiación de los vicerrectorados de extensión universitaria de las universidades públicas de Andalucía e Iberoamérica a través de sus páginas web
- Producto 23:** Dossier Metodológico: El Mapa de Procesos de una proyec. cinematográfica
- Producto 22:** Monografía Histórica: La Extensión Universitaria en Iberoamérica y Andalucía
- Producto 21:** Campaña de Comunicación del Proyecto Atalaya
- Producto 20:** Revista digital diezencultura.es
- Producto 19:** Monografía: Usos, Hábitos y Demandas Culturales de las poblaciones con campus ...
- Producto 18:** Monografía: Usos, Hábitos y Demandas Culturales del PAS de las UU.AA.

AÑO 2007

- Producto 17:** Seminario Nacional sobre Cultura, Ciudad y Universidad
- Producto 16:** Estudio de Impacto mediático de las Extensiones Universitarias en Andalucía
- Producto 15:** Informe sobre los Servicios de Publicaciones de las universidades andaluzas
- Producto 14:** Cuaderno de Trabajo: Validación del Sistema de Indicadores Culturales
- Producto 13:** Monografía: Usos, Hábitos y Demandas Culturales del PDI de las UU.AA.
- Producto 12:** Dossier Metodológico: Mapa de procesos de un concierto
- Producto 11:** Ensayo: La extensión universitaria que viene

AÑO 2006

- Producto 10:** Seminario Nacional "La Extensión Universitaria Del Siglo XXI"
- Producto 09:** Diagnóstico de los Coros de las Universidades Andaluzas.
- Producto 08:** Diagnóstico y evaluación de las aulas de teatro de las universidades andaluzas.
- Producto 07:** Análisis de las extensiones universitarias andaluzas: informe económico.
- Producto 06:** Estudio sobre las actividades de extensión universitaria en andalucía durante el año 2004.
- Producto 05:** www.diezencultura.es
- Producto 04:** Sistema de indicadores culturales de las universidades andaluzas.
- Producto 03:** Estudios de usos, hábitos y demandas de los jóvenes universitarios andaluces.
- Producto 02:** El concepto de la extensión universitaria a lo largo de la historia.
- Producto 01:** Dossier metodológico: el mapa de procesos de un programa estacional

En resumen, el **Observatorio Universitario Andaluz de la Cultura Atalaya** (<http://observatorioatalaya.es/>) se presenta ahora para intentar, al menos en parte, ser fiel a la definición que la Real Academia Española (RAE) da sobre la palabra Atalaya: *“Torre hecha comúnmente en alto para registrar desde ella el campo o el mar y dar aviso de lo que se descubre”*.

Firmado por el Excmo. Sr. Consejero de Innovación, Ciencia y Empresa de la Junta de Andalucía, D. Francisco Vallejo Serrano.

y los Excmos/as y Magfcos/as. Sres/as. Rectores/as de las Universidades Andaluzas

Universidad de Almería: D. Pedro Roque Molina García.

Universidad de Cádiz: D. Diego Sales Márquez

Universidad de Córdoba: D. José Manuel Roldán Nogueras

Universidad de Granada: D. Francisco González Lodeiro.

Universidad de Huelva: D. Francisco J. Martínez López

Universidad de Internacional de Andalucía: D. Juan Manuel Suárez Japón

Universidad de Jaén: D. Manuel Parras Rosa

Universidad de Málaga: Dña. Adelaida de la Calle Martín

Universidad de Pablo de Olavide (Sevilla): D. Juan Jiménez Martínez.

Universidad de Sevilla: D. Joaquín Luque Rodríguez.

Indice



I.- INTRODUCCIÓN, OBJETIVOS Y METODOLOGÍA	15
1.1.- INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS	17
1.2.- METODOLOGÍA	19
2.- VARIABLES PERSONALES, SOCIOLABORALES Y FORMATIVAS	23
2.1- CARACTERÍSTICAS PERSONALES	25
2.1.1.- Sexo	25
2.1.2.- Edad	26
2.1.3.- Nivel formativo	26
2.1.4.- Situación familiar	28
2.1.5.- Ocupación actual	31
2.2.-CARACTERÍSTICAS SOCIOLABORALES	33
2.2.1.- Tipo de contrato	33
2.2.2.- Categoría laboral	36
2.2.3.- Tiempo trabajado	40
2.2.4.- Nivel retributivo	41
2.2.5.- Adecuación del nivel de estudios al empleo actual	44
2.2.6.- Responsabilidad en el trabajo	48
2.2.7.- Satisfacción en el trabajo	50
2.3- FORMACIÓN	51
2.3.1.- Formación por niveles de edad, municipios y sexos	52
2.3.2.- Formación por categorías laborales	53
2.3.3.- Origen de la formación	54
2.3.4.- Financiación de la formación	57
2.3.5.- Tipo de formación recibida	58
2.3.6.- Valoración de la formación posterior	61
2.3.7.- Conocimiento sobre la Universidad de Cádiz	65
2.3.8.- Uso de las instalaciones de la Universidad de Cádiz	69

3.-VARIABLES RELACIONADAS CON LA MOTIVACIÓN	73
3.1- <i>ELEMENTOS DE LA MOTIVACIÓN</i>	75
3.1.1.-Análisis de la motivación en general	75
3.1.2.- Motivación por municipios	78
3.1.3.- Análisis de la motivación por sexos	81
3.1.4.- Análisis de la motivación y nivel salarial	82
3.1.5.- Motivación y ocupación actual	83
3.1.6.- Motivación y formación recibida en los últimos tres años	85
3.2- <i>VALORES</i>	86
3.2.1.- Valoración por localidades	88
3.2.2.- Valoración por sexos	89
4.- OBSTÁCULOS AL DESARROLLO DE ESTUDIOS UNIVERSITARIOS	91
4.1.- <i>OBSTÁCULOS A LA FORMACIÓN POR ZONAS</i>	94
4.2.- <i>OBSTÁCULOS A LA FORMACIÓN POR SEXOS</i>	96
4.3.- <i>FORMACIÓN RECIBIDA EN LOS ÚLTIMOS AÑOS Y OBSTÁCULOS A LA MISMA</i>	97
5.- VARIABLES RELACIONADAS CON EL TIPO DE FORMACIÓN QUE SE DEMANDA Y EXPECTATIVAS SOBRE LA MISMA	99
5.1.- <i>TIPO DE FORMACIÓN PARA CURSAR.....</i>	101
5.1.1.- Formación demandada por municipio	102
5.1.2.- Formación demandada y sexos	103
5.1.3.- Formación demandada y estudios cursados	103
5.2.- <i>AREAS DE ESTUDIO.....</i>	106
5.2.1.- Ramas/Especialidad por localidad	108
5.2.2.- Ramas de conocimiento por sexos	109
5.3.- <i>ASPECTOS MÁS IMPORTANTES QUE LA FORMACIÓN APORTA</i>	110
5.3.1.- Aspectos más importantes que la formación aporta por localidad	111
5.3.2.- Aspectos más importantes que la formación aporta por sexos	112

5.4.- TIPO DE FORMACIÓN MÁS ADECUADA	113
5.4.1.- Tipo de formación más adecuada por localidad	114
5.4.2.- Tipo de formación más adecuada por sexos	115
5.4.3.- Tipo de formación más adecuada por áreas de conocimientos	116
5.4.4.- Tipo de formación más adecuada y formación en los últimos tres años	117
5.5.- DURACIÓN DE LA FORMACIÓN PRESENCIAL.....	118
5.5.1.- Duración de la formación presencial por localidades	119
5.5.2.- Duración de la formación presencial por sexos	120
5.6.- DISPONIBILIDAD HORARIA PARA LA FORMACIÓN PRESENCIAL	121
5.6.1.- Disponibilidad horaria para la formación presencial por localidades	122
5.6.2.- Disponibilidad horaria para la formación presencial por sexos	123
5.6.3.- Disponibilidad horaria para la formación presencial y situación actual	124
6.- COMPETENCIAS	127
6.1.- NIVEL DE COMPETENCIAS ACTUAL	129
6.1.1.- Valoración del nivel actual de competencias por localidades	131
6.1.2.- Valoración del nivel actual de competencias por sexos	133
6.2. COMPETENCIAS Y NUEVOS ESTUDIOS	133
6.2.1.- Competencias y nuevos estudios por localidades	135
6.2.2.- Competencias y nuevos estudios por sexos	136
7.-CONCLUSIONES	139
7.1.- VARIABLES PERSONALES, SOCIOLABORALES Y FORMATIVAS	141
7.1.1.- CARACTERÍSTICAS PERSONALES	141
7.1.2.- CARACTERÍSTICAS SOCIOLABORALES	141
7.1.3.- CARACTERÍSTICAS FORMATIVAS	143
7.2.- VARIABLES RELACIONADAS CON LA MOTIVACIÓN	147
7.2.1.- ELEMENTOS DE LA MOTIVACIÓN	147
7.2.2.- VALORES	148

7.3.- OBSTÁCULOS AL DESARROLLO DE ESTUDIOS UNIVERSITARIOS	149
7.4.- VARIABLES RELACIONADAS CON EL TIPO DE FORMACIÓN QUE SE DEMANDA Y EXPECTATIVAS SOBRE LA MISMA	150
7.4.1.- TIPO DE FORMACIÓN A CURSAR	150
7.4.2.- AREAS DE ESTUDIO	151
7.4.3.- ASPECTOS MÁS IMPORTANTES QUE LA FORMACIÓN APORTA	151
7.4.4.- TIPO DE FORMACIÓN MÁS ADECUADA	152
7.4.5.- DURACIÓN DE LA FORMACIÓN PRESENCIAL	152
7.4.6.- DISPONIBILIDAD HORARIA PARA LA FORMACIÓN PRESENCIAL	153
7.5.- COMPETENCIAS	154
7.5.1.- NIVEL DE COMPETENCIAS ACTUAL	154
7.5.2.- COMPETENCIAS Y NUEVOS ESTUDIOS	154

I. Introducción, objetivos y metodología



I.- INTRODUCCIÓN, OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

I.1.- INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS

En los últimos años las universidades españolas están viviendo un proceso de modernización por la vía de apertura al exterior así como su mayor integración y atención a las necesidades de la sociedad. La Estrategia Universidad 2015 es una iniciativa que, entre otras, recoge *“la promoción de la excelencia docente y científica, la internacionalización del sistema universitario y su implicación en el cambio económico basado en el conocimiento y en la mejora de la innovación”*. Esta estrategia parte de la adaptación de la Universidad española al Espacio Europeo de Educación Superior y su objetivo es *“lograr un sistema universitario mejor financiado, incrementar la competencia de nuestras universidades en el entorno global, mejorar la proyección internacional y la movilidad de estudiantes, profesores y profesionales de la gestión y reforzar el carácter de servicio público de nuestra educación superior universitaria. Además, busca incrementar el valor social y económico del conocimiento que se genera en la Universidad y lograr un mayor compromiso de ésta con los retos sociales, culturales y medioambientales de nuestra sociedad”*.

Actualmente, por tanto, nos encontramos en un momento de importantes y profundos cambios para la universidad española, y por ello es fundamental su esfuerzo para aportar “escenarios de futuro” que ayuden a anticiparse en una sociedad muy cambiante. En este sentido el Observatorio de Actividades Culturales de las universidades andaluza, consciente de la importancia de este fenómeno, pretende contribuir a facilitar esta importante transición para nuestras universidades.

Dentro de todo este proceso, y más concretamente en el deseo de hacer extensiva y asequible la universidad a toda la sociedad, hay una cuestión que se nos plantea cual es ¿cómo participan de la universidad otros colectivos? Más concretamente, ¿es la universidad una fuente de formación para las personas con una edad ya por encima de la que por regla general suelen tener los estudiantes universitarios?

En este contexto, podemos señalar que las personas mayores de 40 años, forman ese colectivo que en este trabajo deseamos estudiar. Son nuevos usuarios en los que las universidades se centrarán en un futuro muy próximo y en los que la Extensión Universitaria y la formación continua pueden ocupar

papeles relevantes. En la actualidad suponen una parte del alumnado universitario no muy numerosa (sólo el 2,3% de los estudiantes universitarios de Andalucía tienen más de 40 años), pues no debemos olvidar que se trata de un grupo de personas que se encuentran, en la mayoría de los casos, ocupadas por sus obligaciones laborales, domésticas, familiares, etc. y que por tanto, pueden no considerar prioritario dedicarse a iniciar o incrementar sus estudios universitarios.

Por otro lado, hay que ser conscientes de que la creciente competitividad y el uso de las nuevas tecnologías unido a la tendencia, cada vez más frecuente, de los estudiantes a compatibilizar estudio y trabajo, exigen en mayor medida una educación continua y un aprendizaje permanente adaptado a estas circunstancias.

Este nuevo modelo de universidad adaptado a los acuerdos de Bolonia, puede suponer una oportunidad para que las universidades españolas reciban más alumnado procedente de esta población que, por diversos motivos, puede demandar una formación universitaria. Esto constituye una realidad que la universidad en su objetivo de servicio a la sociedad debe de tener y tiene en consideración.

Sin embargo, para lograr este propósito se hace necesario conocer cuáles son las características y necesidades formativas de este colectivo, lo que constituye el objetivo de este trabajo. De esta manera, el conocimiento de estos aspectos va a permitir proporcionar respuestas eficaces a las necesidades de formación universitaria, tanto presentes como futuras, de este grupo de personas en el nuevo modelo del Espacio Europeo de Educación Superior, intentando adaptar así, la oferta universitaria, que con la implantación de nuevos grados y másteres va a verse incrementada, a la demanda de este colectivo.

A partir de lo anterior se plantea la realización de un estudio descriptivo cuyo objetivo es definir el perfil y expectativas sobre la formación universitaria de la población mayor de 40 años con estudios universitarios en la provincia de Cádiz con potencial para convertirse en futuros alumnos universitarios. El hecho de centrarnos en personas que tengan una titulación de la universidad se debe a que suponemos que esto les concede una mayor predisposición para repetir dicha experiencia.

En definitiva se trata de centrar la problemática y aportar luz sobre cómo atraer a estas personas, estudiantes potenciales mayores de 40 años con estudios universitarios previos para que, de nuevo, se puedan incorporar a la universidad.

Al tiempo, a partir de estos perfiles y necesidades se tendrá una información que facilitará la adaptación de la enseñanza universitaria a esta población, y que permitirá identificar:

- Un conjunto de necesidades formativas que tengan la potencialidad de convertirse en oferta formativa.
- Cuáles serían aquéllas que despertarían mayor aceptación y que pudieran ser mayoritariamente demandadas.

1.2.- METODOLOGÍA

Para lograr el objetivo propuesto se ha hecho un estudio de campo a partir del análisis de una muestra de personas con edad superior a los 40 años que, previamente, se han definido como estudiantes universitarios potenciales.

A partir de la misma hemos definido los rasgos que caracterizan a este colectivo para, a continuación, intentar determinar cuál sería la posible demanda de estudios universitarios proveniente de este grupo analizado.

Concretamente el estudio se ha estructurado en las siguientes partes:

1.- En primer lugar se estudian las variables personales, sociolaborales y formativas de la muestra. Es decir, se pretende en primer lugar conocer los rasgos personales, donde se hará especial hincapié en aquellos relacionados con el género y población, pues es posible que se deduzcan situaciones o demandas diferenciadas en función de los mismos.

Otros tipos de variables a analizar dentro de este apartado son las relacionadas con el desempeño profesional de la persona, que pueden ser las que condicionen la iniciativa de emprender una formación. Asimismo, se realizará una autoevaluación acerca de la capacitación que se posee para el ejercicio de su trabajo, pues de aquí es posible surja algún tipo de demanda de formación.

Otro aspecto a estudiar dentro de este grupo de variables es la formación que actualmente tiene la persona, además, también se pretende delimitar el conocimiento que posee sobre la Universidad de Cádiz como institución encargada de la transferencia de conocimiento y de servicio de la sociedad.

2.- Seguidamente se pasa al análisis de las variables relacionadas con la motivación, que pretenden describir cuáles son aquellos elementos que determinan la decisión de iniciar, de nuevo, unos estudios universitarios.

En este sentido podemos encontrar tanto aspectos intrínsecos como extrínsecos, que serán analizados prestando atención a los valores y orientaciones personales que vayan a influir en esta decisión.

3.- Un tercer apartado se centra en las variables que obstaculizan o impiden el desarrollo de estudios universitarios. A partir de las circunstancias propias del colectivo, se pretende detectar aquellos elementos que frenan el emprender estos estudios, centrándonos también en sus actitudes y aptitudes.

4.-Las variables relacionadas con el tipo de formación que se demanda y expectativas sobre la misma se detallan en este apartado. Además, al ser la unidad de análisis un colectivo de unas características y condicionamientos determinados es preciso conocer qué modalidad de organización en los estudios le resulta más adecuada.

Asimismo se estudiará la valoración que la muestra realiza sobre el nivel alcanzado por la misma en un conjunto de competencias sobre las que la formación universitaria puede elevar su nivel, comparándolo además con la mejora que ellos estiman que dicha formación puede suponer sobre tales competencias.

5.- Finalmente reflejamos las conclusiones más importantes que de este trabajo se deducen. Los datos técnicos son los siguientes:

En el periodo comprendido entre el 15 de abril y el 15 de Mayo del 2009 se ha desarrollado el trabajo de campo. Se ha seguido una metodología cuantitativa basada en la utilización de una encuesta presencial.

• **Unidad de análisis**

Engloba la población residente en los municipios de Algeciras, Cádiz y Jerez de la Frontera mayores de 40 años con estudios universitarios.

- **Universo de referencia para el diseño de la muestra.**

Datos estadísticos extraídos del INE. Padrón municipal 2008 (tabla I). Esta fuente de información permite recoger el cómputo de ciudadanos con nivel educativo de estudios universitarios y su distribución para los estratos de edad y sexo.

TABLA I: POBLACIÓN POR MUNICIPIOS POR EDAD Y SEXOS

Localidad	40-54 años			Más de 55 años			Total		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Algeciras	2.142	1.195	947	1.003	681	322	3.145	1.876	1.269
Cádiz	4.906	2.645	2.261	3.129	2.095	1.034	8.035	4.740	3.295
Jerez	4.291	2.385	1.906	1.908	1.248	660	6.199	3.633	2.566
Total	11.339	6.225	5.114	6.040	4.024	2.016	17.379	10.249	7.130

FUENTE : Instituto Nacional de Estadística 2009.

- **Diseño de la muestra**

La muestra diseñada para la investigación toma como universo de referencia los datos del Padrón Municipal.

Las variables utilizadas para el diseño de la muestra han sido las de sexo y grupos de edad. En una primera etapa, se ha diseñado una muestra aleatoria estratificada en cada municipio, estableciendo cuotas de sexo y edad siguiendo una afijación proporcional para cada estrato.

Los grupos de edad utilizados para establecer las cuotas de edad son:

- De 40 a 54 años.
- De 55 años y más.

- **Nivel de error**

Para un nivel de confianza del 95%, el nivel de error asumido a nivel de toda la muestra agregada de los tres municipios estudiados es de $\pm 4,7\%$.

• **Tamaño de la muestra**

Con la finalidad de cumplir con los niveles máximos de error planteados para este estudio, la muestra real ha sido de 420 encuestas. Se han recogido 140 encuestas por municipio, para obtener un mayor alcance y una mayor representatividad del total de la población en cada localidad.

• **Ponderación**

Para el tratamiento conjunto y representativo de la muestra de los tres municipios, según las diferentes dimensiones poblacionales de las localidades, se han aplicado coeficientes de ponderación para cada municipio en función del tamaño de su población.

Los coeficientes utilizados para el análisis de los datos que se presentan en este informe se han establecido en base a los datos referidos en el padrón municipal de 2008. Estas ponderaciones son:

- Algeciras = 0,54
- Cádiz = 1,39
- Jerez de la Frontera = 1,07

2. Variables personales, sociolaborales y formación



2.- VARIABLES PERSONALES, SOCIOLABORALES Y FORMATIVAS

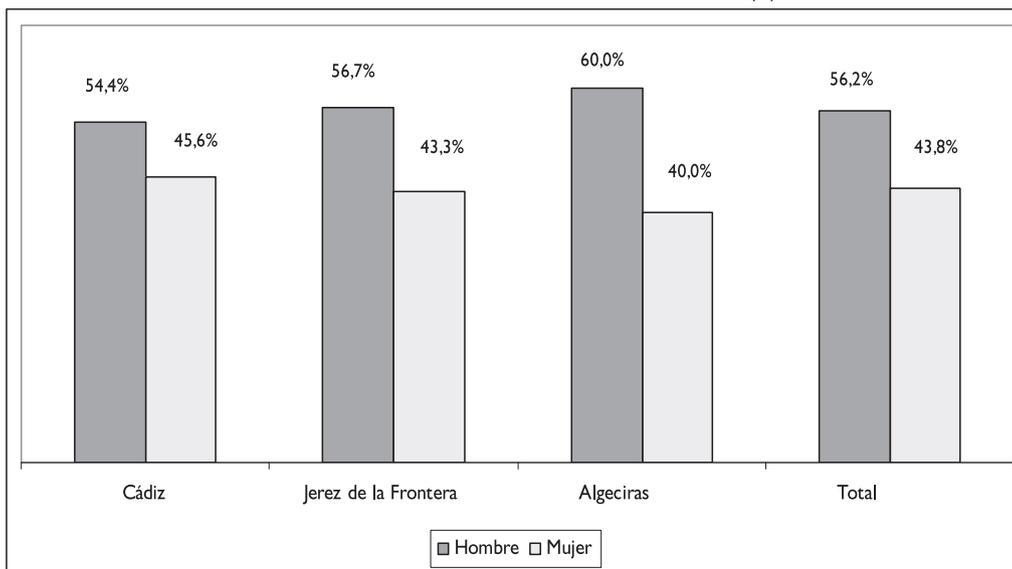
Una primera aproximación en nuestro estudio descriptivo, y siguiendo la metodología expuesta con anterioridad, pasa por analizar las variables personales, sociolaborales y formativas de la población objeto de nuestro trabajo que además servirán de referencia a lo largo de todo el estudio permitiendo analizar toda una serie de variables posteriores a partir de las mismas.

2.1- CARACTERÍSTICAS PERSONALES

2.1.1.- Sexo

En primer lugar podemos destacar (gráfico I) cómo la presencia femenina es inferior a la masculina (43,8% y 56,2% respectivamente), lo que está en concordancia con los datos de la población en general, pues hay que tener en cuenta que nuestra muestra contiene personas con estudios universitarios, lo cual para los estratos de edades que analizamos, es más frecuente en la población masculina. Esta diferencia se hace especialmente significativa en el municipio de Algeciras.

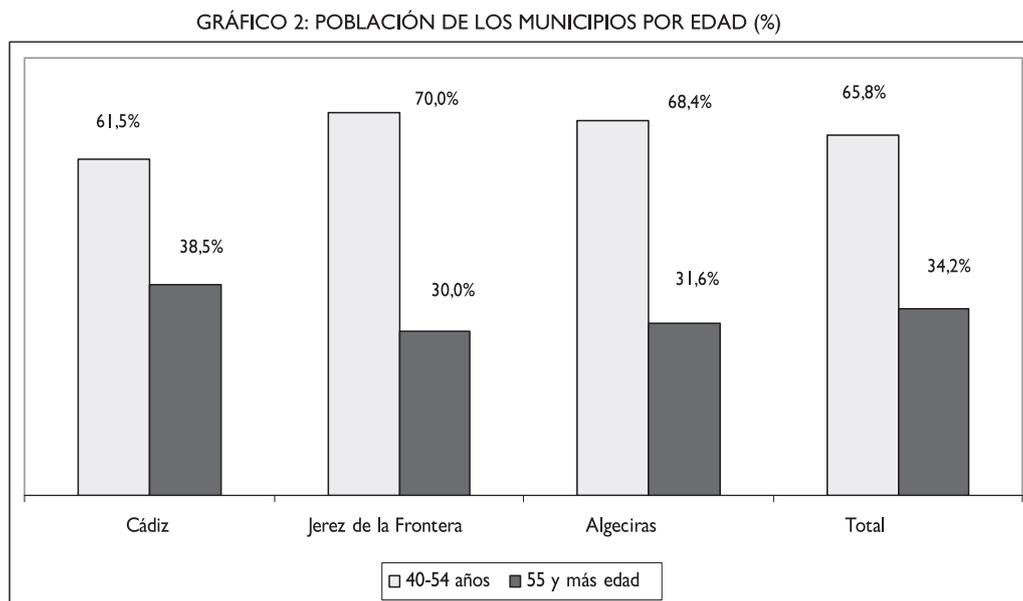
GRÁFICO I: POBLACIÓN DE LOS MUNICIPIOS POR SEXOS (%)



FUENTE : Elaboración propia

2.1.2.-Edad

En cuanto a la edad (gráfico 2) podemos comprobar cómo la población en Cádiz es la de mayor edad, donde el 38,5% tiene más de 54 años estando la más joven en Jerez dado que esta cifra es del 30,0 %, mientras que en Algeciras es del 31,6%.



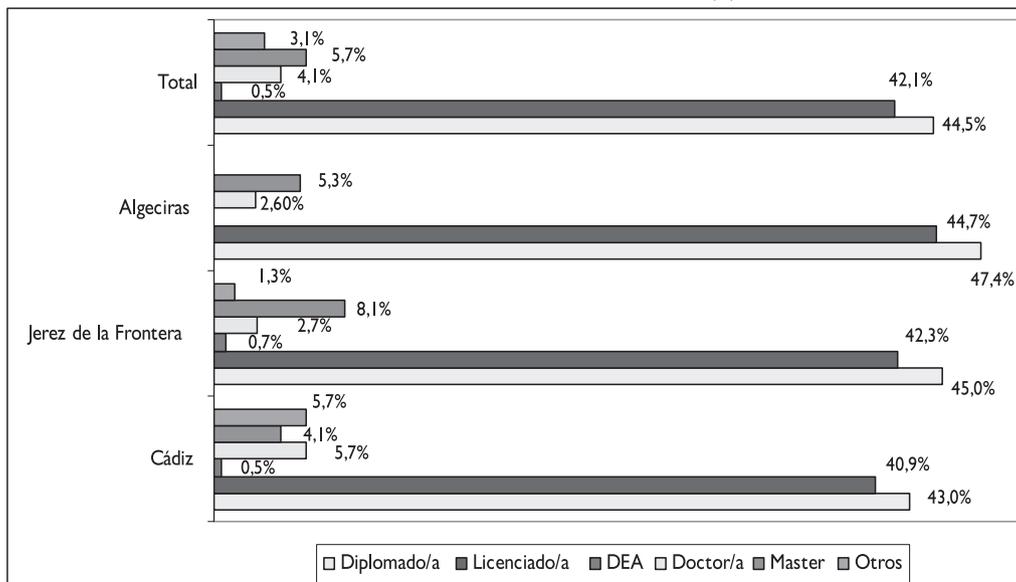
FUENTE : Elaboración propia

2.1.3.- Nivel formativo

Partiendo de que en nuestra muestra todos poseen estudios universitarios, pasamos a detallar algo más el tipo de formación que alcanzan. En este sentido se observa (gráfico 3) que las personas con

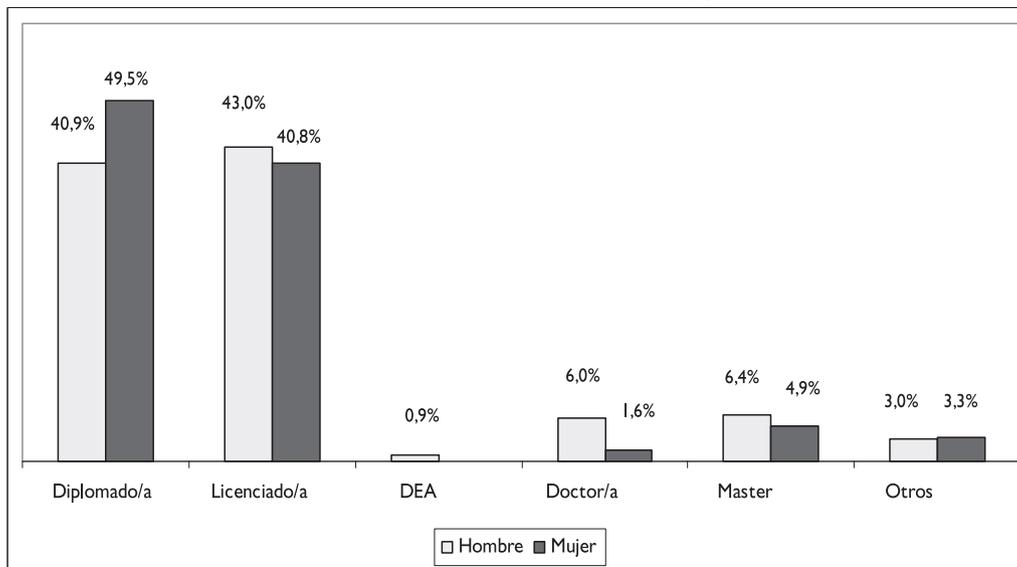
diplomaturas suponen la cifra más numerosa (44,5%), seguido de los que tienen licenciaturas (42,1%). A gran distancia les sigue las personas con másteres (5,7%), doctorado (4,1%) u otros (3,1%). Los másteres o doctorados tienen mayor presencia en Jerez (10,8%) y menos en Algeciras (7,9%). Sin embargo en Algeciras es mayor el porcentaje de diplomados (47,4%) y licenciados (44,7%) dados que estos alcanzan en Jerez una representación del 45,0% y 42,3% y en Cádiz del 43,0% y 40,9% respectivamente.

GRÁFICO 3: NIVEL FORMATIVO POR MUNICIPIOS (%)



FUENTE : Elaboración propia

GRÁFICO 4: NIVEL FORMATIVO POR SEXOS (%)



FUENTE : Elaboración propia

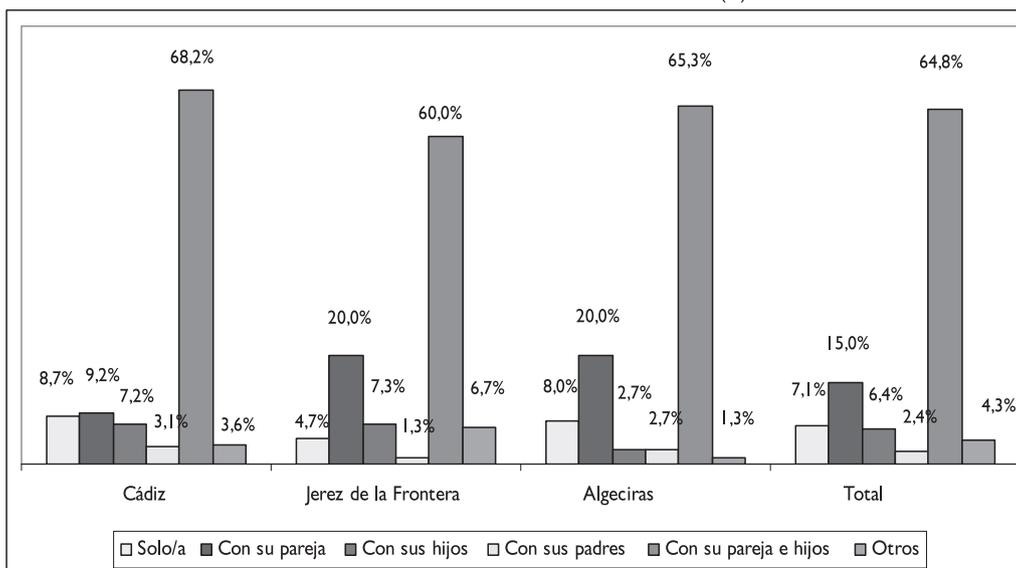
Si estudiamos el nivel formativo por sexos (gráfico 4) podemos comprobar que existen importantes diferencias, dado que la mujer se concentra más en las diplomaturas que en los niveles superiores en relación con los hombres. Concretamente, mientras que el 40,9% de los hombres son diplomados, en el caso de la mujer asciende al 49,5%. En el grupo de licenciados las diferencias aunque menores (43,0% hombres y 40,8% mujeres) ya son favorable a los hombres, lo mismo que en el nivel de doctorado y master, donde conjuntamente suponen el 12,4% del total en el caso del hombre y sólo el 6,5% para la mujer.

2.1.4.- Situación familiar

En cuanto a la situación familiar (gráfico 5) el 64,8% de la muestra vive en pareja y con sus hijos y un 15% sólo con su pareja, siendo éstas las dos formas de convivencia más abundantes. Existen algunas

diferencias por municipios, como es el caso de Cádiz donde hay menos presencia de parejas sin hijos (9,2%) que en Algeciras y Jerez (ambos 20,0%) y más casos de parejas con hijos (68,2%) que en el resto (Algeciras el 65,3% y Jerez el 60,0%).

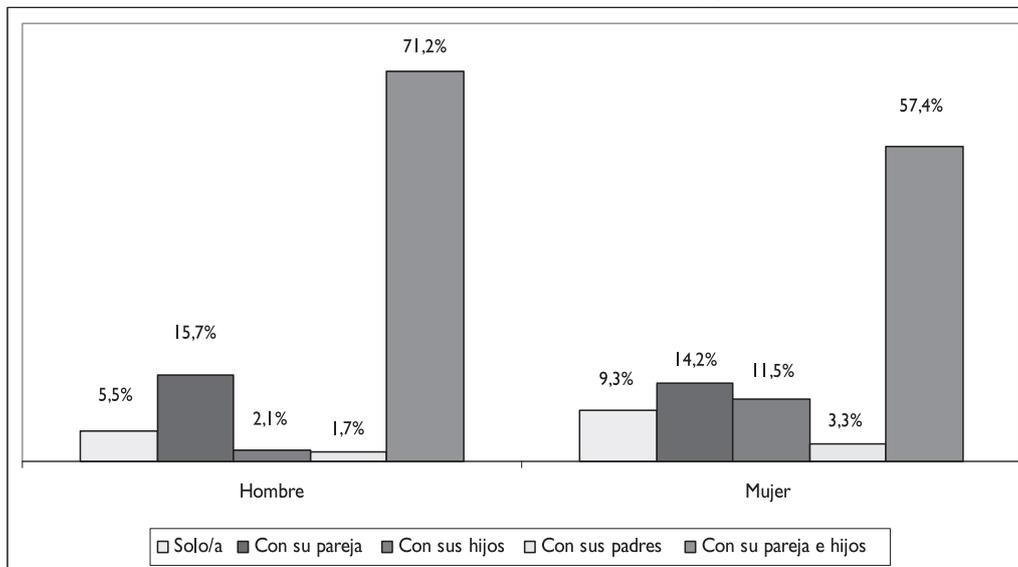
GRÁFICO 5: SITUACIÓN FAMILIAR POR MUNICIPIOS (%)



FUENTE : Elaboración propia

Si estudiamos la forma de vida por sexos (gráfica 6) comprobamos cómo existen importantes diferencias, pues mientras un 71,2% de los hombres viven con su pareja e hijos, en el caso de las mujeres son un 57,4% de las mismas las que lo hacen. Ahora bien, mientras que un 11,5% de las mujeres viven solas con sus hijos, en el caso de los hombres es del 2,1%. Por su parte mientras un 9,3% de las mujeres viven solas, en los hombres ese porcentaje es del 5,5%.

GRÁFICO 6: SITUACIÓN FAMILIAR POR SEXOS (%)



FUENTE : Elaboración propia

El número medio de hijos, según se desprende de los datos de la encuesta es de 1,7 cuyas edades máximas y mínimas de estos últimos oscilan de media entre los 20,80 y 16,82 años (tabla 2), unas edades donde la carga de dedicación hacia los hijos se supone menor. Ello puede ser un elemento determinante a la hora de poder decidir desarrollar unos estudios. Por municipios podemos afirmar que en Cádiz es donde estas edades están por encima (22,62 edad hijo mayor y 18,26 edad del menor) del resto de municipios (en torno a 19 años edad del mayor y 15-16 años del hijo menor)

TABLA 2: EDADES HIJOS MAYORES Y MENORES POR MUNICIPIOS

Edad hijo	Localidad			
	Cádiz	Jerez de la Frontera	Algeciras	Total
Edad del hijo mayor	22,62	19,09	19,44	20,80
Edad del hijo menor	18,26	15,29	16,09	16,82

FUENTE : Elaboración propia

2.1.5.- Ocupación actual

Con respecto a su ocupación actual, factor también condicionante a la hora de inclinarse por unos estudios universitarios, podemos ver (tabla 3) cómo el 74,0% de la muestra trabaja por cuenta ajena, de los que la mitad (50,1% del total y 67,6% de los asalariados¹) trabaja en la empresa pública y el 23,9% en la privada (32,4% si nos centramos solo en los asalariados²). Comparando los resultados de nuestra encuesta con los que se desprenden del INE a nivel nacional observamos grandes diferencias, dado que los asalariados mayores de 40 años en nuestro país se distribuyen un 26,4% en la empresa pública y un 73,6% en la privada.

TABLA 3: OCUPACIÓN ACTUAL (%)

Ocupación actual	Total
Desempleado/a	2,6%
Trabaja por cuenta propia	12,9%
Trabaja por cuenta ajena en empresa pública	50,1%
Trabaja por cuenta ajena en empresa privada	23,9%
Prejubilado/a	4,1%
Jubilado/a	4,5%
Dedicado/a sólo a las tareas del hogar	1,9%
Total	100,0%

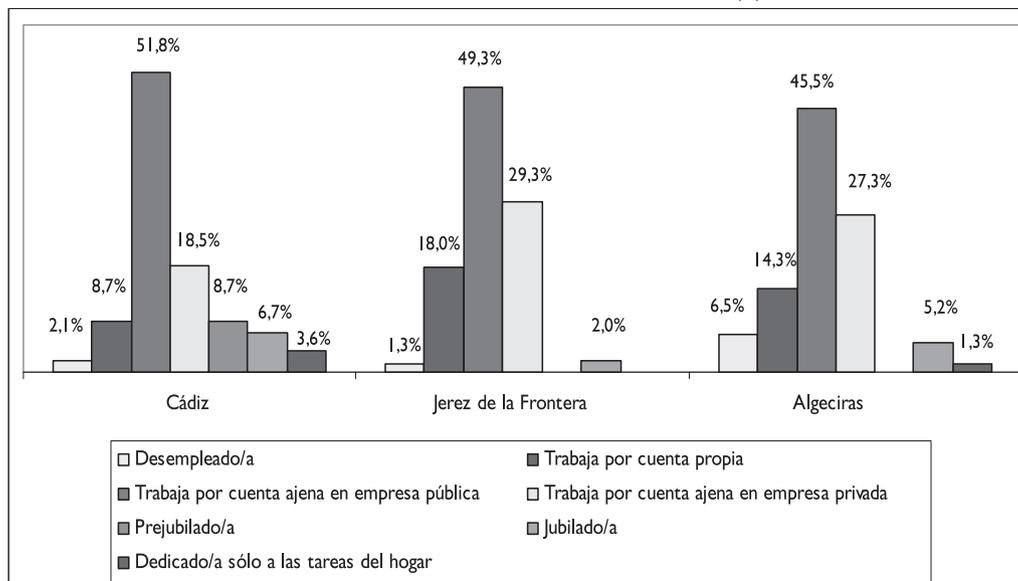
FUENTE : Elaboración propia

Por municipios (gráfico 7) comprobamos que es Cádiz donde más personas trabajan en la empresa pública, concretamente el 51,8% de las personas analizadas, de cerca está Jerez con el 49,3% y a algo más de distancia, Algeciras con el 45,5%. Por su parte es en Jerez donde más presencia adquieren las personas que trabajan en la empresa privada (29,3%) y por cuenta propia (18,0%). Por su parte en Cádiz la presencia de prejubilados, jubilados y dedicados a las tareas del hogar alcanza el 19,0% frente al 2% de Jerez y 6,5% en Algeciras. Los desempleados suponen el mayor porcentaje en Algeciras con el 6,5% y el menor en Jerez (1,3%).

¹ Este dato ha sido calculado con los resultados de la muestra.

² Idem.

GRÁFICO 7: OCUPACIÓN ACTUAL POR MUNICIPIOS (%)

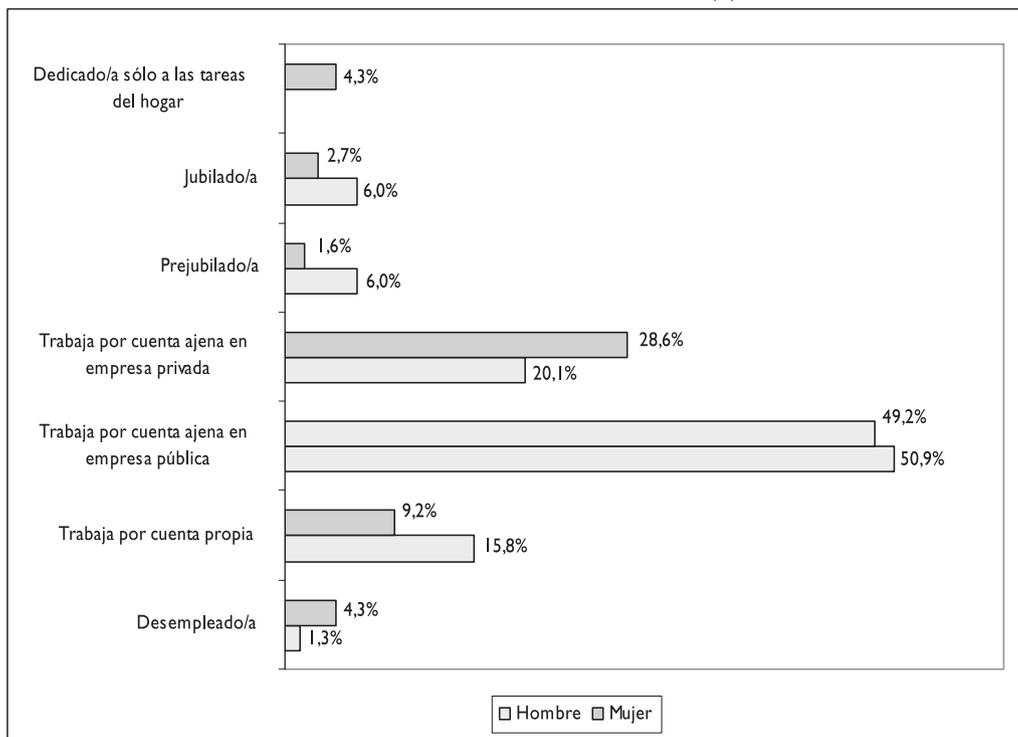


FUENTE : Elaboración propia

Por sexos (gráfico 8) existen pocas diferencias para los que trabajan en la empresa pública, si bien ya en la empresa privada encontramos que trabajan el 20,1% de los hombres y el 28,6% de las mujeres.

Por otro lado, los hombres trabajan más por cuenta propia (15,8%) que las mujeres (9,2%). La presencia de desempleados es reducida especialmente en los hombres (1,3%). Finalmente, los inactivos y prejubilados suponen el 10,5%, que repartidos por sexos suponen el 12,0% en los hombres y el 8,6% para la mujer, si bien la mitad de la mujeres de este grupo están dedicadas a las tareas del hogar.

GRÁFICO 8: OCUPACIÓN ACTUAL POR SEXOS (%)



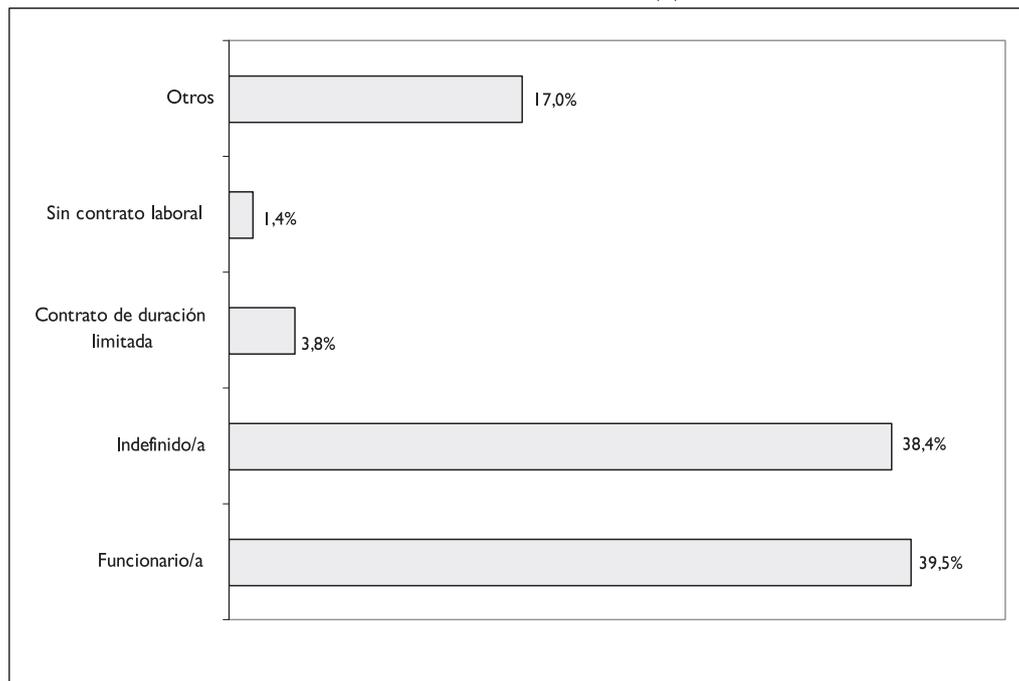
FUENTE : Elaboración propia

2.2.-CARACTERÍSTICAS SOCIOLABORALES

2.2.1.- Tipo de contrato

Tal y como estamos comprobando, la población ocupada tiene una representación muy importante en nuestra muestra, de ahí que pasemos a estudiar los datos laborales de la misma más a fondo. En primer lugar nos centramos en la jornada laboral, que según se desprende de los datos de la encuesta está en torno a las 36 horas.

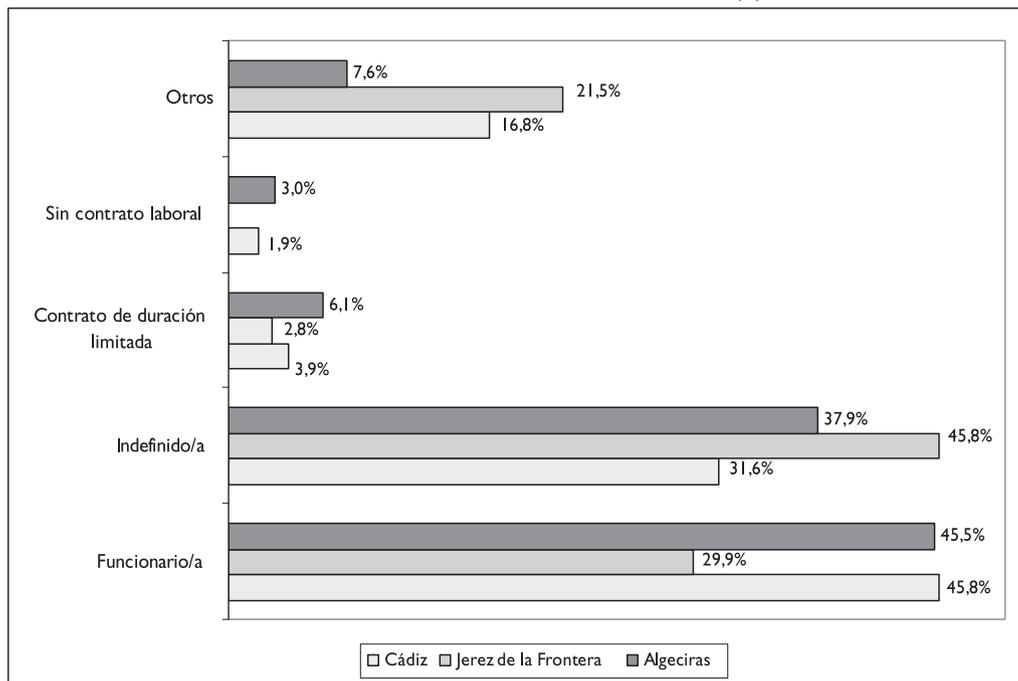
GRÁFICO 9: TIPO DE CONTRATO (%)



FUENTE : Elaboración propia

Por otro lado (gráficos 9 y 10) el 39,5% de las personas que trabajan son funcionarios, porcentajes que se hacen aún más elevados en Cádiz y Algeciras donde ascienden hasta el 45,8% y el 45,5% respectivamente. En el caso de Jerez la presencia de funcionarios en la muestra es considerablemente inferior, del 29,9%. Contrastando estos resultados con los que acabamos de obtener en el apartado anterior surgen diferencias dado que en Jerez si bien es considerable el número de personas que trabajan en empresas públicas, cuando se habla de funcionarios, su presencia se reduce notablemente.

GRÁFICO 10: TIPO DE CONTRATO POR MUNICIPIOS (%)

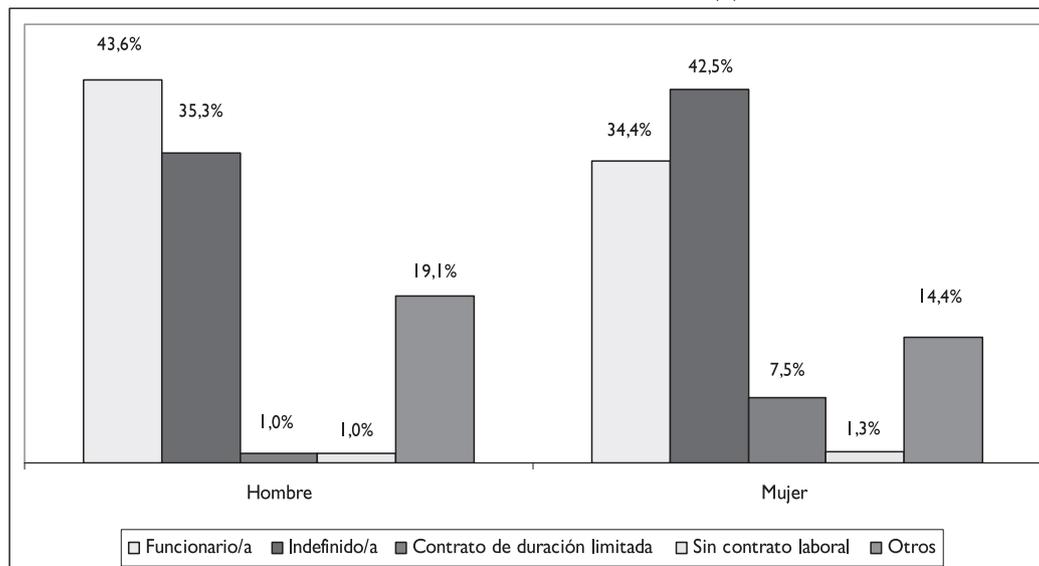


FUENTE : Elaboración propia

Hay que destacar, igualmente, que el porcentaje global de contratados indefinidos también es alto, al presentar el 38,4% del total de la muestra, siendo Jerez, con un 45,8% de los encuestados, la que mayor porcentaje presenta (frente a un 31,6% de Cádiz y un 37,9% de Algeciras).

Por sexos (gráfico 11) hay más presencia de funcionarios entre los hombres (43,6%) que entre las mujeres (34,4%), sucediendo lo contrario para los contratos indefinidos (35,3% hombres y 42,5% mujeres). En el caso de la contratación de duración limitada está mucho más presente para la mujer (7,5%) que en hombre (1,0%) lo que refleja su situación laboral más desfavorable.

GRÁFICO II: TIPO DE CONTRATO POR SEXOS (%)



FUENTE : Elaboración propia

De todo lo anterior podemos afirmar que existe una alta estabilidad laboral entre el colectivo de personas de la muestra que se encuentran trabajando, ya que el 77,9% de éstos o bien son funcionarios o tienen un trabajo indefinido.

2.2.2.- Categoría laboral

Respecto a la categoría laboral (tabla 4), el 52,6% presenta un nivel de Ingeniero, Licenciado o Personal de Alta Dirección, siendo ésta la más elevada.

TABLA 4: CATEGORÍA LABORAL (%)

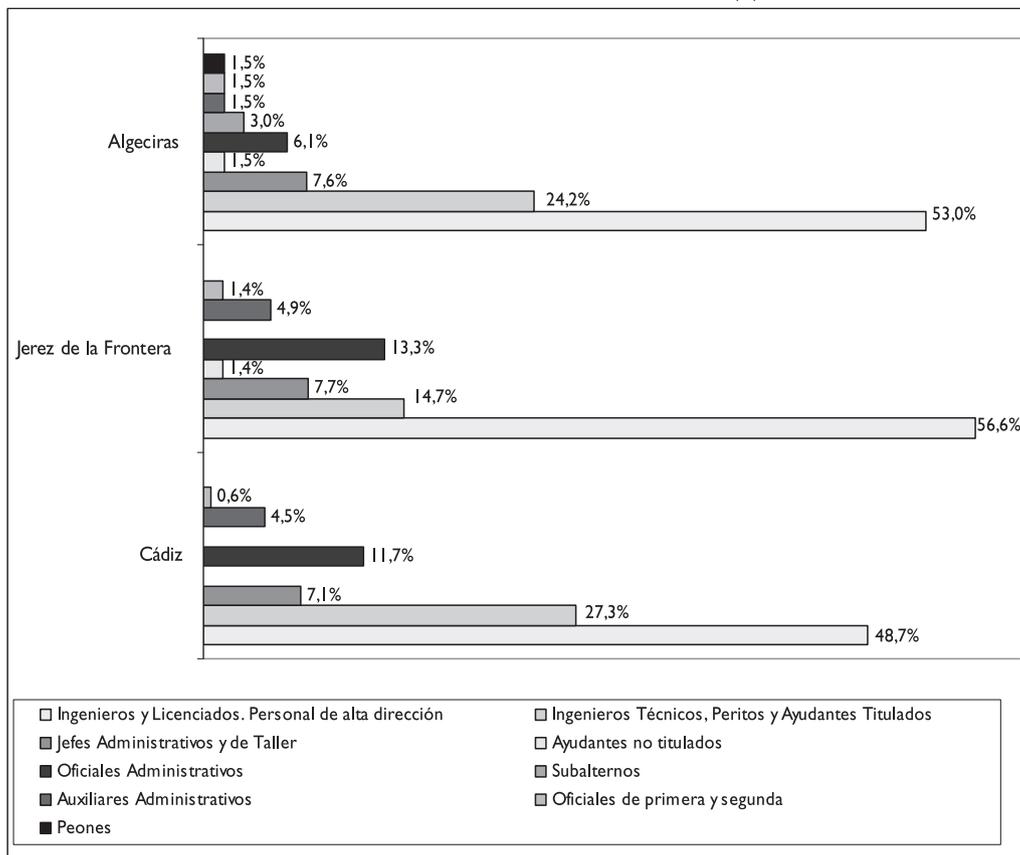
Categorías Laborales	Porcentaje
Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección	52,6%
Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	21,8%
Jefes Administrativos y de Taller	7,4%
Ayudantes no titulados	0,8%
Oficiales Administrativos	11,3%
Subalternos	0,6%
Auxiliares Administrativos	4,1%
Oficiales de primera y segunda	1,1%
Peones	0,3%
Total	100,0%

FUENTE : Elaboración propia

Por municipios (gráfico 12), es en Jerez donde más peso tiene este nivel (56,6%), le sigue Algeciras (53,0%) y finalmente Cádiz (48,7%). Sin embargo el siguiente nivel que es el que agrupa a ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados sucede todo lo contrario de forma que en Cádiz alcanzan el 27,3%, en Algeciras el 24,2% y en Jerez el 14,7%.

En cuanto a su desglose por sexos (gráfico 13), la categoría superior se presenta en mayor medida entre los hombres que entre las mujeres, ya que el 56,1% de los primeros se encuentran en este nivel mientras que este porcentaje es del 46,9% para las mujeres.

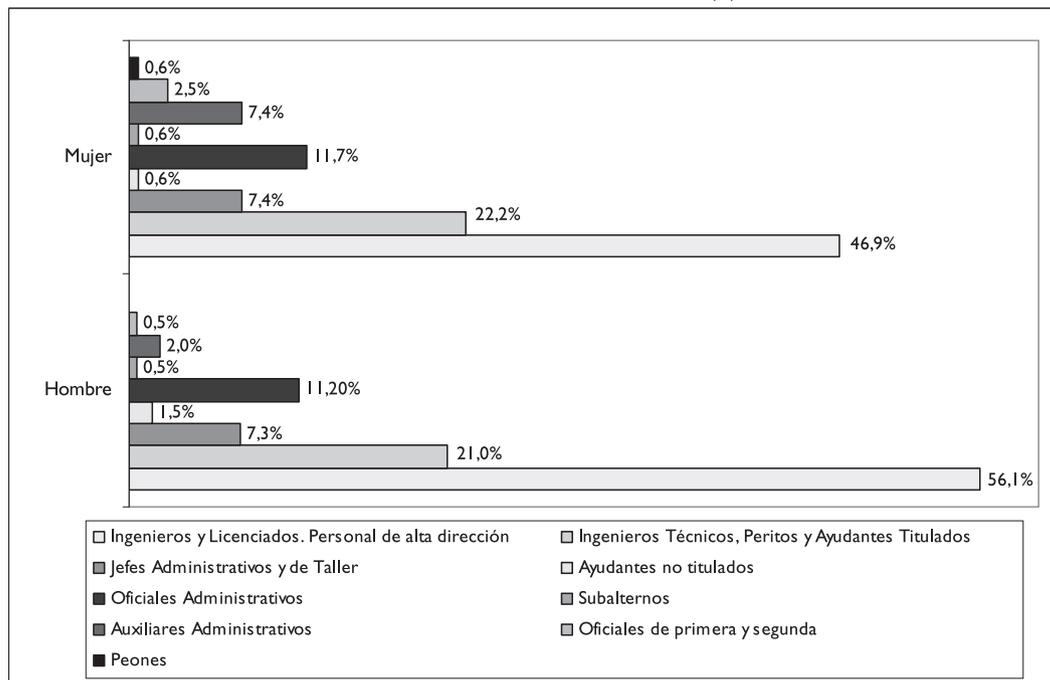
GRÁFICO 12: CATEGORÍA LABORAL POR MUNICIPIOS (%)



FUENTE : Elaboración propia

Para las categorías laborales inferiores el porcentaje de mujeres es siempre superior al de hombres. Así, el 22,8% de las mujeres se encuentran entre los niveles de oficiales administrativas y peones, frente al 14,2% de los hombres. Como resulta lógico, existe una fuerte correlación entre la titulación y la categoría laboral del puesto ocupado, como se puede observar en la tabla 5 estando este dato corroborado por la prueba de la X^2 , que toma un valor de 183,95, siendo significativa al nivel de 0,01.

GRÁFICO 13: CATEGORÍA LABORAL POR SEXOS (%)



FUENTE : Elaboración propia

TABLA 5: CATEGORÍA LABORAL POR TITULACIÓN (%)

Titulación/es	Categoría actual en el puesto de trabajo									Total
	Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	Jefes Administrativos y de Taller	Ayudantes no titulados	Oficiales Administrativos	Subalternos	Auxiliares Administrativos	Oficiales de primera y segunda	Peones	
Diplomado/a	22,9%	40,5%	11,1%	2,0%	14,4%	1,3%	5,2%	2,0%	0,7%	100,0%
Licenciado/a	75,2%	9,3%	5,6%	0	7,5%	0,0%	1,2%	1,2%	0,0%	100,0%
DEA	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Doctor/a	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Master	73,9%	4,3%	0,0%	0,0%	21,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Otros	0,0%	10,0%	10,0%	0,0%	30,0%	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Total	52,3%	21,6%	7,4%	0,8%	11,5%	0,5%	4,1%	1,4%	0,3%	100,0%

FUENTE : Elaboración propia

2.2.3.- Tiempo trabajado

La media de tiempo que llevan trabajando de forma continuada (tabla 6) es de 20,5 años, llevando, también de media, casi 18 años en la empresa en la que se encuentran actualmente, lo que indica una gran estabilidad en el empleo, acorde con el elevado número de funcionarios y contratos indefinidos que se ha comentado anteriormente. Por municipios (tabla 6) Cádiz y Algeciras registran las mayores duraciones tanto de tiempo trabajado de manera continuada (21,5 años) como en la empresa actual (en torno a 19 años).

No obstante, al realizar el análisis anova de un factor las diferencias de medias entre poblaciones no resultaban estadísticamente significativas al nivel 0,01.

TABLA 6: TIEMPO TRABAJADO POR MUNICIPIOS (años)

Tiempo trabajado	Localidad			
	Cádiz	Jerez de la Frontera	Algeciras	Total
Tiempo que lleva trabajando de manera continuada	21,5	19,1	21,5	20,5
Tiempo trabajando en la empresa actual	18,9	16,3	19,2	17,9

FUENTE : Elaboración propia

Asimismo se observa (tabla 7), que la media de tiempo trabajado de forma continuada y en la empresa actual es mayor para los hombres que para las mujeres, ya que para los primeros es más de 23 años y de 20,2 años respectivamente, frente a los 17 y 15 años para el caso de las mujeres.

El análisis anova de un factor nos ratifica que esta diferencia de medias entre hombres y mujeres es significativa estadísticamente tanto para el tiempo trabajado de forma continua como para el tiempo que se lleva en la empresa actual, al tomar F valores iguales a 33,698 y 21,338 respectivamente, ambos significativos al nivel 0,01.

TABLA 7: TIEMPO TRABAJADO POR SEXOS (%)

Tiempo trabajado	Sexo		Anova	
	Hombre	Mujer	F	Sig
Tiempo que lleva trabajando de manera continuada	23,3	17,0	33,698	0,000
Tiempo trabajando en la empresa actual	20,2	15,0	21,333	0,000

FUENTE : Elaboración propia

2.2.4.- Nivel retributivo

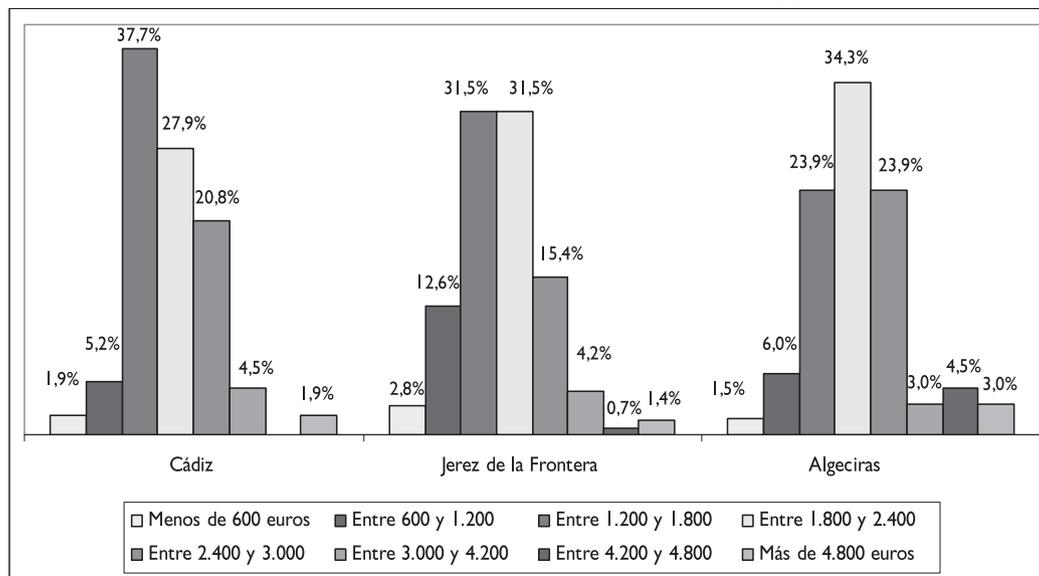
Cerca de un tercio (32,7%) de los que se encuentran trabajando, tal y como se comprueba en la tabla 8, reciben un sueldo mensual que se sitúa entre los 1.200 € y los 1.800 €, observándose además que el 63,2% tiene una retribución comprendida entre 1.200 € y 2.400 € y el 82,4%% entre esos 1.200 € y los 3.000 €.

TABLA 8: NIVELES RETRIBUTIVOS (%)

Sueldo mensual neto aproximado	Total
Menos de 600 €	2,2%
Entre 600 € y 1.200 €	8,2%
Entre 1.200 € y 1.800 €	32,7%
Entre 1.800 € y 2.400 €	30,5%
Entre 2.400 € y 3.000 €	19,2%
Entre 3.000 € y 4.200 €	4,1%
Entre 4.200 € y 4.800 €	1,1%
Más de 4.800 €	1,9%
Total	100,0%

FUENTE : Elaboración propia

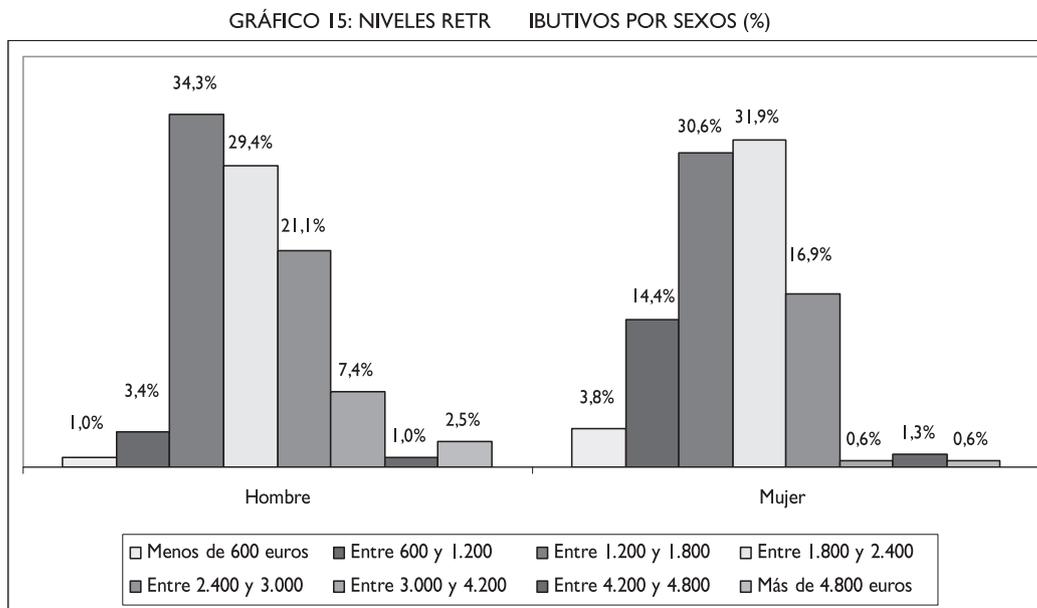
GRÁFICO 14: NIVELES RETRIBUTIVOS POR MUNICIPIOS (%)



FUENTE : Elaboración propia

Por municipios (gráfico 14) es Jerez el que más relevancia adquieren las personas con sueldos por debajo de los 1.200 € que suman el 15,4% mientras que en Algeciras y Cádiz representan el 7,5% y 7,1% respectivamente. Por el contrario por encima de los 2.400 € Algeciras tiene a un 34,4% de los asalariados, mientras que Cádiz el 27,2 y Jerez el 21,7%.

Al distinguir por sexos (gráfico 15), cabe destacar cómo el sueldo de las mujeres se sitúa en mayor medida en el rango comprendido entre los 1.800 € y 2.400 €, con un 31,9%, mientras que para los hombres se da en el rango 1200 € a 1.800 €, en el que se encuentra el 34,3%. Sin embargo, en el extremo inferior de sueldos es superior el porcentaje para las mujeres, ya que el 18,2% gana menos de 1.200 €, frente al 4,4% de los hombres, mientras que en el nivel superior, el porcentaje de hombres es mayor ya que el 31,7% de estos gana más de 2.400 € frente al 19,4% de las mujeres.



FUENTE : Elaboración propia

En este caso, de forma contraria a lo que ocurría al diferenciar por poblaciones, la prueba de la X^2 indica que existe una relación estadística entre el nivel retributivo y el sexo, al tomar un valor de 29,160 que es significativa al nivel 0,001.

Por su parte, la tabla 9 nos muestra la relación entre la titulación que se posee y el nivel retributivo mensual. La prueba de la X^2 nos confirma, como cabría esperar, que existe una relación estadísticamente significativa entre ambas variables, al tomar un valor de 115,38 que resulta significativo al nivel 0,01. El porcentaje mayor para los diplomados (42,8%) se sitúa en sueldos entre los 1.200 € y los 1.800 €, para los licenciados (34,0%) entre los 1.800 € y 2.400 €, al igual que para los que poseen el DEA³. Para los

³ No obstante este grupo es poco relevante.

doctores el sueldo mensual que más se repite se sitúa entre los 2.400 € y los 4.200 €, volviendo a bajar para los que poseen un máster hasta los 1.800 € y 2.400 € mensuales. En los extremos salariales también se comprueba más presencia de diplomados y licenciados, sobre todo de los primeros, mientras que en los niveles superiores hay más concentración de doctores y másteres.

TABLA 9: NIVELES RETRIBUTIVOS POR NIVEL DE ESTUDIOS (%)

Titulación	Sueldo mensual neto aproximado								Total
	Menos de 600 euros	Entre 600 y 1.200	Entre 1.200 y 1.800	Entre 1.800 y 2.400	Entre 2.400 y 3.000	Entre 3.000 y 4.200	Entre 4.200 y 4.800	Más de 4.800 euros	
Diplomado/a	4,6%	11,2%	42,8%	28,3%	10,5%	1,3%	0,7%	0,7%	100,0%
Licenciado/a	1,2%	5,6%	25,3%	34,0%	27,2%	3,1%	1,9%	1,9%	100,0%
DEA	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Doctor/a	0,0%	6,3%	12,5%	6,3%	37,5%	37,5%	0,0%	0,0%	100,0%
Master	0,0%	0,0%	26,1%	30,4%	13,0%	13,0%	4,3%	13,0%	100,0%
Otros	0,0%	22,2%	55,6%	11,1%	11,1%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Total	2,5%	8,0%	32,7%	29,9%	19,2%	4,4%	1,4%	1,9%	100,0%

FUENTE : Elaboración propia

2.2.5.- Adecuación del nivel de estudios al empleo actual

Como se comprueba en la tabla 10, un porcentaje elevado de los encuestados, el 76,2%, considera que tiene un nivel de estudios adecuado a su puesto de trabajo.

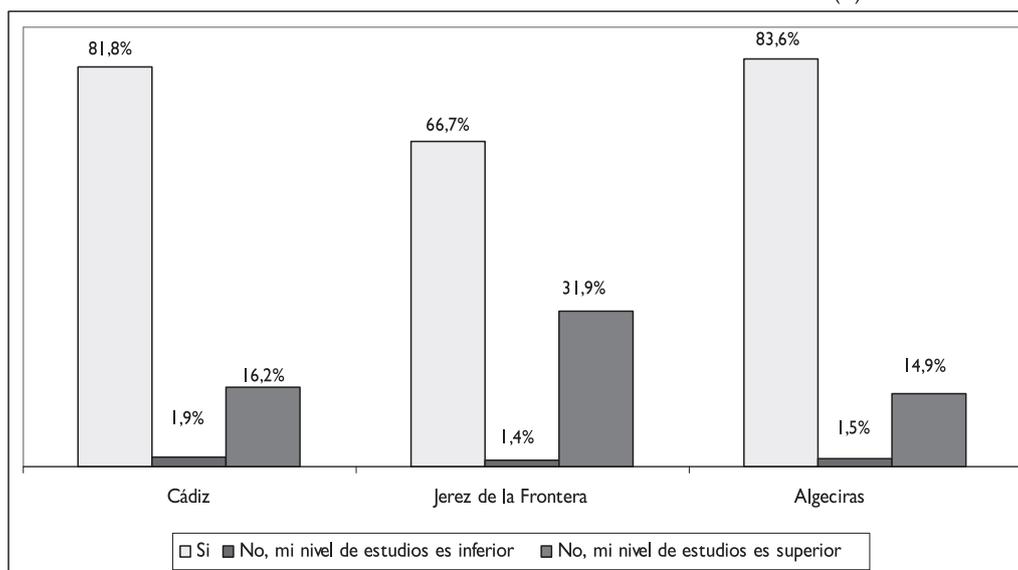
TABLA 10: ADECUACIÓN DE LOS ESTUDIOS AL EMPLEO (%)

Nivel de estudios adecuado al trabajo	Total
Sí	76,2%
No, mi nivel de estudios es inferior	1,6%
No, mi nivel de estudios es superior	22,2%
Total	100,0%

FUENTE : Elaboración propia

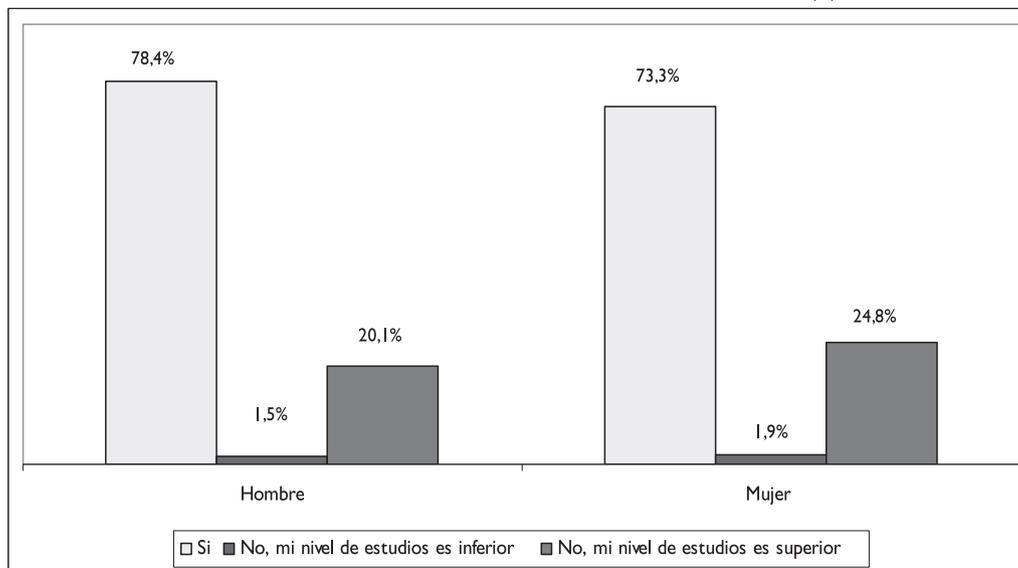
Esta idea está especialmente latente en Algeciras (83,6%) y Cádiz (81,8%) siendo en Jerez mucho menor (66,7%). Esto viene a indicar que los titulados superiores, en un nivel elevado, y tras un periodo largo de trabajo continuado, desarrollan una actividad laboral acorde a su titulación. Sin embargo, el 22,2% considera que está desarrollando una actividad que se encuentra por debajo de la titulación que posee y que en Jerez supone el 31,9%. Todo ello aparece en el gráfico 16.

GRÁFICO 16: ADECUACIÓN DE LOS ESTUDIOS AL EMPLEO POR MUNICIPIOS (%)



FUENTE : Elaboración propia

GRÁFICO 17: ADECUACIÓN DE LOS ESTUDIOS AL EMPLEO POR SEXOS (%)



FUENTE : Elaboración propia

El porcentaje (gráfico 17) de personas que consideran que realizan un trabajo adecuado a su nivel de estudios es superior en los hombres (78,4%) que en las mujeres (73,3%). Mientras que la mujer estima con más frecuencia que está más capacitada de lo que su trabajo requiere (24,8%) frente a lo que lo hace el hombre (20,1%).

De esta forma, de manera general es muy reducido el número de personas analizadas que tienen una formación insuficiente para su trabajo. Este aspecto tendrá que ser considerado cuando se estudie la motivación.

Por su parte (tabla 11), el 61,6% del total de los encuestados considera que el área de estudio más adecuada para su trabajo es la que estudió junto a otras. La mayor desvinculación entre estudios y trabajo⁴ se presenta en Cádiz (15,5%), algo menos en Jerez (9,0%) y en menor medida en Algeciras (7,5%).

TABLA 11: AREA DE CONOCIMIENTOS MÁS ADECUADA AL EMPLEO POR MUNICIPIOS (%)

Área de estudios más adecuada al trabajo	Localidad			Total
	Cádiz	Jerez de la Frontera	Algeciras	
Exclusivamente la relacionada con la que estudió en la carrera	24,5%	25,7%	34,8%	26,8%
La que estudió y otra/s	60,0%	65,3%	57,6%	61,6%
Otra totalmente diferente	11,6%	6,9%	4,5%	8,5%
Ninguna en particular	3,9%	2,1%	3,0%	3,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

FUENTE : Elaboración propia

Por sexos (tabla 12) en la mujer existe una menor adecuación entre los estudios adquiridos y el trabajo (14,4%) que en el hombre (9,3%)

TABLA 12: AREA DE CONOCIMIENTOS MÁS ADECUADA AL EMPLEO POR SEXOS (%)

Área de estudios más adecuada al trabajo	Sexo	
	Hombre	Mujer
Exclusivamente la relacionada con la que estudió en la carrera	29,8%	23,1%
La que estudió y otra/s	61,0%	62,5%
Otra totalmente diferente	5,4%	12,5%
Ninguna en particular	3,9%	1,9%
Total	100,0%	100,0%

FUENTE : Elaboración propia

Todo lo anterior, corrobora la idea expresada más arriba de la existencia de un elevado porcentaje en la muestra de personas que desarrollan actividades relacionadas con la titulación estudiada.

⁴ Que englobaría las opciones "Otra totalmente diferente" y "Ninguna en particular".

2.2.6.- Responsabilidad en el trabajo

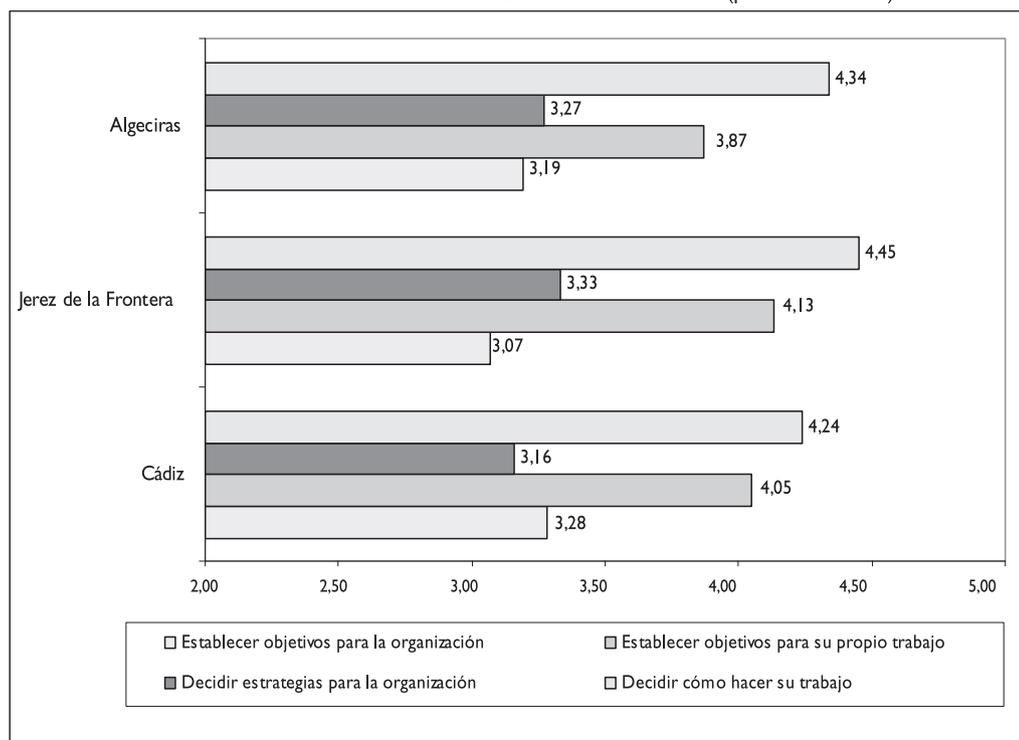
La tabla 13 y los gráficos 18 y 19 nos proporciona la valoración media de en qué medida se consideran los encuestados responsables de distintos aspectos de su trabajo, tanto por municipios por sexos.

TABLA 13: NIVELES DE RESPONSABILIDAD
(puntuación media)*

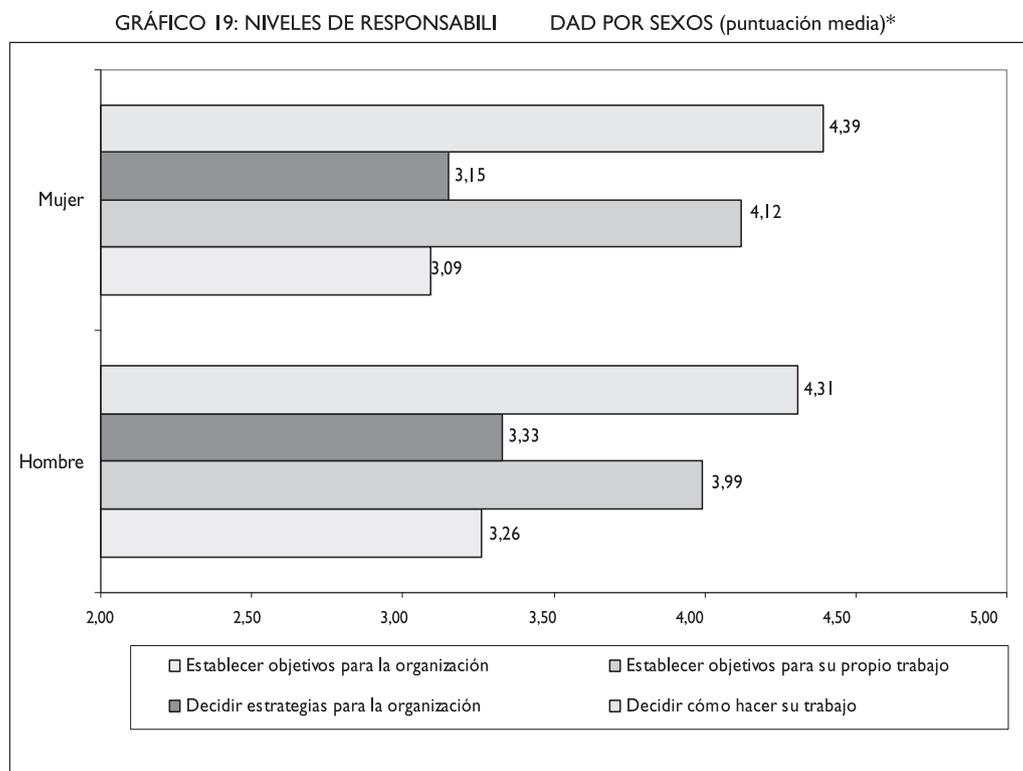
Responsabilidad	Total
Establecer objetivos para la organización	3,18
Establecer objetivos para su propio trabajo	4,05
Decidir estrategias para la organización	3,25
Decidir cómo hacer su trabajo	4,34

*I (mínima puntuación), 5 (máxima puntuación) FUENTE : Elaboración propia

GRÁFICO 18: NIVELES DE RESPONSABILIDAD POR MUNICIPIOS (puntuación media)*



*I (mínima puntuación), 5 (máxima puntuación) FUENTE : Elaboración propia



*I (mínima puntuación), 5 (máxima puntuación)

FUENTE : Elaboración propia

Las mayores puntuaciones se presentan en decidir cómo hacer el trabajo, con media de 4,34 puntos y en el establecimiento de los objetivos del propio trabajo (4,05 puntos). En estos dos casos las mujeres asignan una mayor puntuación media que los hombres (4,39 frente a 4,31 y 4,12 frente a 3,99 respectivamente). No obstante, destaca la existencia de medias altas, también, tanto para establecer los objetivos de la organización (3,18), como para decidir las estrategias para la organización (3,25). Curiosamente, en este ámbito organizativo son los hombres los que otorgan una mayor puntuación, lo que refleja un mayor grado

de responsabilidad en la organización de éstos, ya que los valores medios asignados son del 3,26 frente al 3,09 y del 3,33 frente al 3,15 para hombres y mujeres respectivamente. El análisis por municipios⁵ no refleja grandes diferencias entre los mismos, donde cabe destacar como regla general la puntuación algo por encima de las demás que se hace en Jerez de casi todos los aspectos.

2.2.7.- Satisfacción en el trabajo

Con carácter general el nivel de satisfacción con el trabajo es bastante alto, estando próxima la puntuación a 4,0. A su vez por municipios existe una valoración similar, algo superior en Jerez (4,10) e inferior en Cádiz (3,90) (tabla 14). Asimismo las mujeres (4,08) presentan un nivel de satisfacción ligeramente superior a los hombres (3,92)⁶ (tabla 15).

TABLA 14: GRADO DE SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO ACTUAL POR MUNICIPIOS
(puntuación media)*

Grado de satisfacción	Localidad			
	Cádiz	Jerez de la Frontera	Algeciras	Total
En general, ¿está satisfecho/a con su trabajo actual?	3,90	4,10	3,95	3,99

*I (mínima puntuación), 5 (máxima puntuación)

FUENTE : Elaboración propia

TABLA 15: GRADO DE SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO ACTUAL POR SEXOS
(puntuación media)*

Grado de satisfacción	Sexo	
	Hombre	Mujer
En general, ¿está satisfecho/a con su trabajo actual?	3,92	4,08

*I (mínima puntuación), 5 (máxima puntuación)

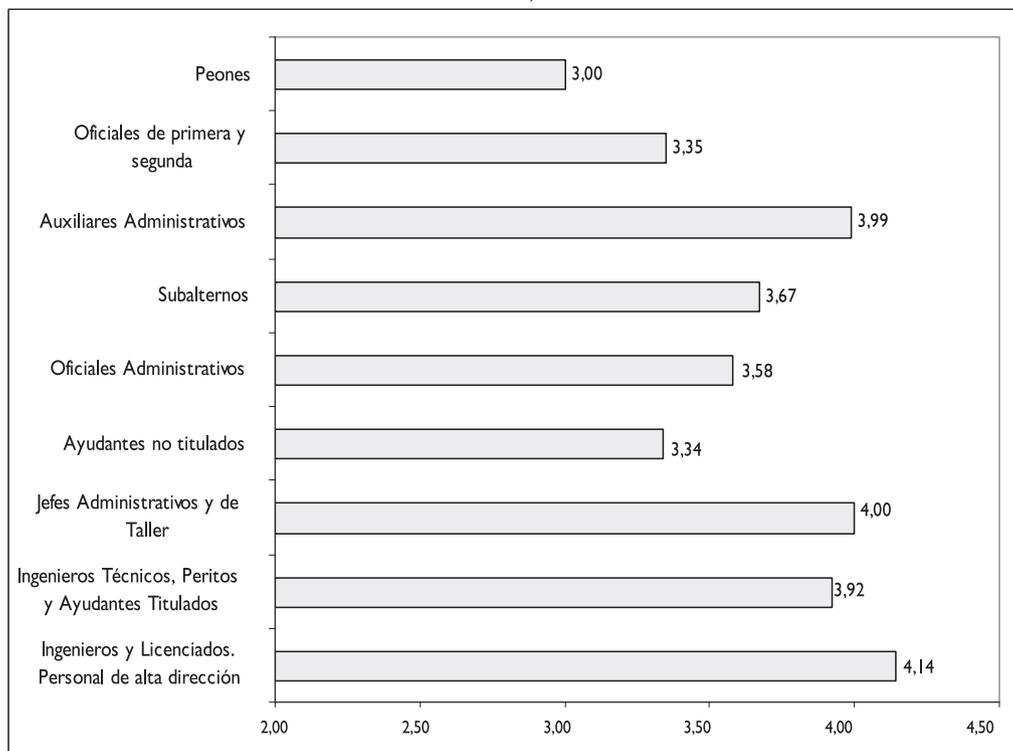
FUENTE : Elaboración propia

⁵ En ambos casos en el análisis Anova de un factor las diferencias de medidas entre poblaciones y entre sexo no resultan estadísticamente significativas al nivel 0,01.

⁶ Si bien esta diferencia no es estadísticamente significativa al nivel 0,01 cuando se realiza el análisis Anova de un favor.

Por su parte, como muestra el gráfico 20, los más satisfechos son los ingenieros y licenciados (media de 4,14 puntos), seguido por los jefes administrativos y de taller (media de 4).

GRÁFICO 20: GRADO DE SATISFACCIÓN POR CATEGORÍA LABORAL (puntuación media)*

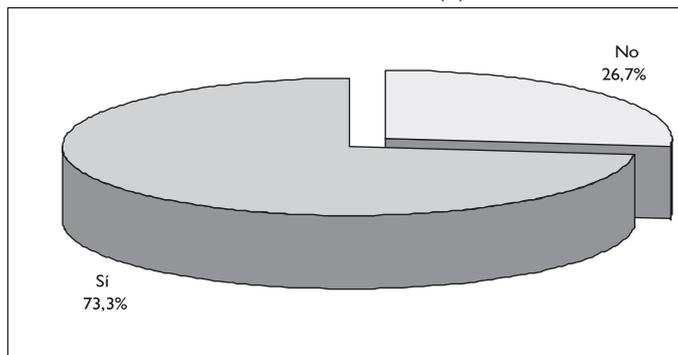


*I (mínima puntuación), 5 (máxima puntuación)
FUENTE : Elaboración propia

2.3- FORMACIÓN

Deteniéndonos en el estudio de los aspectos formativos, cabe señalar, como observamos en el gráfico 21, que el 73,3% de la muestra ha realizado algún tipo de formación en los tres últimos años.

GRÁFICO 21: PERSONAS QUE HAN RECIBIDO FORMACIÓN EN LOS ÚLTIMOS TRES AÑOS (%)



FUENTE : Elaboración propia

2.3.1.- Formación por niveles de edad, municipios y sexos

Además, como aparece en la tabla 15, son las personas con menos de 55 años las que mayor formación han recibido, ya que el 81,9% de ellas se ha formado durante los tres últimos años, frente al 56,9% del colectivo de personas de mayor edad.

TABLA 15: PERSONAS QUE HAN RECIBIDO FORMACIÓN EN LOS ÚLTIMOS TRES AÑOS POR EDAD (%)

Formación en los últimos tres años	Grupos de edad	
	40-54 años	55 y más edad
No	18,1%	43,1%
Sí	81,9%	56,9%
Total	100,0%	100,0%

FUENTE : Elaboración propia

TABLA 16: PERSONAS QUE HAN RECIBIDO FORMACIÓN EN LOS ÚLTIMOS TRES AÑOS POR MUNICIPIOS (%)

Formación en los últimos tres años	Localidad		
	Cádiz	Jerez de la Frontera	Algeciras
No	32,8%	17,3%	30,3%
Sí	67,2%	82,7%	69,7%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

FUENTE : Elaboración propia

Por localidades (tabla 16), la mayor formación se ha dado entre los integrantes de la muestra que viven en Jerez, ya que el 82,7% ha recibido formación en los tres últimos años, mientras que los porcentajes para Cádiz y Algeciras son menores, presentando Cádiz el menor porcentaje de las tres con un 67,2%. Por sexos (tabla 17), las mujeres que sí se han formado representan un porcentaje algo superior al de los hombres, si bien no surgen grandes diferencias (74,1% frente al 72,5%).

TABLA 17: PERSONAS QUE HAN RECIBIDO FORMACIÓN EN LOS ÚLTIMOS TRES AÑOS POR SEXOS (%)

Formación en los últimos tres años	Sexo	
	Hombre	Mujer
No	27,5%	25,9%
Sí	72,5%	74,1%
Total	100,0%	100,0%

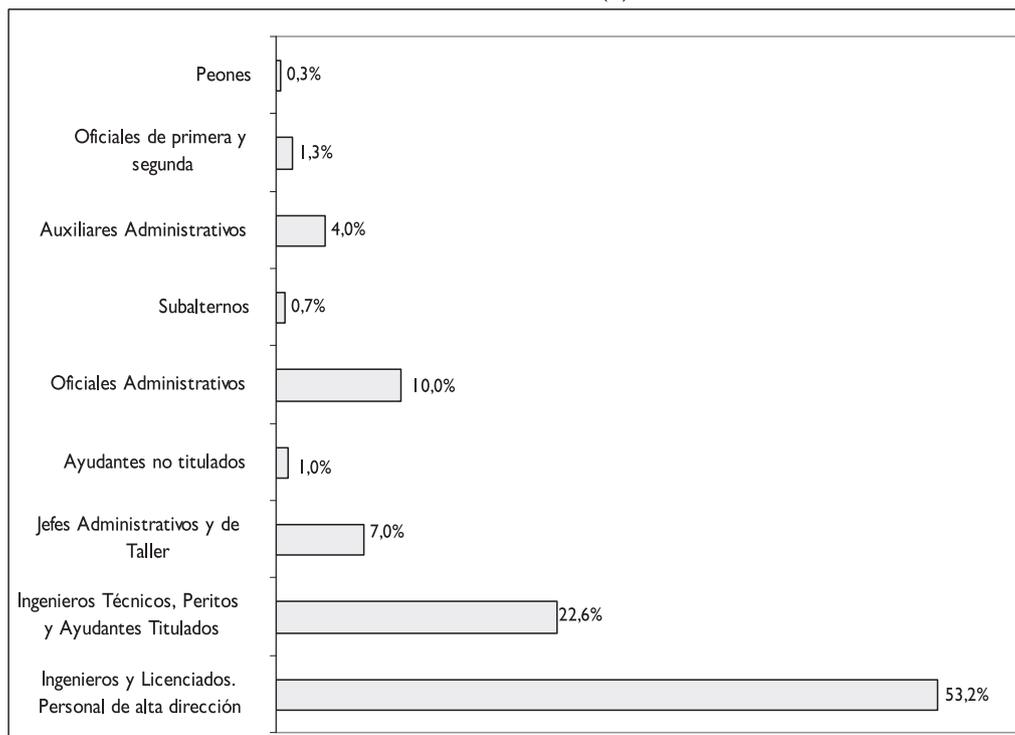
FUENTE : Elaboración propia

2.3.2.- Formación por categorías laborales

Esta formación es mayor para los titulados superiores y/o los que ocupan cargos directivos, ya que el 53,2% de los que han recibido formación pertenece a este colectivo, como podemos ver en el gráfico 22.

A éstos le siguen, los ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados al suponer este grupo el 22,6% de los que se formaron en los tres últimos años.

GRÁFICO 22: DISTRIBUCIÓN POR CATEGORÍA DE LAS PERSONAS QUE HAN RECIBIDO FORMACIÓN (%)



FUENTE : Elaboración propia

2.3.3.- Origen de la formación

De los que han recibido formación, tomando la muestra globalmente, como se observa en la tabla 18, sólo un 14% lo ha hecho en la Universidad de Cádiz frente al 86,0% cuya formación recibida no ha sido de la UCA sino en otros centros.

El mayor porcentaje se presenta entre los que han recibido formación de la empresa ya que así lo señala el 60,9% de los encuestados que han recibido formación (Nótese que, por tanto, en este caso sólo un 39,1% de los que han recibido formación en este periodo, no lo ha hecho en la empresa). También

otros centros de formación no reglada presentan un porcentaje relativamente elevado, ya que el 29,6%, de los que se han formado lo han hecho en este tipo de centros.

TABLA 18: PROCEDENCIA DE LA FORMACIÓN RECIBIDA (%)

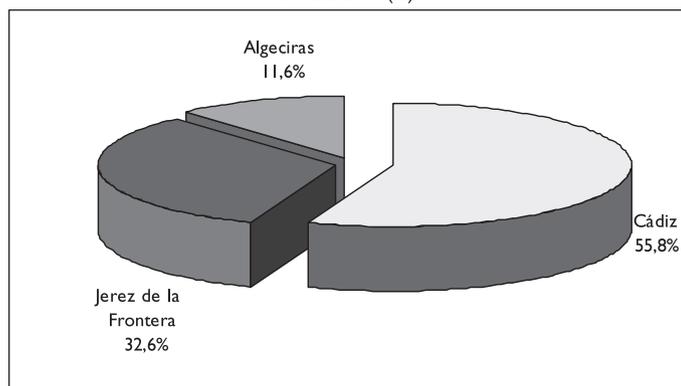
Procedencia	Formación en los últimos tres años	
	Sí	No
Universidad de Cádiz	14,0%	86,0%
Otras universidades	14,9%	85,1%
Academias	13,1%	86,9%
Sindicatos	12,8%	87,2%
Empresa	60,9%	39,1%
Otros centros de formación no reglada	29,6%	70,4%

FUENTE : Elaboración propia

Todo ello viene a indicarnos que la Universidad no parece ser uno de los principales proveedores de formación para sus egresados una vez que éstos se incorporan a la vida laboral y permanecen tiempo en ella, siendo las empresas las que ocupan un papel preponderante en la formación de los titulados que trabajan.

Analizando si existe un posible “efecto campus” respecto a este asunto, el gráfico 23 nos muestra cómo es en la ciudad de Cádiz en la que se da el mayor porcentaje, el 55,8%, de los que afirman haber realizado formación en la UCA, disminuyendo para el caso de Jerez, que supone el 32,6% de los formados en la UCA, siendo para Algeciras sólo del 11,6%. Ello deja de manifiesto la necesidad de un mayor acercamiento de la Universidad de Cádiz a las necesidades formativa de este colectivo en estos dos municipios.

GRÁFICA 23: FORMACIÓN RECIBIDA DE LA UCA POR MUNICIPIOS (%)



FUENTE : Elaboración propia

Por su parte, son los hombres los que en mayor medida acuden a la UCA para formarse, ya que son el 72,1% del total de los encuestados que han señalado esta opción (tabla 19) frente al 27,9% de las mujeres existiendo en este caso una llamativa diferencia.

TABLA 19: FORMACIÓN RECIBIDA DE LA UCA POR SEXOS (%)

Sexo	Porcentaje
Hombre	72,1%
Mujer	27,9%
Total	100,0%

FUENTE : Elaboración propia

En cuanto a la formación a través de otras universidades (tabla 20), el porcentaje mayor de entre aquellos que reciben esta formación se da en Jerez, al suponer el 54,3% de los casos, dejando de manifiesto el efecto de la oferta formativa en este municipio de otras Universidades.

TABLA 20: FORMACIÓN RECIBIDA DE
OTRAS UNIVERSIDADES POR
MUNICIPIOS (%)

Municipio	Porcentaje
Cádiz	23,9%
Jerez de la Frontera	54,3%
Algeciras	21,7%
Total	100,0%

FUENTE : Elaboración propia

2.3.4.- Financiación de la formación

Como se refleja en la tabla 21, la empresa es una de las más importantes financiadoras de la formación, ya que para el 63,5% de los casos en los que esta última ha existido, ha sido financiada por la empresa. Ello también justifica el hecho de que la mayor parte de la formación que estas personas han recibido, tal y como hemos visto en el apartado anterior, provenga de la empresa. Hay que señalar, también, que en el 36,7% de los casos ha sido financiada por el propio sujeto, lo que indica la existencia de una preocupación por la formación por parte de un colectivo del total de los encuestados.

TABLA 21: FINANCIACIÓN DE LA FORMACIÓN RECIBIDA (%)

Procedencia de la financiación	Sí	No
La empresa en la que trabaja en el momento de llevarla a cabo	63,5%	36,5%
Usted	36,7%	63,3%
Otras entidades e instituciones	30,0%	70,0%

FUENTE : Elaboración propia

Podemos destacar, que existen personas que se han formado en más de una ocasión, como lo demuestra el hecho de que para algunos de los encuestados, la financiación unas veces proceda de la empresa, otras del propio interesado, e incluso, de otras entidades e instituciones (tabla 22).

TABLA 22: FINANCIACIÓN DE OTRAS ENTIDADES, LA EMPRESA Y PROPIA (%)

Otras entidades e instituciones			La empresa en la que trabaja en el momento de llevarla a cabo	
			Sí	No
Sí	Usted	Sí	2,5%	15,3%
		No	14,9%	36,8%
No	Usted	Sí	20,5%	45,5%
		No	62,2%	2,4%
Total			100,0%	100,0%

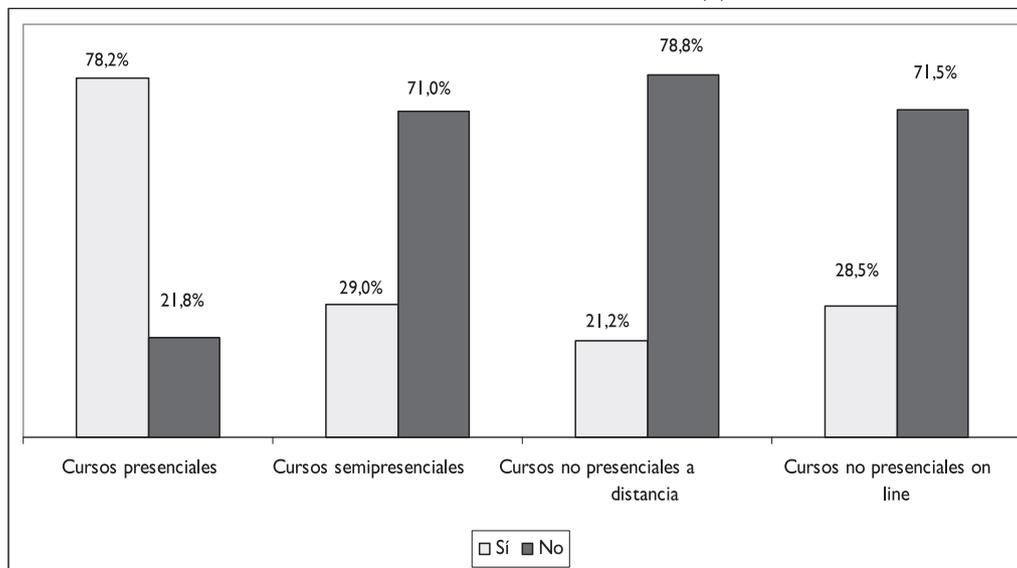
FUENTE : Elaboración propia

Así, por ejemplo, el 2,5% de los financiados por la empresa también han financiado su formación con recursos propios y con recursos de otras entidades e instituciones, y el 62,2% de los financiados por la empresa, sólo han utilizado a ésta como medio de financiación de su formación.

2.3.5.- Tipo de formación recibida

En primer lugar, respecto al grado de presencialidad de la formación, podemos comprobar cómo el 78,2% de los encuestados (gráfico 24) que ha recibido formación ha sido de tipo presencial, siendo ésta con diferencias, la más destacable. Cabe señalar el relativamente bajo nivel de realización de cursos semipresenciales, no presenciales a distancia y on line, ya que todos ellos se sitúan por debajo de la tercera parte de los cursos realizados.

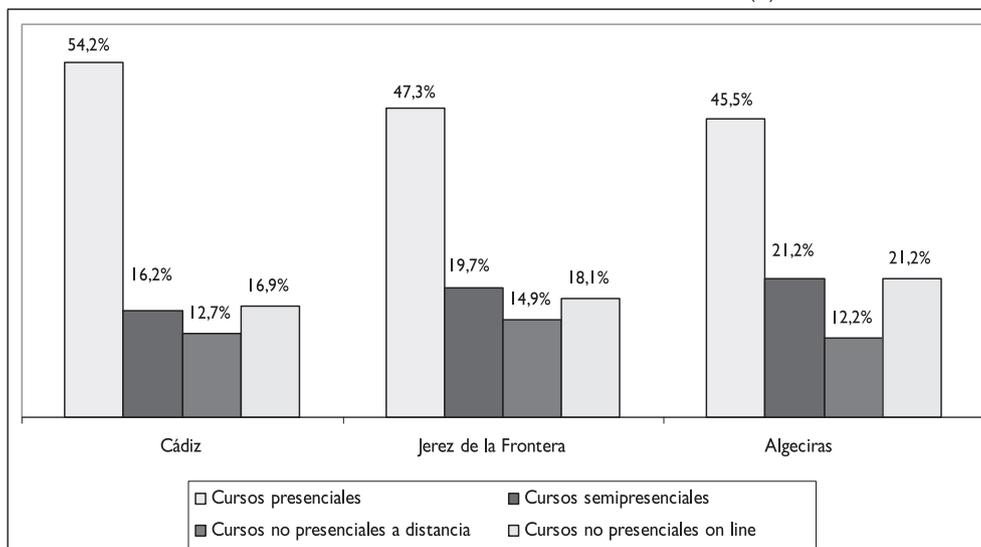
GRÁFICO 24: TIPO DE FORMACIÓN RECIBIDA (%)



FUENTE : Elaboración propia

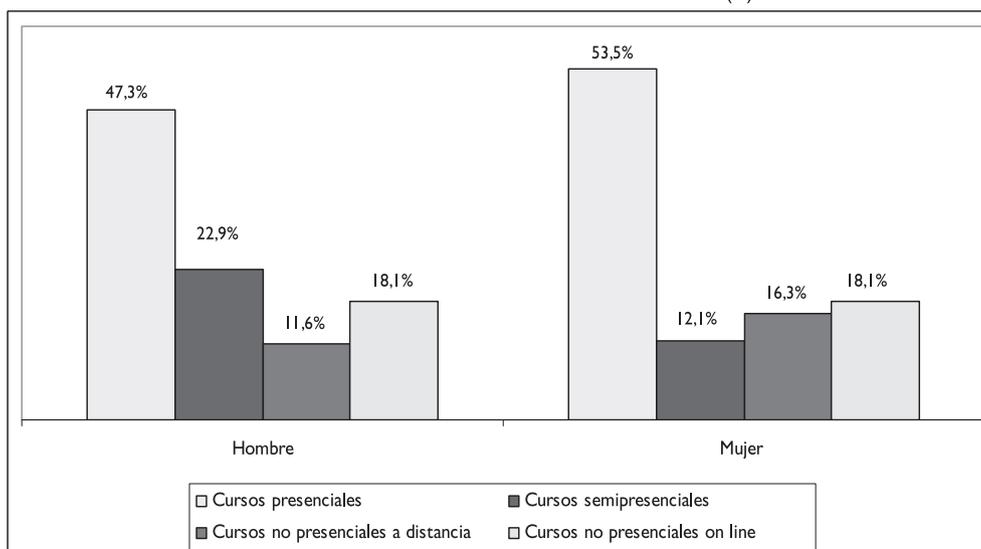
Para estudiar si existen diferencias entre el tipo de formación por localidad, destacamos (gráfico 25) el mayor uso, en Cádiz (54,2%), de la formación presencial en detrimento de las demás. Esta formación es como cabía esperar la predominante en el resto de municipios, si bien en éstos, la formación semipresencial adquiere más relevancia (Algeciras con el 21,2% y Jerez con el 19,7%). Un comportamiento similar tienen los cursos on line donde en Cádiz y Algeciras se registran prácticamente en el mismo porcentaje que la formación semipresencial mientras que en Jerez presenta un peso algo inferior (18,1%). Finalmente la formación a distancia es la menos empleada y la distribuida de manera más similar en los tres municipios.

GRÁFICO 25: TIPO DE FORMACIÓN RECIBIDA POR MUNICIPIOS (%)



FUENTE : Elaboración propia

GRÁFICO 26: TIPO DE FORMACIÓN RECIBIDA POR SEXOS (%)



FUENTE : Elaboración propia

Si analizamos esta cuestión por sexos (gráfico 26), lógicamente los cursos presenciales son los que más han realizado tanto hombres como mujeres, si bien en el caso de la mujer aún es mayor el grado de realización (53,5% frente al 47,3% de los hombres). Lo mismo sucede con los cursos no presenciales a distancia realizados por un 16,3% de las mujeres frente al 11,6% de los hombres. Por el contrario, los cursos semipresenciales, son mucho más cursados por hombres (22,9%) que por mujeres (12,1%). Finalmente en el caso la formación no presencial on line, existe igual grado de realización entre hombres y mujeres (18,1%).

2.3.6.- Valoración de la formación posterior

En cuanto a cómo se percibe la necesidad de seguir formándose una vez que se ha finalizado la carrera, la tabla 23 nos muestra que para el 91,3% de la muestra este tipo de formación es imprescindible o bastante necesaria, siendo Jerez (94,0%) y Cádiz (90,8%) donde este hecho queda más de manifiesto (gráfico 27). Además viene a poner de relieve la percepción acerca de la importancia de la formación a lo largo de la vida de la personas.

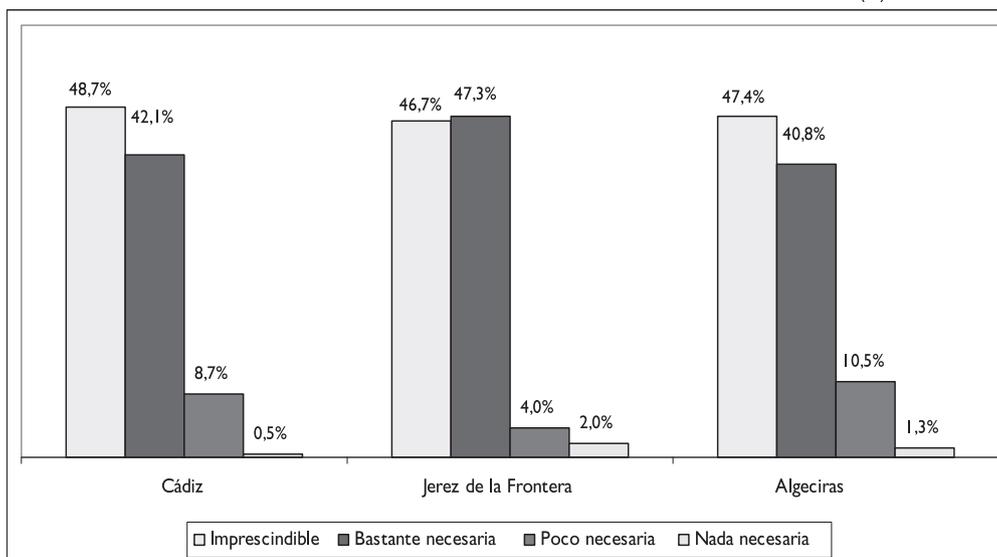
TABLA 23: VALORACIÓN DE LA FORMACIÓN POSTERIOR (%)

Valoración formación posterior	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Imprescindible	47,6%	47,6%
Bastante necesaria	43,8%	91,3%
Poco necesaria	7,3%	98,6%
Nada necesaria	1,4%	100,0%
Total	100,0%	

FUENTE : Elaboración propia

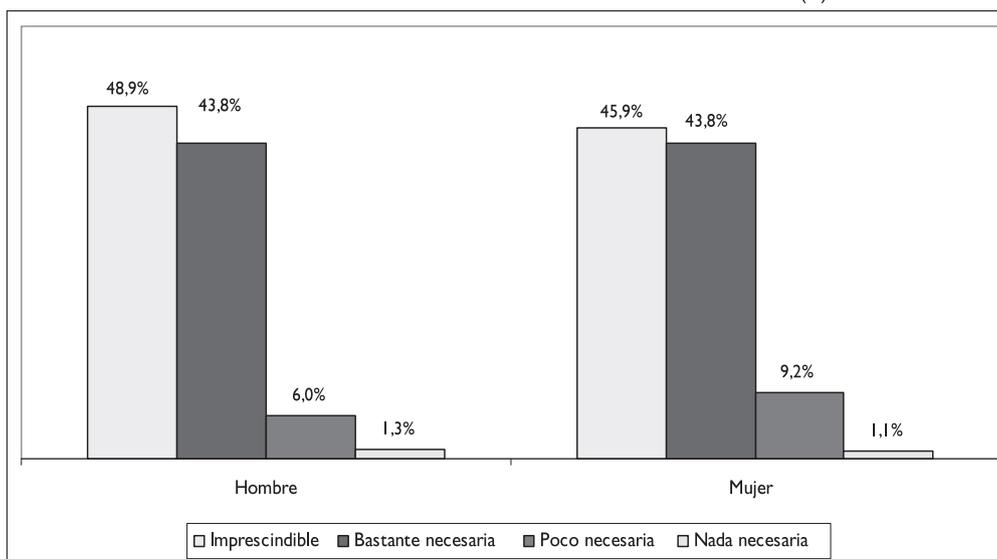
Este resultado, está en consonancia con el elevado porcentaje de encuestados que han realizado formación en los últimos tres años (el 73,2% como vimos), así como con el hecho de que muchos de ellos hayan recibido más de un curso de formación.

GRÁFICO 27: VALORACIÓN DE LA FORMACIÓN POSTERIOR POR MUNICIPIOS (%)



FUENTE : Elaboración propia

GRÁFICO 28: VALORACIÓN DE LA FORMACIÓN POSTERIOR POR SEXOS (%)

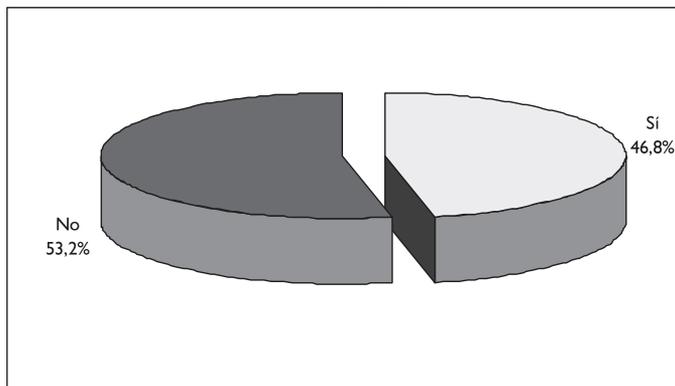


FUENTE : Elaboración propia

En el gráfico 28 se observa que tanto para hombres como para mujeres la formación es imprescindible o bastante necesaria en un alto porcentaje, especialmente para los hombres que marcan estas opciones en un 92,7% frente al 89,7% de las mujeres. Aún así, queremos destacar que, pese a estas elevadas cifras, hay un 10,3% de mujeres tituladas universitarias y un 7,3% de hombres que estiman que la formación una vez finalizada la carrera es poco o nada necesaria lo cual no deja de llamar la atención.

En cuanto al conocimiento del concepto de la formación o aprendizaje a lo largo de la vida (Life Long Learning, - LLL -en terminología inglesa), cabe indicar que éste fue introducido como uno de los pilares de la Estrategia de Lisboa (2000) para convertir a Europa en la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, entendiéndose que el aprendizaje permanente resulta fundamental no sólo para la competitividad y la empleabilidad, sino también para la inclusión social, la ciudadanía activa y el desarrollo personal. En este sentido, hay que considerar que las titulaciones no deben ser estancas y que la formación universitaria no debe estar dirigida únicamente para las edades comprendidas entre los 18 y los 25 años.

GRÁFICO 29: CONOCIMIENTO DEL CONCEPTO DE LIFE LONG LEARNING (%)



FUENTE : Elaboración propia

En el gráfico 29 podemos comprobar que un 46,8% del total de la muestra conoce el concepto de aprendizaje a lo largo de la vida. No obstante, es mayor el porcentaje que afirma no conocerlo, de forma que un 53,2% de titulados universitarios con más de 40 años no ha oído hablar de la Estrategia de Lisboa, y más concretamente, de la triple L. La tabla 24, nos muestra cómo la población de mayor edad, parece estar mejor informada que la que presenta una edad comprendida entre 40 y 54 años.

TABLA 24: CONOCIMIENTO DEL CONCEPTO DE LIFE LONG LEARNING POR EDAD (%)

Conocimiento del concepto LLL	Grupos de edad	
	40-54 años	55 y más edad
Sí	44,9%	50,3%
No	55,1%	49,7%
Total	100,0%	100,0%

FUENTE : Elaboración propia

Por municipios (tabla 25), este concepto resulta más conocido en Algeciras (58,7%), siendo Jerez por el contrario donde menos se sabe sobre el mismo (42,0%).

TABLA 25: CONOCIMIENTO DEL CONCEPTO DE LIFE LONG LEARNING POR MUNICIPIOS (%)

Conocimiento del concepto LLL	Localidad		
	Cádiz	Jerez de la Frontera	Algeciras
Sí	45,6%	42,0%	58,7%
No	54,4%	58,0%	41,3%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

FUENTE : Elaboración propia

Por su parte (tabla 26), las mujeres también están más documentadas sobre este particular que los hombres, ya que el porcentaje que afirma conocerlo, el 49,2%, es superior al de los hombres, el 44,9%.

TABLA 26: CONOCIMIENTO DEL CONCEPTO DE LIFE LONG LEARNING POR SEXOS (%)

Conocimiento del concepto LLL	Sexo	
	Hombre	Mujer
Sí	44,9%	49,2%
No	55,1%	50,8%
Total	100,0%	100,0%

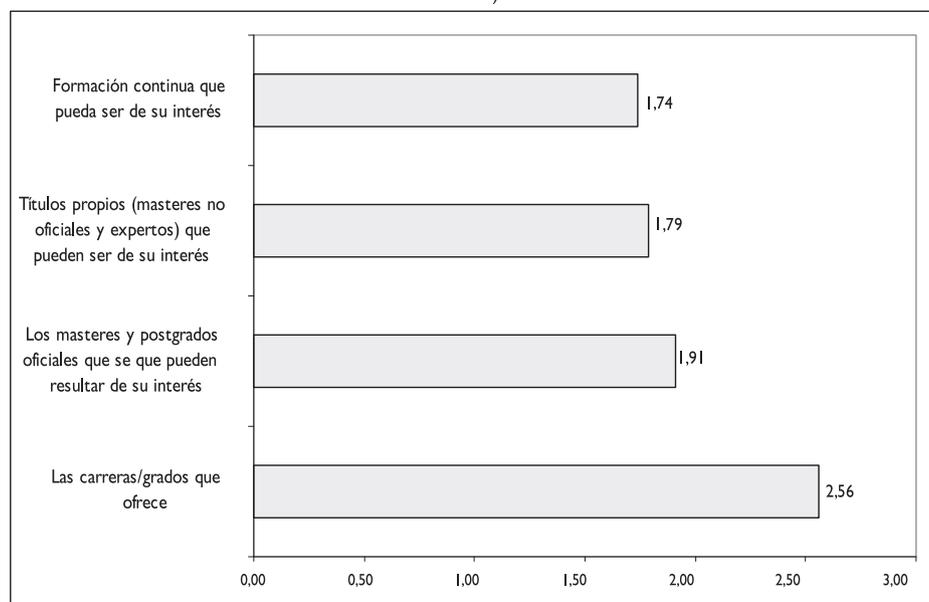
FUENTE : Elaboración propia

2.3.7.- Conocimiento sobre la Universidad de Cádiz

Para concluir esta primera parte hemos querido estudiar cuál es el conocimiento que tienen los titulados mayores de 40 años sobre la Universidad de Cádiz, al poder constituir ésta, como sabemos, una importante suministradora de formación para este colectivo

En el gráfico 30 se recoge la puntuación media que han recibido distintas cuestiones relacionadas con la información que puedan tener acerca de la Universidad de Cádiz.

GRÁFICO 30: CONOCIMIENTO DE LA OFERTA FORMATIVA DE LA UCA (puntuación media)*



*1 (mínima puntuación), 5 (máxima puntuación)

FUENTE : Elaboración propia

Como puede comprobarse, el conocimiento que existe, en general de la formación ofrecida por la Universidad de Cádiz, en todos sus aspectos, títulos oficiales y no oficiales o títulos propios, es bastante escaso para la muestra analizada. Sólo las carreras/grados que ofrece presenta una puntuación media que supera los 2,5 puntos, nivel en el que podemos situar el “aprobado” en cuanto a información poseída por los encuestados. Los masteres, postgrados, títulos propios y formación continua son poco conocidos, al no llegar, ni si quiera, a 2 puntos en su valoración.

Otro dato que podemos considerar desfavorable es el que refleja la tabla 27, ya que en relación con los grados, diplomaturas y licenciaturas, un 31,3% de la muestra afirma que tiene un conocimiento mínimo a cerca de los mismos (valoración 1), mientras que un 51,7% considera que su conocimiento al respecto no es nada elevado (puntuaciones de 1 y 2).

TABLA 27: NIVEL DE CONOCIMIENTO DE LAS CARRERAS DE LA UCA (%)

Puntuación*	Porcentaje	Porcentaje acumulado
1	31,3%	31,3%
2	20,4%	51,7%
3	22,3%	74,0%
4	12,9%	87,0%
5	13,0%	100,0%
Total	100,0%	

*1 (mínima puntuación), 5 (máxima puntuación)

FUENTE : Elaboración propia

Los másteres oficiales resultan, igualmente, poco conocidos y menos aún que los grados/carreras pues, según observamos en la tabla 28, hasta un 73,4% de la muestra apenas conoce los posgrados oficiales.

TABLA 28: NIVEL DE CONOCIMIENTO DE LOS MASTERES Y POSTGRADOS DE LA UCA (%)

Puntuación*	Porcentaje	Porcentaje acumulado
1	57,2%	57,2%
2	16,2%	73,4%
3	12,3%	85,7%
4	7,2%	92,9%
5	7,1%	100,0%
Total	100,0%	

*1 (mínima puntuación), 5 (máxima puntuación)

FUENTE : Elaboración propia

TABLA 29: NIVEL DE CONOCIMIENTO DE LOS MASTERES NO OFICIALES O EXPERTOS Y FORMACIÓN CONTINUA DE LA UCA

Títulos propios (másteres no oficiales y expertos)			Formación continua s	
Puntuación*	Porcentaje	Porcentaje acumulado	Porcentaje	Porcentaje acumulado
1	63,0%	63,0%	65,7%	65,7%
2	12,7%	75,7%	13,8%	79,5%
3	11,8%	87,5%	8,8%	88,3%
4	7,4%	94,9%	4,4%	92,7%
5	5,1%	100,0%	7,3%	100,0%
Total	100,0%		100,0%	

*1 (mínima puntuación), 5 (máxima puntuación)

FUENTE : Elaboración propia

De manera similar, e incluso más acentuada, ocurre con los llamados títulos propios (másteres no oficiales y expertos) y con la formación continua ofertada por la Universidad de Cádiz (tabla 29), ya que para los primeros estudios el 75,7% tiene un bajo conocimiento al respecto (con puntuaciones igual o inferior a 2) y para los segundos este porcentaje alcanza el 79,5%.

A la luz de estos resultados, caben señalar dos cuestiones que se nos antojan importantes: de una parte la necesidad de una mayor información dirigida a este grupo de titulados mayores de 40 años sobre toda la formación ofertada por la UCA; y de otra, la existencia de un importante colectivo al que la Universidad

aún no ha llegado y que constituye un público objetivo al que tratar de satisfacer en sus necesidades formativas.

Analizando el posible “efecto campus” vemos, en la tabla 30, cómo es en Cádiz donde la puntuación media alcanzada por cada una de las distintas respuestas es mayor, lo que viene a reflejar la mayor presencia y oferta formativa de la UCA en esta zona de la provincia, lo que, lógicamente, la hace más visible.

TABLA 30: NIVEL DE CONOCIMIENTO DE LAS CARRERAS DE LA UCA POR MUNICIPIOS (puntuación media)*

Nivel de conocimiento	Localidad				Anova	
	Cádiz	Jerez de la Frontera	Algeciras	Total	F	Sig.
Las carreras/grados que ofrece	2,76	2,36	2,46	2,56	3,832	0,022
Los masteres y postgrados oficiales que se que pueden resultar de su interés	2,11	1,74	1,71	1,91	4,837	0,008
Títulos propios (masteres no oficiales y expertos) que pueden ser de su interés	1,96	1,62	1,69	1,79	3,637	0,027
Formación continua que pueda ser de su interés	1,87	1,51	1,84	1,74	3,911	0,021

*I (mínima puntuación), 5 (máxima puntuación)

FUENTE : Elaboración propia

Además, estas diferencias de medias son estadísticamente significativas tal y como se puede ver en la misma tabla, pues todos los valores que toma F, en el análisis Anova de un factor, son significativos al 0,05.

TABLA 31: NIVEL DE CONOCIMIENTO DE LAS CARRERAS DE LA UCA POR SEXOS (puntuación media)*

Nivel de conocimiento	Sexo		Anova	
	Hombre	Mujer	F	Sig.
Las carreras/grados que ofrece	2,52	2,61	0,403	0,526
Los masteres y postgrados oficiales que se que pueden resultar de su interés	2,01	1,78	3,456	0,064
Títulos propios (masteres no oficiales y expertos) que pueden ser de su interés	1,87	1,68	2,666	0,103
Formación continua que pueda ser de su interés	1,78	1,69	0,529	0,467

*I (mínima puntuación), 5 (máxima puntuación)

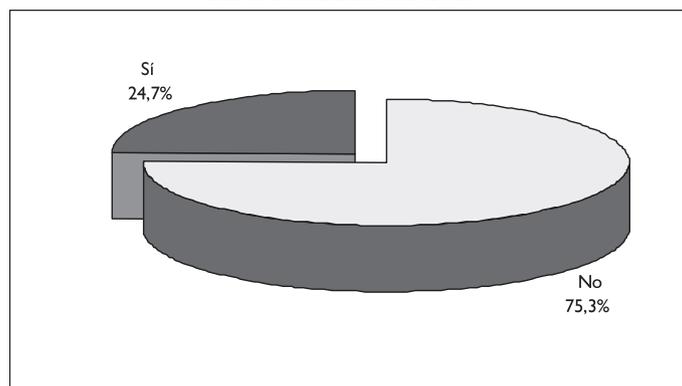
FUENTE : Elaboración propia

Para hacer un análisis por sexos, nos detenemos en la tabla 31. Si bien de la misma se desprende que, excepto para las carreras/grados que ofrece la UCA, las mujeres presentan un mayor desconocimiento de todo el resto de la formación ofrecida respecto de los hombres, lo cierto es que tales diferencias de medias, como puede comprobarse en la misma tabla, no son estadísticamente significativas (al nivel 0,05) según el análisis Anova de un factor.

2.3.8.- Uso de las instalaciones de la Universidad de Cádiz

Por otro lado, además del conocimiento que se pueda tener de la oferta de formación de la UCA, tal y como acabamos de estudiar, la relación que pueda existir con esta institución, creada por la asistencia a algunas de sus instalaciones, puede incidir en algunos de los aspectos que estamos estudiando. En este sentido es escaso el grado de vinculación mostrado dado que un 75,3% no acude por ningún motivo a las mismas, como puede observarse en el gráfico 31.

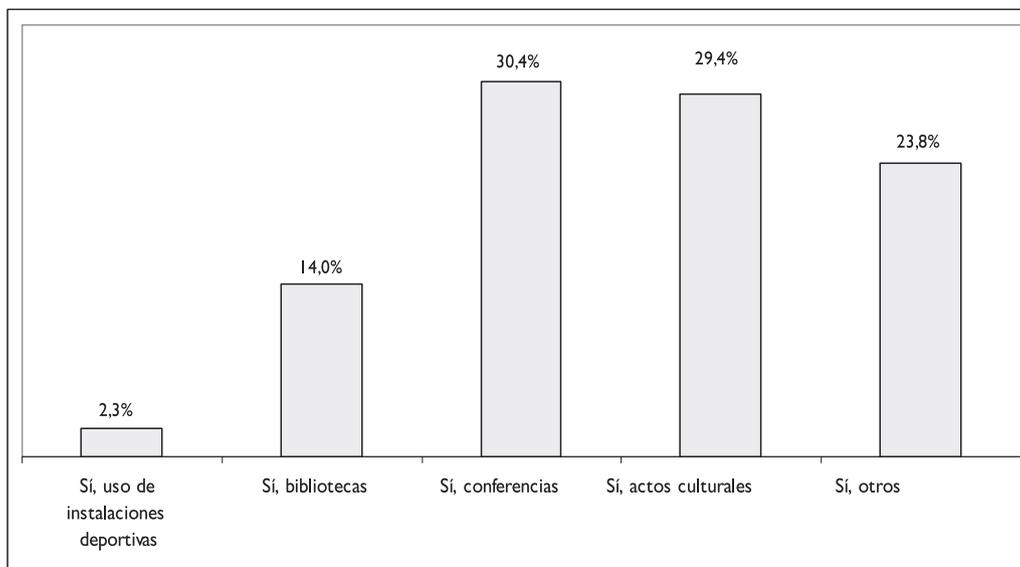
GRÁFICO 31 ¿SUELE ACUDIR A LAS INSTALACIONES DE LA UCA POR ALGÚN MOTIVO?



FUENTE : Elaboración propia

El gráfico 32 nos indica que, del total de visitas realizadas por personas de la muestra a las instalaciones de la UCA, el 30,4% son para acudir a conferencias y el 29,4% a actos culturales. El uso de las bibliotecas es menor (14,0%) siendo aún más reducido el de las instalaciones deportivas (2,3%)

GRÁFICO 32: MOTIVOS POR LOS QUE ACUDE A LAS INSTALACIONES DE LA UCA



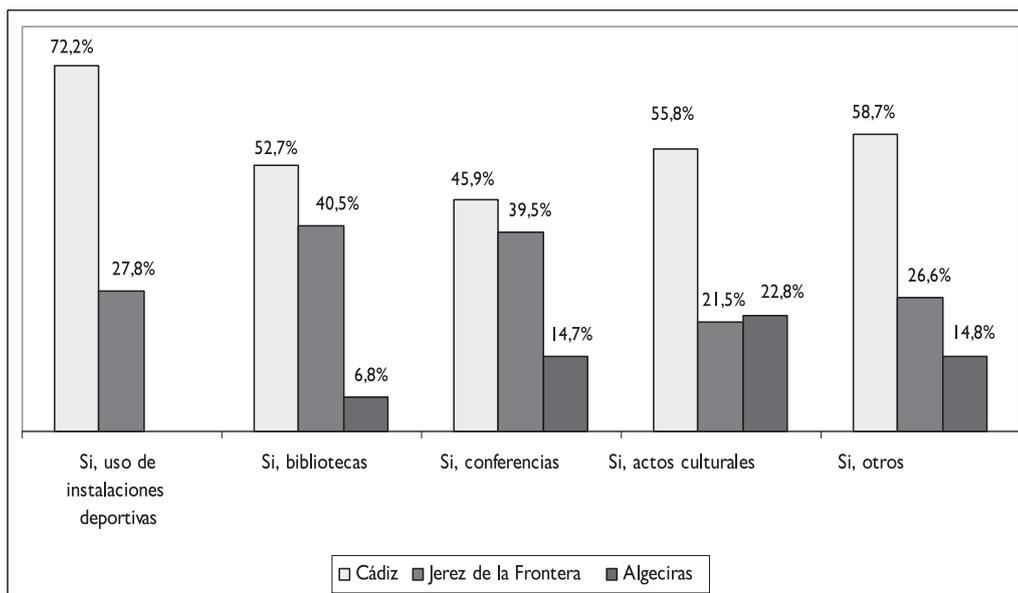
FUENTE : Elaboración propia

Aquí también existe un “efecto campus”, ya que como podemos comprobar en el gráfico 33 es en Cádiz donde aparece el mayor porcentaje de las personas que han señalado que utilizan las instalaciones de la UCA por los distintos motivos sobre los que se les ha preguntado. Así, el 72,2% de los que dicen usar las instalaciones deportivas⁷ se corresponden con encuestados que viven en Cádiz, mientras que sólo lo hace el 27,8% de los que viven en Jerez, y nadie en Algeciras, lo cual es lógico ya que allí no existen

⁷ No obstante este tipo de uso cómo se ha visto es reducido por lo que su grado de representatividad es escaso.

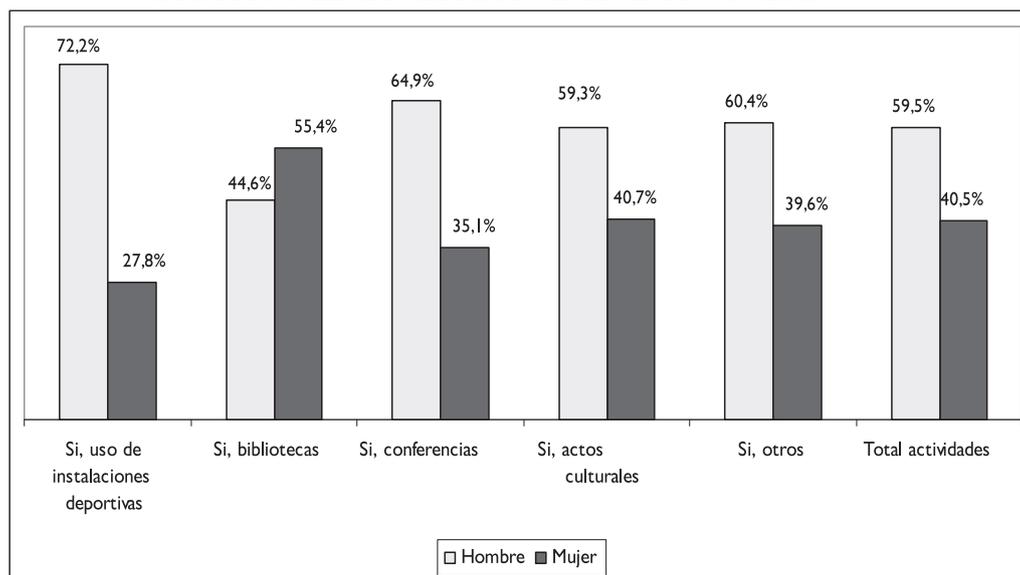
instalaciones de este tipo de la UCA. Lo mismo ocurre para el uso de la biblioteca, la asistencia a conferencias, a actos culturales y para otras actividades donde Cádiz destaca por encima de los otros dos municipios haciéndose especialmente grandes las diferencias respecto a Algeciras. En Jerez hay dos tipos de uso que mantienen menos diferencias con Cádiz, cuales son la asistencia a conferencias (45,9% en Cádiz y 39,5% en Jerez) y a las bibliotecas (52,7% en Cádiz y 40,5% en Jerez).

GRÁFICO 33: UTILIZACIÓN DE LAS INSTALACIONES UCA POR MUNICIPIOS



FUENTE : Elaboración propia

GRÁFICO 34: UTILIZACIÓN DE LAS INSTALACIONES UCA POR SEXOS



FUENTE : Elaboración propia

Finalmente por sexos podemos ver en el gráfico 34, cómo existe un desigual reparto en el uso de instalaciones de la UCA. En general la mujer hace un menor empleo de las mismas (40,5% frente al 59,5% en los hombres) en especial de las instalaciones deportivas⁸ (27,8% frente al 72,2% masculino). La asistencia a conferencias las ocupan los hombres en un 64,9% frente al 35,1% de las mujeres, mientras que en actos culturales y otros tipos de uso la relación aproximada es 60-40% respectivamente. La única actividad donde la presencia femenina (55,4%) supera a la masculina (44,6%) es en el uso de la biblioteca, si bien en este caso las diferencias son menores.

⁸ Si bien, como ya hemos dicho, esta opción es poco representativa.

3. Variables relacionadas con la motivación



3.1- ELEMENTOS DE LA MOTIVACIÓN

Una vez analizada la situación real de la población en cuanto al nivel formativo que presenta, así como el grado de adaptación del mismo a las necesidades de su puesto de trabajo, conviene ahora estudiar un aspecto más subjetivo, cual es su motivación o inclinación hacia la formación y en especial hacia la que nos ocupa, es decir los estudios universitarios.

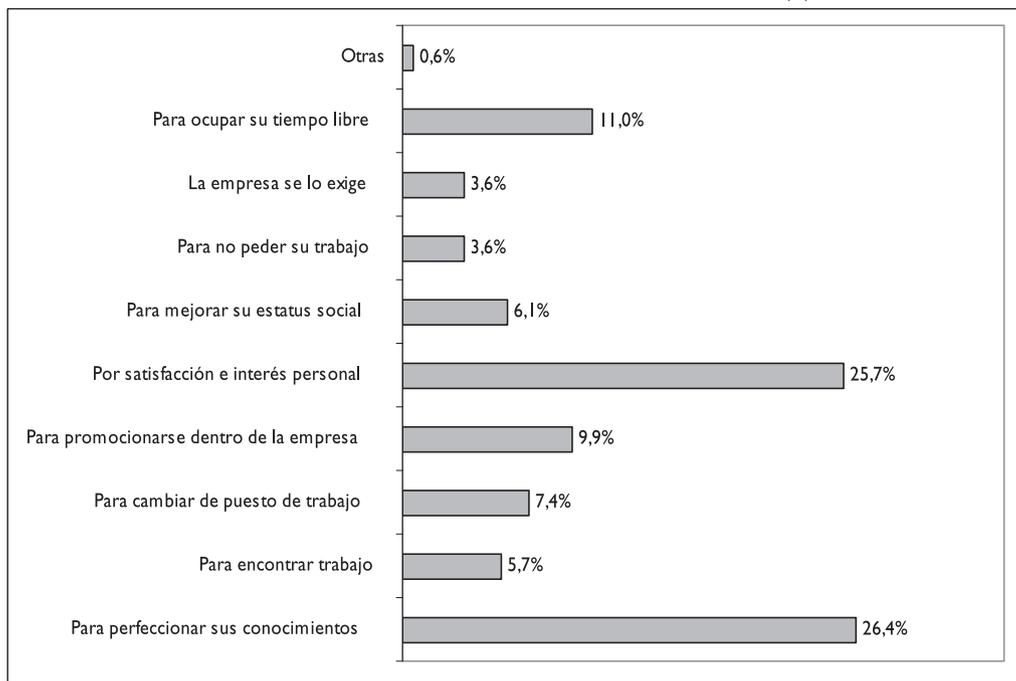
La motivación de una persona y más concretamente en este caso su inclinación hacia el objetivo de emprender unos estudios universitarios puede venir influenciada por múltiples factores, tanto personales como del entorno, que van a condicionar su comportamiento. Por ello, una vez estudiada la motivación con carácter general, que ocupará la primera parte de este apartado, pasaremos a analizar otras cuestiones que pueden incidir y tener efectos sobre la misma, tales como la valoración de determinados aspectos relacionados con la formación y/o el empleo.

3.1.1.-Análisis de la motivación en general

En primer lugar el gráfico 35 muestra que, sin tener en cuenta el peso que la persona le da a cada opción que a continuación estudiaremos, las motivaciones más señaladas para estudiar una carrera universitaria están relacionadas en mayor medida con aspectos personales tales como el deseo de mejorar los conocimientos (26,4%), satisfacción personal (25,7%) u ocupar el tiempo libre (11,0%). Son las denominadas según González –Cabanach et al (1996)⁹ motivaciones intrínsecas. Estas alternativas suponen el 63,1% de las respuestas. Por otro lado estarían las motivaciones extrínsecas en las que el interés del individuo es la búsqueda de recompensa. Entre estas últimas se encuentran las motivaciones laborales que van dirigidas a encontrar, conservar o mejorar en el puesto de trabajo -señaladas en un 30,2% de las respuestas- y el motivo de mejora del status social que es marcado en un 6,1% de los casos.

⁹ González-Cabanach, R. Valle, A. Nuñez, J.C. y González Pineda, J.A. (1996). “Una aproximación teórica al concepto de metas académicas y su relación con la motivación escolar.” *Psicothema* 8. Pp 45-61.

GRÁFICO 35: MOTIVOS PARA REALIZAR UNOS ESTUDIOS UNIVERSITARIOS (%)



FUENTE: Elaboración propia

Con anterioridad hemos estudiado el grado de adaptación de los estudios que posee una persona a las exigencias de su trabajo, revelándose una alta o muy alta capacitación de la misma en este sentido. Estas motivaciones extrínsecas estudiadas podrían guardar relación con este aspecto, de forma que aquellas personas cuyos estudios estén por debajo de las exigencias de su empleo, pueden tener una motivación distinta a los demás. Sin embargo, como ya se analizó, resulta insignificante (1,6%) las personas que consideran que su nivel de estudios está por debajo de las exigencias laborales por lo que estos motivos extrínsecos, como vemos, van más dirigidos hacia la mejora en el puesto de trabajo- lo cual podría exigir una mayor formación -que para no perder el trabajo actual, para el cual están lo suficientemente capacitados.

(Variables relacionadas con la motivación)

Ahora bien, en este sentido no sólo es importante ver cuándo se ha optado por cada alternativa, sino que también resulta interesante saber en qué posición se sitúa a cada una de ellas respecto a las demás en orden de importancia. Ello aparece en la tabla 32.

TABLA 32: MOTIVOS PARA REALIZAR UNOS ESTUDIOS UNIVERSITARIOS
(POR ORDEN DE IMPORTANCIA) (%)*

Motivos	Puntuación*				
	1	2	3	4	5
Para perfeccionar sus conocimientos	45,8%	23,8%	12,2%	7,3%	17,0%
Para encontrar trabajo	3,8%	2,8%	7,6%	10,6%	12,3%
Para cambiar de puesto de trabajo	4,8%	6,7%	10,7%	9,6%	8,7%
Para promocionarse dentro de la empresa	7,0%	13,5%	11,1%	10,2%	4,7%
Por satisfacción e interés personal	28,5%	35,5%	19,3%	11,6%	15,6%
Para mejorar su estatus social	2,0%	4,2%	8,4%	13,5%	13,8%
Para no perder su trabajo	1,7%	3,0%	4,0%	11,1%	2,5%
La empresa se lo exige	2,0%	1,2%	5,6%	5,7%	10,5%
Para ocupar su tiempo libre	3,8%	8,7%	20,1%	19,4%	14,3%
Otras	0,6%	0,6%	1,0%	1,0%	0,6%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

* 1 (mínima puntuación), 5 (máxima puntuación).

FUENTE: Elaboración propia

“Perfeccionar los conocimientos” es la motivación que más se señala en primer lugar (45,8%), seguida por “la satisfacción e interés personal” (28,5%). Además, estas mismas se repiten, aunque en orden inverso, como las que se marcan en segunda posición (23,8% y 35,5% respectivamente). Asimismo, estas dos motivaciones no sólo son las más señaladas, sino que figuran en la mayoría de los casos en la primera o segunda posición por su importancia.

Esta afirmación se puede corroborar en la tabla 33, en la que se ve cómo el 83% de las personas que han señalado la opción “para perfeccionar los conocimientos” la han colocado entre la primera y segunda en orden de importancia, ocurriendo lo mismo para el 75,4% de los que señalaron como motivación la “satisfacción e interés personal”.

(Variables relacionadas con la motivación)

TABLA 33: PRINCIPALES MOTIVOS PARA REALIZAR UNOS ESTUDIOS UNIVERSITARIOS (%)

Orden	Para perfeccionar sus conocimientos		Por satisfacción e interés personal	
	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Orden Importancia 1	58,2%	58,2%	37,2%	37,2%
Orden Importancia 2	24,8%	83,0%	38,1%	75,4%

FUENTE: Elaboración propia

3.1.2.- Motivación por municipios

Si desglosamos el análisis de la motivación por municipios, obtenemos las tablas 34, 35 y 36 de las que se deduce que la motivación que en mayor porcentaje se señala como primera, al igual que en el caso anterior tal y como cabía esperar, es similar entre los mismos, ya que perfeccionar los conocimientos, es marcado en primer lugar en el 47,9%, el 43,5% y el 45,2% de las veces para Cádiz, Jerez y Algeciras respectivamente. Por su parte, la satisfacción e interés personal, también con un porcentaje similar entre las poblaciones, es otra motivación que aparece como más señalada en primer lugar tras la mencionada anteriormente, al presentar unos porcentajes del 23,6%, del 36,2% y del 25,9% para los tres municipios indicados.

TABLA 34: PRINCIPALES MOTIVOS PARA REALIZAR UNOS ESTUDIOS UNIVERSITARIOS EN CÁDIZ (POR ORDEN DE IMPORTANCIA) (%)

Localidad	Motivos	Puntuación*				
		1	2	3	4	5
Cádiz	Para perfeccionar sus conocimientos	47,9%	21,6%	15,1%	7,8%	12,5%
	Para encontrar trabajo	4,3%	2,7%	8,1%	7,8%	9,4%
	Para cambiar de puesto de trabajo	3,6%	7,2%	11,6%	2,0%	15,6%
	Para promocionarse dentro de la empresa	6,4%	10,8%	9,3%	13,7%	3,1%
	Por satisfacción e interés personal	23,6%	42,3%	17,4%	9,8%	21,9%
	Para mejorar su estatus social	1,4%	4,5%	5,8%	19,6%	6,3%
	Para no perder su trabajo	2,1%	2,7%	1,2%	7,8%	0,0%
	La empresa se lo exige	4,3%	0,9%	8,1%	3,9%	15,6%
	Para ocupar su tiempo libre	5,7%	6,3%	22,1%	25,5%	15,6%
	Otras	0,7%	0,9%	1,2%	2,0%	0,0%
	TOTAL		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

* 1 (mínima puntuación), 5 (máxima puntuación).

FUENTE: Elaboración propia

(Variables relacionadas con la motivación)

TABLA 35: PRINCIPALES MOTIVOS PARA REALIZAR UNOS ESTUDIOS UNIVERSITARIOS EN JEREZ DE LA FRONTERA (POR ORDEN DE IMPORTANCIA) (%)

Localidad	Motivos	Puntuación*				
		1	2	3	4	5
Jerez de la Frontera	Para perfeccionar sus conocimientos	43,5%	26,3%	9,0%	2,8%	40,0%
	Para encontrar trabajo	1,4%	1,7%	7,7%	22,2%	26,7%
	Para cambiar de puesto de trabajo	5,8%	6,8%	7,7%	22,2%	0,0%
	Para promocionarse dentro de la empresa	8,0%	16,9%	11,5%	0,0%	6,7%
	Por satisfacción e interés personal	36,2%	29,7%	26,9%	11,1%	0,0%
	Para mejorar su estatus social	2,9%	2,5%	9,0%	8,3%	13,3%
	Para no perder su trabajo	0,7%	2,5%	5,1%	8,3%	0,0%
	La empresa se lo exige	0,0%	1,7%	2,6%	5,6%	0,0%
	Para ocupar su tiempo libre	1,4%	11,9%	19,2%	19,4%	13,3%
	Otras	0,0%	0,0%	1,3%	0,0%	0,0%
TOTAL		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

* 1 (mínima puntuación), 5 (máxima puntuación).

FUENTE: Elaboración propia

TABLA 36: PRINCIPALES MOTIVOS PARA REALIZAR UNOS ESTUDIOS UNIVERSITARIOS EN ALGECIRAS (POR ORDEN DE IMPORTANCIA) (%)

Localidad	Motivos	Puntuación*				
		1	2	3	4	5
Algeciras	Para perfeccionar sus conocimientos	45,2%	24,1%	10,5%	11,3%	10,4%
	Para encontrar trabajo	7,4%	5,4%	5,8%	3,2%	8,3%
	Para cambiar de puesto de trabajo	5,9%	5,4%	14,0%	11,3%	2,1%
	Para promocionarse dentro de la empresa	6,7%	13,4%	15,1%	14,5%	6,3%
	Por satisfacción e interés personal	25,9%	30,4%	10,5%	16,1%	14,6%
	Para mejorar su estatus social	1,5%	7,1%	14,0%	6,5%	27,1%
	Para no perder su trabajo	2,2%	4,5%	9,3%	21,0%	8,3%
	La empresa se lo exige	0,0%	0,9%	4,7%	9,7%	8,3%
	Para ocupar su tiempo libre	3,7%	8,0%	16,3%	6,5%	12,5%
	Otras	1,5%	0,9%	0,0%	0,0%	2,1%
TOTAL		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

* 1 (mínima puntuación), 5 (máxima puntuación).

FUENTE: Elaboración propia

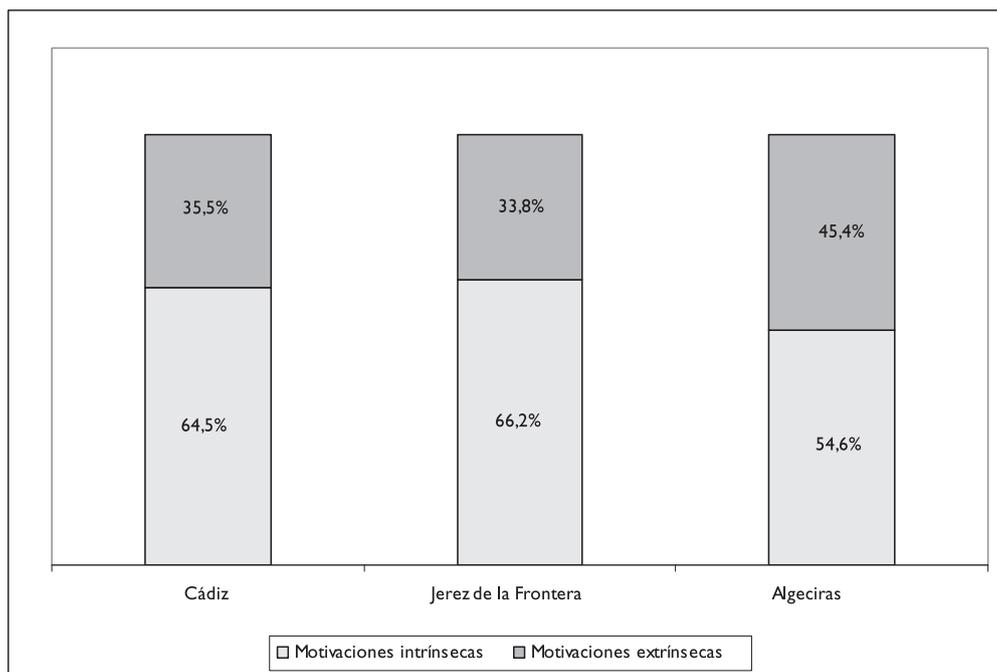
La mayor diferencia surge respecto a la tercera de las causas señaladas como primera en orden de importancia, ya que en esta posición aparece tanto para Cádiz como para Jerez la posibilidad de promocionarse en el puesto de trabajo (con un 6,4% y un 8% respectivamente), mientras que para Algeciras la ocupa la posibilidad de encontrar trabajo (7,4%).

(Variables relacionadas con la motivación)

En cuanto a la motivación que se ha marcado con mayor frecuencia como segunda, destacar que resulta ser la satisfacción e interés personal con un 42,3%, 29,7% y un 30,4% respectivamente para Cádiz, Jerez y Algeciras. A su vez, el deseo de perfeccionar los conocimientos aparece ahora como la segunda más señalada (21,6%, 26,3% y 24,1% para estas tres poblaciones).

Si atendemos al carácter intrínseco o extrínseco de las motivaciones podemos comprobar (gráfico 36) que las primeras se acentúan más en Jerez (66,2%) y en Cádiz (64,5%). En Algeciras, por el contrario hay un mayor equilibrio entre ambos tipos de motivos dado que en este caso aquellos casos en los que se buscan recompensa con los estudios son más (45,4%) que en el resto de localidades.

GRÁFICO 36: MOTIVACIONES INTRÍNSECAS Y EXTRÍNSECAS POR ZONAS (%)



FUENTE: Elaboración propia

3.1.3.- Análisis de la motivación por sexos

Por género (tabla 37), en un principio, podemos comprobar que no existen diferencias excesivas en cada motivación, si bien al agruparlas en función de su carácter intrínseco o extrínseco comprobamos cómo en el caso de la mujer las motivaciones extrínsecas tienen más peso (39,1% frente a 34,9% de los hombres). Aún así, destacamos que para el hombre “ocupar su tiempo libre”, motivo considerado intrínseco, es seleccionado en un 12,2% de los casos frente al 9,5% de las mujeres.

Dentro de las motivaciones extrínsecas, la más importante para las mujeres es promocionarse en la empresa (9,8%), al igual que para los hombres (9,9%). Otras opciones a destacar son el hecho de “cambiar de puesto de trabajo” (8,2% frente al 6,7% para los hombres), el “encontrar trabajo” (6,6% frente a 4,9%), y “no perder el trabajo” (4,6% frente al 2,8%).

TABLA 37: PRINCIPALES MOTIVOS PARA REALIZAR UNOS ESTUDIOS UNIVERSITARIOS POR SEXOS (POR ORDEN DE IMPORTANCIA) (%)

Motivos	Sexo	
	Hombre	Mujer
Para perfeccionar sus conocimientos	26,8%	26,1%
Por satisfacción e interés personal	26,0%	25,4%
Para ocupar su tiempo libre	12,2%	9,5%
Motivaciones intrínsecas	65,1%	60,9%
Para encontrar trabajo	4,9%	6,6%
Para cambiar de puesto de trabajo	6,7%	8,2%
Para promocionarse dentro de la empresa	9,9%	9,8%
Para mejorar su estatus social	6,3%	5,8%
Para no perder su trabajo	2,8%	4,6%
La empresa se lo exige	3,8%	3,3%
Otras	0,6%	0,9%
Motivaciones extrínsecas	34,9%	39,1%
Total	100,0%	100,0%

* En este caso no se tiene en cuenta la ordenación de preferencias, sino simplemente el que la motivación haya sido seleccionada por el entrevistado

FUENTE: Elaboración propia

Estos datos parecen consistentes con los vistos anteriormente en los que se apreciaba un mayor porcentaje de desempleo femenino y de dedicación sólo a tareas del hogar, al mayor volumen de mujeres

situadas en los niveles salariales inferiores (aspectos éstos que serán estudiados en relación con las motivaciones seguidamente) y, en definitiva, a una mayor precariedad en el trabajo para el colectivo femenino. Todo ello puede conducir a una mayor búsqueda de recompensas en la formación para la mujer en relación con el hombre. No obstante, estas circunstancias no aparecían reflejadas en el nivel de satisfacción con el trabajo actual, ya que la puntuación era mayor para éstas que para los hombres.

3.1.4- Análisis de la motivación y nivel salarial

El nivel salarial que la persona perciba, también puede resultar ser un elemento condicionante de sus preferencias o motivaciones para realizar unos estudios universitarios. Para ello estudiamos la tabla 38 en la que podemos comprobar que, de manera global, a medida que aumenta el nivel salarial, las motivaciones intrínsecas son predominantes (pasando de señalarse en un 55,3% para las personas con rentas inferiores a 1.200 €, a un 62,6% para los que ganan entre 1.200 € y 3.000 €, hasta llegar al 64,8% para los que su retribución supera los 3.000 €).

TABLA 38: PRINCIPALES MOTIVOS PARA REALIZAR UNOS ESTUDIOS UNIVERSITARIOS POR NIVELES SALARIALES (%)

Motivos	Sueldo agrupado		
	Menos de 1.200 €	Entre 1.200 € y 3.000 €	Más de 3.000 €
Para perfeccionar sus conocimientos	25,2%	27,2%	29,6%
Por satisfacción e interés personal	23,6%	25,7%	25,4%
Para ocupar su tiempo libre	6,5%	9,7%	9,9%
Motivaciones intrínsecas	55,3%	62,6%	64,8%
Para encontrar trabajo	9,8%	4,6%	4,2%
Para cambiar de puesto de trabajo	14,6%	7,6%	4,2%
Para promocionarse dentro de la empresa	6,5%	11,1%	12,7%
Para mejorar su estatus social	6,5%	5,7%	7,0%
Para no perder su trabajo	5,7%	3,5%	1,4%
La empresa se lo exige	1,6%	4,1%	5,6%
Otras	0,0%	0,8%	0,0%
Motivaciones extrínsecas	44,7%	37,4%	35,2%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

FUENTE: Elaboración propia

Este hecho es compatible con la idea de que conforme los individuos consiguen cubrir sus necesidades básicas, aparecen otras como sería, para nuestro caso, la necesidad formativa.

Con las motivaciones extrínsecas sucede, por tanto, lo contrario. No obstante cabe destacar dentro de estas últimas que el hecho de que la empresa exija la formación, es una motivación que es más señalada a medida que aumenta el nivel salarial (1,6%, 4,1% y 5,6%). Lo mismo sucede con el deseo de promocionarse dentro de la empresa (6,5%, 11,1% y 12,7%). Esto significaría que conforme es mayor el nivel salarial mayores son las exigencias de todo tipo de la empresa, y por tanto, la necesidad de estar al día en lo referente a los conocimientos que se alcanzan a través del proceso formativo. Al tiempo, también se busca el plus formativo que puede ayudar a la promoción en la organización una vez que se han alcanzado niveles salariales altos que implican, como es lógico, mayor responsabilidad y mayor nivel dentro de la organización.

3.1.5.- Motivación y ocupación actual

La situación presente de la persona en relación con la ocupación que tiene es un factor que, también, condiciona su motivación hacia los estudios, puesto que puede determinar su disponibilidad por un lado y determinar un nivel de exigencias formativas, por otro. Con respecto a la ocupación actual de la persona en la tabla 39 comprobamos cómo aquéllas que desarrollan una actividad laboral tienen como principal motivación perfeccionar sus conocimientos (entre el 29,1% para las que trabajan por cuenta propia, el 27,6% de los que lo en la empresa pública y el 25,1% de los trabajan en la empresa privada). A un nivel próximo se sitúa el motivo de satisfacción personal (27,8%, 25,5% y 24,8% para cada grupo). En el caso de los desempleados, si bien, y curiosamente, sus motivaciones principales siguen siendo las dos anteriores (21,1% y 15,8% respectivamente) adquiere en ellos mayor importancia, como cabía esperar, el deseo de encontrar un trabajo (15,8%). Por otro lado las diferencias con el resto de motivaciones son menores¹⁰ alcanzando relevancia el deseo de mejorar su status social (13,2%).

¹⁰ En este grupo encontramos respuestas relacionadas con un trabajo actual, eso nos induce a pensar que estas personas aunque formalmente están desempleadas algunas de ellas de manera informal desarrollan una actividad laboral.

(Variables relacionadas con la motivación)

Finalmente los prejubilados e inactivos (jubilados y dedicados exclusivamente a las tareas del hogar), encuentran como principal causa para iniciar unos estudios universitarios la satisfacción e interés personal (31,8% prejubilados, 39,0% jubilados y 30,8% dedicados a las tareas del hogar). Ocupar el tiempo libre tiene para los prejubilados el mismo peso que perfeccionar conocimientos (27,3%), mientras que para los jubilados la segunda motivación es ocupar el tiempo libre (31,7%). Para las personas dedicadas sólo a las tareas del hogar el segundo motivo es perfeccionar sus conocimientos (26,9%), si bien en su caso adquiere importancia respecto a los demás, como sucedía con los desempleados, encontrar un empleo y mejorar su status (ambas con un 11,5%).

TABLA 39: PRINCIPALES MOTIVOS PARA REALIZAR UNOS ESTUDIOS UNIVERSITARIOS Y OCUPACIÓN (%)

Motivos	Situación Laboral						
	Desemplea- do/a	Trabaja por cuenta propia	Trabaja por cuenta ajena en empresa pública	Trabaja por cuenta ajena en empresa privada	Prejubilado/a	Jubilado/a	Dedicado/ a sólo a las tareas del hogar
Perfeccionar conocimientos	21,1%	29,1%	27,6%	25,1%	27,3%	26,8%	26,9%
Encontrar trabajo	15,8%	7,6%	3,9%	6,6%	6,8%	0,0%	11,5%
Cambiar de puesto de trabajo	7,9%	3,8%	8,0%	10,2%	0,0%	0,0%	0,0%
Promocionarse dentro de la empresa	10,5%	7,6%	10,8%	11,9%	0,0%	0,0%	0,0%
Satisfacción e interés personal	15,8%	27,8%	25,5%	24,8%	31,8%	39,0%	30,8%
Mejorar status social	13,2%	7,0%	5,3%	6,6%	6,8%	2,4%	11,5%
No perder su trabajo	7,9%	4,4%	3,4%	4,3%	0,0%	0,0%	0,0%
La empresa se lo exige	2,6%	2,5%	4,4%	4,3%	0,0%	0,0%	0,0%
Ocupar tiempo libre	5,3%	10,1%	11,0%	6,3%	27,3%	31,7%	19,2%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

FUENTE: Elaboración propia

Por lo tanto podemos volver a comprobar cómo con independencia de cuál sea la ocupación actual de la persona, la principal motivación para emprender unos estudios tiene más de carácter personal o de satisfacción propia que laboral o por necesidad, si bien para las personas desempleadas ambos tipos de motivación están más próximas.

3.1.6.- Motivación y formación recibida en los últimos tres años

En nuestro estudio hemos tenido la oportunidad de comprobar cuál ha sido la formación recibida por las personas en los últimos tres años. Ahora consideramos que puede ser de interés analizar si existe una motivación diferente según este aspecto.

En la tabla 40 (en la que sólo hemos recogidos las motivaciones que se han señalado en primer y segundo lugar) podemos observar que en ambos casos, es decir, tanto si se ha recibido como si no formación en los últimos tres años, el objetivo que se busca con ésta es fundamentalmente el perfeccionamiento de los conocimientos, si bien el porcentaje de los que lo marcan es mayor para los que sí se han formado que para los que no (49,7% frente al 35,3% respectivamente). De igual modo, la segunda motivación que más se ha marcado en primer lugar ha sido la satisfacción e interés personal, si bien ocurriendo lo contrario que en el caso anterior, ya que así lo señalan el 33,9% de los no formados frente al 26,5% de los que sí lo hicieron.

Al igual que ha ocurrido antes, la opción más marcada como segunda en importancia es la satisfacción e interés personal (39,3%) para los que recibieron formación si bien para los que no, con un 29,3%, aparece el perfeccionamiento de los conocimientos.

TABLA 40: PRINCIPALES MOTIVOS PARA REALIZAR UNOS ESTUDIOS UNIVERSITARIOS Y FORMACIÓN RECIBIDA EN LOS ÚLTIMOS TRES AÑOS (%)

Motivos	Formación en los últimos tres años			
	Sí		No	
	1	2	1	2
Para perfeccionar sus conocimientos	49,7%	21,7%	35,3%	29,3%
Para encontrar trabajo	3,9%	3,4%	3,7%	1,2%
Para cambiar de puesto de trabajo	4,3%	8,0%	6,0%	3,4%
Para promocionarse dentro de la empresa	7,4%	15,8%	6,1%	7,6%
Por satisfacción e interés personal	26,5%	39,3%	33,9%	25,5%
Para mejorar su estatus social	2,0%	2,6%	1,7%	8,5%
Para no perder su trabajo	2,1%	1,4%	0,5%	7,0%
La empresa se lo exige	1,4%	1,6%	3,7%	0,0%
Para ocupar su tiempo libre	2,3%	5,9%	8,2%	16,1%
Otras	0,5%	0,2%	1,0%	1,5%
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

FUENTE: Elaboración propia

Por otro lado, estas motivaciones estudiadas podrían guardar relación con el grado de adaptación de su formación actual a su trabajo, de forma que aquellas personas cuyos estudios estén por debajo de las exigencias de su empleo, pueden tener una motivación distinta a los demás. Sin embargo, tal y como se analizó con anterioridad, es insignificante (1,6%) las personas que consideran que su nivel de estudios está por debajo de las exigencias laborales, de ahí puede ser que primen más otras motivaciones.

3.2- VALORES

Otra cuestión interesante a analizar es la valoración que le dan las personas a ciertos aspectos que, en un principio aunque no necesariamente, una mayor formación proporcionan. Por el contrario aparecen otras cuestiones que frenan la misma (como puede ser el deseo de disponer de más tiempo libre o la dificultad para compatibilizar trabajo y familia) y que también serán estudiadas. Asimismo, la valoración que a estos aspectos se le otorgue en la empresa donde la persona trabaja es posible que sea un factor que determine la inclinación de la persona a incrementar su formación. De esta manera la tabla 41 refleja este asunto.

(Variables relacionadas con la motivación)

TABLA 41: VALORACIÓN DE ASPECTOS POR LA PERSONA Y LA EMPRESA (puntuación media)*

Aspectos	Importancia para usted	Importancia para la empresa	Anova	
			F	Sig
Autonomía en el trabajo	4,44	4,14	17,528	0,000
Estabilidad laboral	4,71	4,44	17,640	0,000
Oportunidades de aprender cosas nuevas	4,26	3,86	26,048	0,000
Mayores ingresos	4,04	3,63	21,358	0,000
Afrontar nuevos retos	3,76	3,43	13,558	0,000
Buenas perspectivas profesionales	3,78	3,35	20,596	0,000
Tener tiempo para actividades de ocio	4,12	3,65	25,748	0,000
Reconocimiento y prestigio social	3,23	2,89	12,363	0,001
Oportunidad para hacer algo útil para la sociedad	4,12	3,83	12,078	0,000
Facilidad para combinar trabajo y familia	4,39	3,95	28,014	0,000

* 1 (mínima puntuación), 5 (máxima puntuación).

FUENTE: Elaboración propia

En primer lugar destaca cómo estos aspectos son más valorados siempre a nivel personal que para la empresa, si bien en ambos casos la puntuación de todos ellos es muy elevada. Además, como nos muestra la prueba Anova de un factor, todas las medias difieren de forma significativa estadísticamente al nivel 0,01. La mayor diferencia se presenta en la posibilidad de tener tiempo para actividades de ocio, así como en la facilidad para combinar trabajo y familia, aspectos éstos que se consideran de elevada importancia a nivel personal pero que se percibe (ya que la importancia para la empresa no deja de ser una percepción personal) que para la empresa no tiene el mismo nivel de importancia (4,12 frente a 3,65 y 4,39 frente a 3,95 respectivamente a nivel personal y de empresa).

En cuanto a cuáles son los aspectos personalmente más valorados, de todos ellos el primero es la estabilidad laboral (4,71 puntos), algo que como ya hemos comprobado, la mayoría de la muestra ya ha alcanzado, siendo, además lo que se considera que tiene más valor para la empresa, al asignársele una puntuación media de 4,44. La autonomía en el trabajo (4,44) y la facilidad para combinar trabajo y familia (4,39) son los otros dos aspectos mejor valorados a nivel personal. El primero de ellos, también coincide cuando se pregunta por la importancia para la empresa, pues la puntuación media es de 4,14, pero no en el segundo tal y como ya hemos comentado.

Aprender cosas nuevas también es un aspecto importante para las personas analizadas (4,26) lo cual refleja su actitud positiva hacia la formación y además con una alta valoración también por parte de las empresas (3,86). Este tema ya se reflejó en el apartado relacionado con las motivaciones donde se pudo comprobar el importante peso que recibe esta cuestión.

3.2.1.- Valoración por localidades

Si desglosamos estos datos por localidades, observamos que Jerez es el municipio donde los entrevistados le dan más calificación a estas cuestiones, que se sitúa por encima de la media en casi todos los casos (tabla 42).

TABLA 42: VALORACIÓN DE ASPECTOS POR LA PERSONA Y MUNICIPIOS (puntuación media)*

Aspectos	Localidad			Anova	
	Cádiz	Jerez de la Frontera	Algeciras	F	Sig
Autonomía en el trabajo	4,31	4,62	4,43	4,953	0,007
Estabilidad laboral	4,61	4,86	4,67	4,960	0,007
Oportunidades de aprender cosas nuevas	4,14	4,48	4,15	5,813	0,003
Mayores ingresos	3,96	4,14	4,02	0,944	0,390
Afrontar nuevos retos	3,71	3,86	3,69	0,841	0,432
Buenas perspectivas profesionales	3,71	3,82	3,87	0,564	0,569
Tener tiempo para actividades de ocio	4,02	4,16	4,32	1,809	0,165
Reconocimiento y prestigio social	3,22	3,16	3,43	0,964	0,382
Oportunidad para hacer algo útil para la sociedad	4,09	4,23	3,99	1,448	0,236
Facilidad para combinar trabajo y familia	4,38	4,4	4,43	0,061	0,941

* 1 (mínima puntuación), 5 (máxima puntuación)

FUENTE: Elaboración propia

No obstante, como figura en la misma tabla, sólo son estadísticamente significativas al nivel 0,01, las diferencias de medias correspondientes a la puntuación asignada por localidad a la autonomía en el trabajo, la estabilidad laboral y la oportunidad de aprender cosas nuevas. Para estos tres factores, el orden de puntuación siempre es Jerez, Algeciras y Cádiz.

En cuanto a cómo se valora la importancia de estos factores para la empresa, tal como aparece en la tabla 43, de igual forma que en el caso anterior, las mayores puntuaciones medias, con carácter general se asignan en Jerez, si bien el análisis de igualdad de media nos indica que sólo difieren estadística y significativamente las correspondientes a la estabilidad laboral.

TABLA 43: VALORACIÓN DE ASPECTOS POR LA EMPRESA Y MUNICIPIOS (puntuación media)*

Aspectos	Localidad			Anova	
	Cádiz	Jerez de la Frontera	Algeciras	F	Sig
Autonomía en el trabajo	4,11	4,19	4,12	0,202	0,817
Estabilidad laboral	4,23	4,67	4,43	6,700	0,001
Oportunidades de aprender cosas nuevas	3,75	3,96	3,91	1,194	0,304
Mayores ingresos	3,51	3,78	3,58	1,574	0,209
Afrontar nuevos retos	3,39	3,49	3,39	0,277	0,758
Buenas perspectivas profesionales	3,26	3,40	3,47	0,615	0,541
Tener tiempo para actividades de ocio	3,63	3,64	3,72	0,090	0,914
Reconocimiento y prestigio social	2,77	2,88	3,18	2,049	0,130
Oportunidad para hacer algo útil para la sociedad	3,77	3,94	3,70	1,008	0,366
Facilidad para combinar trabajo y familia	3,88	4,02	3,96	0,428	0,652

* 1 (mínima puntuación), 5 (máxima puntuación)

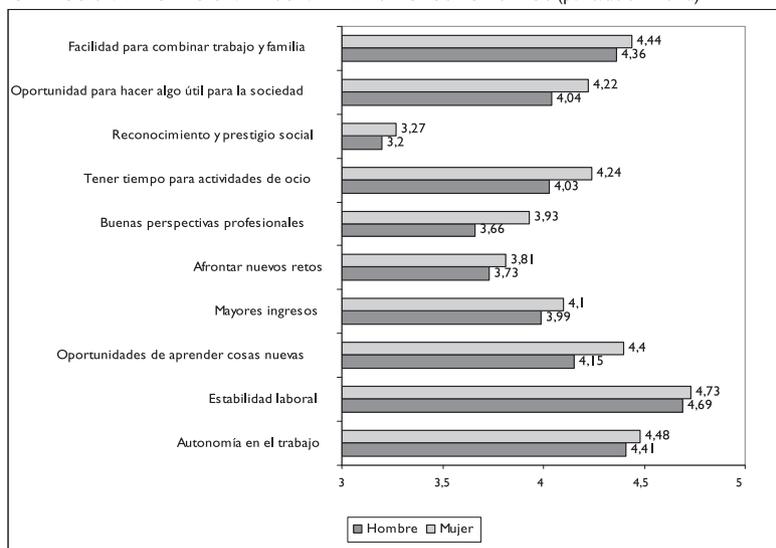
FUENTE: Elaboración propia

3.2.2.- Valoración por sexos

Finalmente, si diferenciamos por sexos, destacamos (gráficos 37 y 38) que cuando se le pregunta a la mujer por la importancia para ella de cada factor, siempre puntúa por encima del hombre, dándose la mayor diferencia entre la puntuación media asignada a la posibilidad de buenas perspectivas profesionales (3,93 puntos para las mujeres y 3,66 para los hombres). Al evaluar la importancia para la empresa, de igual forma la mujer asigna mejores puntuaciones medias, excepto para un solo caso, el de la estabilidad laboral, de forma que las mujeres creen que la estabilidad laboral tiene menor importancia para la empresa de lo que lo piensan los hombres. No obstante todo lo anterior, hay que señalar que el análisis Anova de un factor sólo indica que las medias son estadísticamente diferentes al nivel 0,05 en el caso de la puntuación asignada personalmente al factor de la oportunidad de aprender cosas nuevas ($F = 4,11$, $Sig = 0,043$).

(Variables relacionadas con la motivación)

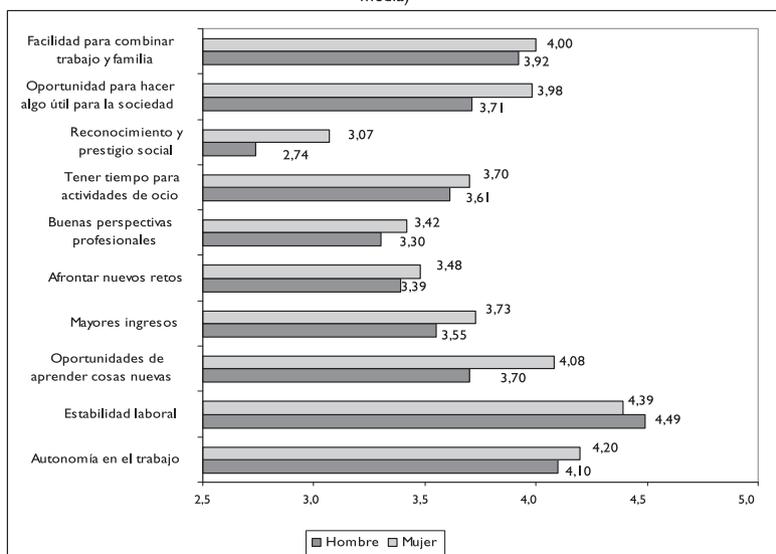
GRÁFICO 37: VALORACIÓN PERSONAL DE ASPECTOS POR SEXOS (puntuación media)*



* 1 (mínima puntuación), 5 (máxima puntuación)

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 38: VALORACIÓN DE ASPECTOS PARA LA EMPRESA POR SEXOS (puntuación media)*



* 1 (mínima puntuación), 5 (máxima puntuación)

FUENTE: Elaboración propia

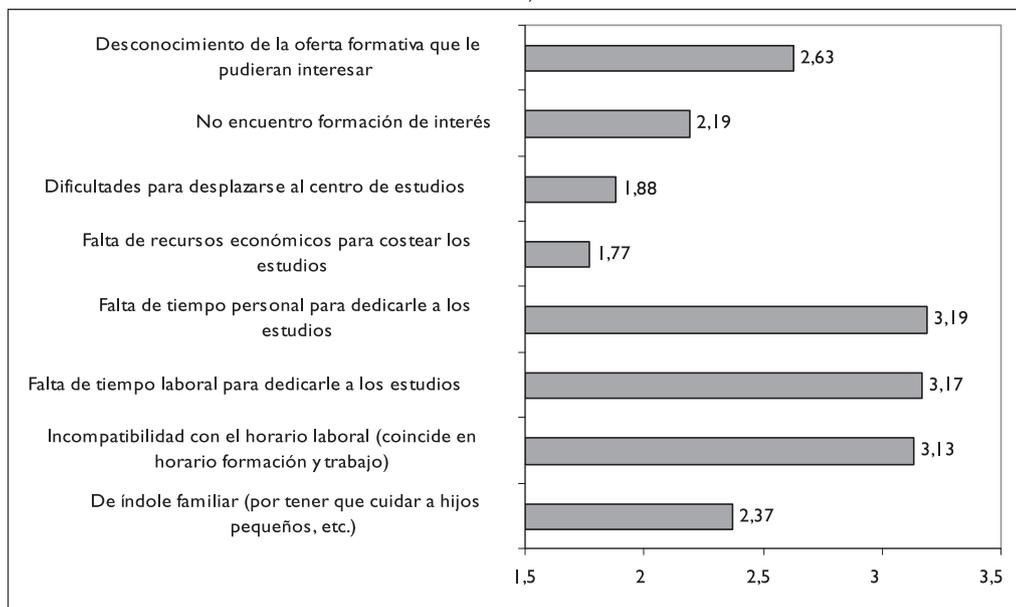
4. Obstáculos al desarrollo de estudios universitarios



Una vez estudiados algunos aspectos de carácter subjetivos y que reflejan la motivación de la persona hacia la formación, así como la valoración de ciertas cuestiones que pueden estar relacionadas con la misma, pasamos a un plano más objetivo para comprender aquellos obstáculos que pueden frenar a la persona a emprender un proyecto formativo, toda vez que teniendo conocimiento de los mismos pueda resultar más fácil diseñar una oferta mejor adaptada a las personas a las que se dirige.

El gráfico 39 nos facilita esta información. En él comprobamos que los principales problemas en este sentido están relacionados con la falta de tiempo, ya sea por compromisos personales (valoración media de 3,19 puntos), porque el trabajo no le deja tiempo disponible (3,17) o bien por incompatibilidad horaria entre la formación y el trabajo (3,13).

GRÁFICO 39: OBSTÁCULOS HACIA LOS ESTUDIOS UNIVERSITARIOS (puntuación media)*



* 1 (mínima puntuación), 5 (máxima puntuación)

FUENTE: Elaboración propia

Un factor señalado y al que se le da una calificación media (2,63) es el desconocimiento de la oferta formativa existente a lo que se une con una menor valoración el escaso interés que esta puede presentar (2,19). Estos son aspectos importantes y a los que las distintas instituciones deben de prestar atención para poder hacer posible que la oferta formativa llegue a los potenciales futuros estudiantes y que el diseño de la misma sea acorde a sus necesidades. Este resultado, lógicamente, lo ponemos en relación con el alcanzado en la primera parte del estudio, en el que, para el caso de la Universidad de Cádiz, existía un elevado desconocimiento general sobre la oferta formativa global de la UCA.

Otros problemas que también destacan son los de índole familiar relacionado con el cuidado de hijos, mayores, etc. (puntuación media de 2,37) Esta cuestión guarda relación con aquellos inconvenientes relacionados con la falta de tiempo. Aspectos menos valorados son las dificultades de desplazamiento (1,88) y escasez de recursos económicos (1,77).

4.1.- OBSTÁCULOS A LA FORMACIÓN POR ZONAS

Por zonas (tabla 44) la valoración es, por regla general, similar, si bien cabe destacar que la incompatibilidad horaria (3,60) y la falta de tiempo a causa del trabajo (3,64) son aspectos de más peso en Jerez con respecto a la media (con unas diferencias respecto al conjunto provincial de 0,47 puntos por encima en ambos casos), mientras que en Cádiz sucede lo contrario (0,38 y 0,37 puntos por debajo de la media provincial).

TABLA 44: OBSTÁCULOS HACIA LOS ESTUDIOS UNIVERSITARIOS (puntuación media)*

Obstáculos	Localidad			Total
	Cádiz	Jerez de la Frontera	Algeciras	
De índole familiar (por tener que cuidar a hijos pequeños, personas mayores, etc.)	2,21	2,32	2,88	2,37
Incompatibilidad con el horario laboral (coincide en horario formación y trabajo)	2,75	3,60	3,17	3,13
Falta de tiempo laboral para dedicarle a los estudios (demasiado trabajo)	2,80	3,64	3,21	3,17
Falta de tiempo personal para dedicarle a los estudios (obligaciones y compromisos personales)	3,01	3,30	3,42	3,19
Falta de recursos económicos para costear los estudios	1,64	1,81	2,07	1,77
Dificultades para desplazarse al centro donde realizaría los estudios	1,49	2,17	2,33	1,88
No encuentro formación de interés	2,13	2,21	2,34	2,19
Desconocimiento de la oferta formativa que le pudieran interesar	2,61	2,79	2,35	2,63

* I (mínima puntuación), 5 (máxima puntuación)

FUENTE: Elaboración propia

En el análisis de la igualdad de medias (tabla 45), la F de la prueba Anova de un factor presenta valores de 12,118 y 13,709 para estas dos dificultades, siendo sus diferencias de medias estadísticamente significativas al nivel 0,01. Por otro lado la dificultad para desplazarse al centro donde realizaría sus estudios es un factor con grandes diferencias según el municipio, siendo Algeciras el que más se distancia por encima de la media (0,45 puntos) seguido de Jerez (0,29 puntos). En Cádiz sin embargo este aspecto se valora por debajo de la media en 0,39 puntos, siendo éste el problema que menos peso tiene en el municipio. Estas diferencias de medias, igualmente son estadísticamente significativas, al tomar F un valor de 17,884 que resulta significativo al nivel 0,01. Ello va en consonancia con la proximidad de la oferta formativa en cada campus.

Del resto de posibles obstáculos al desarrollo de estudios universitarios las medias no son diferentes significativamente al nivel 0,01 como se observa en la tabla anterior.

TABLA 45: ANÁLISIS ANOVA DE OBSTÁCULOS HACIA LOS ESTUDIOS UNIVERSITARIOS

Obstáculos	Anova	
	F	Sig.
De índole familiar (por tener que cuidar a hijos pequeños, personas mayores, etc.)	4,445	0,012
Incompatibilidad con el horario laboral (coincide en horario formación y trabajo)	12,118	0,000
Falta de tiempo laboral para dedicarle a los estudios (demasiado trabajo)	13,709	0,000
Falta de tiempo personal para dedicarle a los estudios (obligaciones y compromisos personales)	2,606	0,075
Falta de recursos económicos para costear los estudios	3,735	0,025
Dificultades para desplazarse al centro donde realizaría los estudios	17,844	0,000
No encuentro formación de interés	0,620	0,539
Desconocimiento de la oferta formativa que le pudieran interesar	2,062	0,129

FUENTE: Elaboración propia

4.2.- OBSTÁCULOS A LA FORMACIÓN POR SEXOS

Por sexos (tabla 46), no existen grandes diferencias a la hora de valorar estos impedimentos, si bien por regla general la mujer valora más los impedimentos que los hombres y en especial la falta de tiempo personal (3,41 puntos de media). Además, como figura en la propia tabla, estas diferencias de medias son estadísticamente significativas a un nivel de significación de 0,01 al tomar F el valor 6,654. Por su parte, los obstáculos de índole familiar también presentan medias distintas entre hombres y mujeres (F = 8,385), al ser esta diferencia significativa estadísticamente al nivel 0,01. En este caso, la puntuación media asignada por las mujeres es superior (2,63) a la de los hombres (2,16).

TABLA 46: OBSTÁCULOS A EMPRENDER UNOS ESTUDIOS UNIVERSITARIOS POR SEXOS (puntuación media)*

Obstáculos	Sexo		Anova	
	Hombre	Mujer	F	Sig
De índole familiar (por tener que cuidar a hijos pequeños, personas mayores, etc.)	2,16	2,63	8,385	0,004
Incompatibilidad con el horario laboral (coincide en horario formación y trabajo)	3,14	3,11	0,029	0,865
Falta de tiempo laboral para dedicarle a los estudios (demasiado trabajo)	3,09	3,28	1,500	0,221
Falta de tiempo personal para dedicarle a los estudios (obligaciones y compromisos personales)	3,01	3,41	6,654	0,010
Falta de recursos económicos para costear los estudios	1,72	1,85	1,227	0,269
Dificultades para desplazarse al centro donde realizaría los estudios	1,88	1,89	0,005	0,942
No encuentro formación de interés	2,27	2,09	1,785	0,182
Desconocimiento de la oferta formativa que le pudieran interesar	2,47	2,83	5,681	0,018

* 1 (mínima puntuación), 5 (máxima puntuación)

FUENTE: Elaboración propia

4.3.- FORMACIÓN RECIBIDA EN LOS ÚLTIMOS AÑOS Y OBSTÁCULOS A LA MISMA

Seguidamente pasamos a estudiar esta cuestión en función de si la persona ha recibido formación en los últimos años, pues se supone que aquellas personas que se han formado en dicho periodo han tenido que superar dichos obstáculos y, por tanto, su percepción puede ser ahora diferente. Esta información aparece en la tabla 47.

TABLA 47: OBSTÁCULOS HACIA LOS ESTUDIOS UNIVERSITARIOS Y FORMACIÓN RECIBIDA EN LOS ÚLTIMOS TRES AÑOS (puntuación media)*

Obstáculos	Formación en los últimos tres años		Anova	
	No	Sí	F	Sig
De índole familiar (por tener que cuidar a hijos pequeños, personas mayores, etc.)	2,11	2,47	3,832	0,051
Incompatibilidad con el horario laboral (coincide en horario formación y trabajo)	2,64	3,31	13,736	0,000
Falta de tiempo laboral para dedicarle a los estudios (demasiado trabajo)	2,64	3,37	19,360	0,000
Falta de tiempo personal para dedicarle a los estudios (obligaciones y compromisos personales)	2,52	3,43	30,451	0,000
Falta de recursos económicos para costear los estudios	1,84	1,75	0,702	0,402
Dificultades para desplazarse al centro donde realizaría los estudios	1,82	1,91	0,381	0,537
No encuentro formación de interés	2,52	2,08	7,850	0,005
Desconocimiento de la oferta formativa que le pudieran interesar	2,80	2,57	1,883	0,171

* 1 (mínima puntuación), 5 (máxima puntuación)

FUENTE: Elaboración propia

Las personas que ha recibido formación en los últimos años señalan en primer lugar los problemas de falta de tiempo personal (valoración media de 3,43), laboral (3,37) e incompatibilidad con el horario laboral (3,31), recibiendo además estos obstáculos mayor valoración que para aquellas que no han recibido formación en este periodo. Al tiempo, estas diferencias de medias son estadísticamente significativas a un nivel 0,01 como podemos apreciar en la misma tabla. Para estos últimos es más importante el desconocimiento de la oferta formativa (2,80) seguido de los problemas de falta de tiempo laboral e incompatibilidad de horarios (ambos 2,64).

Otros problemas a los que les otorgan más peso aquéllos que no han realizado formación son la falta de formación que le resulte de interés (2,52) siendo la diferencia de medias estadísticamente significativa ($F = 7,85$, $\text{sig} = 0,005$) y de recursos económicos para costear los estudios (1,84) si bien éste último, tal y como se ve, resulta poco valorado y la diferencia de medias entre ambos colectivos no es estadísticamente significativa.

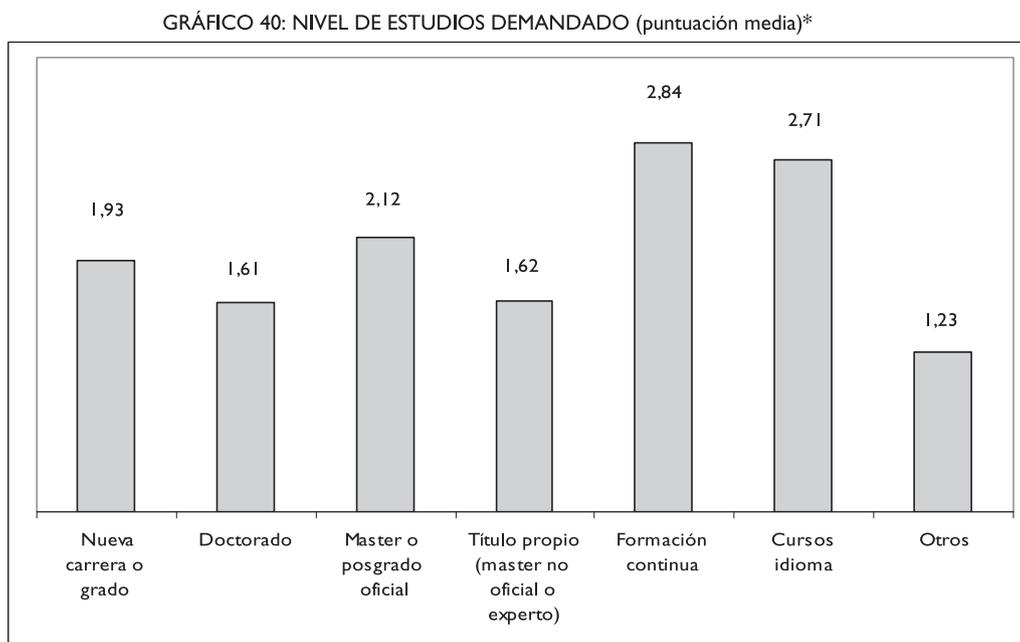
5. Variables relacionadas con el tipo de formación que se demanda y expectativas sobre la misma



Llegados aquí, y dado que nuestro objetivo final es conocer a fondo las características y necesidades de futuros estudiantes potenciales de la Universidad entre la población mayor de 40 años, pasamos a estudiar aquellas cuestiones que abordan más de cerca y de manera más directa las necesidades formativas que este colectivo puedan presentar. Dentro de este apartado vamos a analizar tanto la rama o nivel de estudios que requieren como la estructuración de sus contenidos, planificación y en definitiva, aquellos aspectos que pueden contribuir a diseñar unos estudios más adaptados a sus exigencias.

5.1- TIPO DE FORMACIÓN PARA CURSAR

En primer lugar analizamos el nivel de estudios que resulta más demandado tal y como aparece en el gráfico 40.



* 1 (mínima puntuación), 5 (máxima puntuación)

FUENTE: Elaboración propia

En general la valoración que recibe la oferta formativa que se presenta es baja, especialmente en los niveles de doctorado (1,61 puntos), títulos propios (1,62) y una nueva carrera o grado (1,93). Las personas analizadas, que como sabemos ya tienen una formación universitaria, lo que más demandan es una formación continua (2,84), cursos de idiomas (2,71) y máster o postgrados (2,12).

5.1.1.- Formación demandada por municipio

Por municipios vemos, en la tabla 48, cómo Cádiz es el que valora menos estas opciones de formación, al estar por regla general su valoración por debajo de la media. Por el contrario en Jerez se dan puntuaciones superiores a la media en casi todos los ítems y en especial en formación continua (3,33), a una nueva carrera o grado (2,24) y a un máster o postgrado oficial (2,42). Además, estas diferencias de medias son estadísticamente significativas al nivel del 0,01.

TABLA 48: NIVEL DE ESTUDIOS DEMANDADO POR MUNICIPIOS (puntuación media)*

Estudios demandados	Localidad			Anova	
	Cádiz	Jerez de la Frontera	Algeciras	F	Sig
Una nueva carrera o grado	1,69	2,24	1,96	5,698	0,004
Doctorado	1,51	1,61	1,88	2,381	0,094
Máster o posgrado oficial	1,79	2,42	2,38	8,321	0,000
Título propio (máster no oficial o experto)	1,56	1,70	1,63	0,559	0,572
Formación continua	2,54	3,33	2,66	9,599	0,000
Cursos de idioma	2,56	2,89	2,74	1,684	0,187

* 1 (mínima puntuación), 5 (máxima puntuación).

FUENTE: Elaboración propia

Algeciras destaca por encima de la valoración media en el doctorado y máster y postgrados (entre 0,27 y 0,26 puntos por encima de la media respectivamente).

Para comprobar entre qué poblaciones se produce la diferencia de medias hemos realizado la prueba post-hoc de Scheffé¹¹ cuyo resultado aparece en la tabla 49.

Podemos observar cómo para el caso de una nueva carrera, la diferencia sólo se produce entre Cádiz y Jerez. Para el posgrado oficial, son diferentes estadísticamente de forma significativa las medias entre Cádiz y Jerez y entre Cádiz y Algeciras, ya que entre Jerez y Algeciras la diferencia de medias no es significativa. Finalmente, para la formación continua, la diferencia es significativa entre Cádiz y Jerez y entre Jerez y Algeciras.

TABLA 49: COMPARACIONES MÚLTIPLES (SCHEFFÉ)

Variable dependiente**	(I) Localidad	(J) Localidad	Diferencia de medias (I-J)	Sig.
Una nueva carrera o grado	Cádiz	Jerez de la Frontera	-0,550(*)	0,004
Máster o posgrado oficial	Cádiz	Jerez de la Frontera	-0,636(**)	0,001
		Algeciras	-0,593(*)	0,020
Formación continua	Cádiz	Jerez de la Frontera	-0,786(*)	0,000
	Jerez de la Frontera	Algeciras	0,671(*)	0,021

* La diferencia de medias es significativa al nivel 0,05.

** Solo aparecen las variables que ofrecen resultados significativos.

FUENTE: Elaboración propia

Por tanto, para estos tres casos la mayor puntuación media que se presenta en Jerez es siempre estadísticamente significativa frente a Cádiz, y para los másteres o posgrados oficiales y la formación continua entre Cádiz y Algeciras.

¹¹El contraste post hoc ayuda a identificar entre cuáles de los grupos analizados existen tales diferencias. Para la realización de este contraste habría que incluir la prueba de igualdad de varianzas de Levene, ya que en los casos en los que exista dicha igualdad el contraste a usar debe ser el de Scheffé y en caso contrario habría que emplear el contraste de Games-Howell que no exige de tal hipótesis. Señalamos que en todos se han realizados ambos, incluyéndose sólo el primero ya que los resultados no varían.

5.1.2.- Formación demandada y sexos

El desglose por sexos (tabla 50) nos revela el mayor valor que la mujer asigna a la formación universitaria con respecto a los hombres, lo que puede hacernos pensar en una mayor inclinación de la misma hacia estos estudios. Esta afirmación, no obstante, debe de ser tenida en cuenta con cautela, pues pese a esta mayor valoración que da la mujer a la formación que la Universidad ofrece, no cabe olvidar que ésta también le da más importancia a los impedimentos a la hora de iniciar unos estudios.

TABLA 50: NIVEL DE ESTUDIOS DEMANDADO POR SEXOS (puntuación media)*

Estudios demandados	Sexo		Anova	
	Hombre	Mujer	F	Sig
Una nueva carrera o grado	1,85	2,03	1,529	0,217
Doctorado	1,48	1,78	6,057	0,014
Máster o posgrado oficial	1,96	2,32	5,603	0,018
Título propio (máster no oficial o experto)	1,59	1,67	0,577	0,448
Formación continua	2,66	3,08	5,940	0,015
Cursos de idioma	2,47	3,02	11,326	0,001

* 1 (mínima puntuación), 5 (máxima puntuación)

FUENTE: Elaboración propia

Además, como puede comprobarse en la misma tabla, para dos tipos posibles de nueva formación universitaria la diferencia de puntuaciones medias entre hombres y mujeres no es estadísticamente significativa al nivel 0,05, como serían la posibilidad de estudiar una nueva carrera o grado y la de estudiar un título propio.

5.1.3.- Formación demandada y estudios cursados

Por nivel de estudios¹² (tabla 51) no existen grandes diferencias entre las ofertas formativas más valoradas (formación continua e idiomas), si bien son las personas que han realizado algún master las que más se interesan por la formación universitaria en general. En este grupo también es de destacar la valoración que asignan a los másteres oficiales (2,68) y al doctorado (2,53), dos opciones que para el resto de la muestra no presenta una alta puntuación.

¹² No comentamos el grupo con DEA porque es poco representativo.

TABLA 51: NIVEL DE ESTUDIOS DEMANDAD O POR TITULACIÓN (puntuación media)*

Estudios demandados	Titulación/es					
	Diplomado/a	Licenciado/a	DEA	Doctor/a	Master	Otros
Una nueva carrera o grado	2,21	1,68	2,74	1,92	2,08	1,00
Doctorado	1,35	1,84	2,74	1,21	2,53	1,00
Máster o posgrado oficial	2,01	2,26	3,26	1,76	2,68	1,00
Título propio (máster no oficial o experto)	1,66	1,57	1,00	1,67	1,94	1,42
Formación continua	2,82	2,88	1,87	2,95	3,13	2,17
Cursos de idioma	2,64	2,82	2,30	2,22	2,68	3,00

* 1 (mínima puntuación), 5 (máxima puntuación)

FUENTE: Elaboración propia

El análisis de la diferencia de medias (tabla 52) nos indica que las diferencias son estadísticamente significativas al nivel 0,05 para el caso de una nueva carrera o grado, para el doctorado y para el máster o posgrado oficial.

TABLA 52: ANÁLISIS ANOVA DE ESTUDIOS DEMANDADOS

Estudios demandados	Anova	
	F	Sig.
Una nueva carrera o grado	3,541	0,004
Doctorado	7,385	0,000
Máster o posgrado oficial	2,867	0,015
Título propio (máster no oficial o experto)	0,671	0,645
Formación continua	0,715	0,613
Cursos de idioma	0,624	0,681

FUENTE: Elaboración propia

Para ahondar más en esta cuestión, realizamos el análisis post hoc de Scheffé para detectar entre qué grupos se producen las diferencias de medias. Esto se puede observar en la tabla 53.

TABLA 53: COMPARACIONE S MÚLTIPLES (SCHEFFÉ)

Variable dependiente**	(I) Titulación/es	(J) Titulación/es	Diferencia de medias (I-J)	Sig.
Una nueva carrera o grado	Diplomado/a	Licenciado/a	0,533(*)	0,043
	Diplomado/a	Licenciado/a	-0,486(*)	0,011
Doctorado	Master	Diplomado/a	1,174(*)	0,001
		Doctor/a	1,317(*)	0,035

* La diferencia de medias es significativa al nivel 0,05.

** Solo aparecen las variables que ofrecen resultados significativos.

FUENTE: Elaboración propia

En la misma se comprueba cómo los diplomados presentan una mayor predisposición que los licenciados para hacer una nueva carrera o grado y cómo los licenciados puntúan de media por encima la posibilidad de hacer un doctorado respecto a los diplomados. Los que han realizado un máster presentan una mayor predisposición a estudiar un doctorado que los diplomados y los ya doctores.

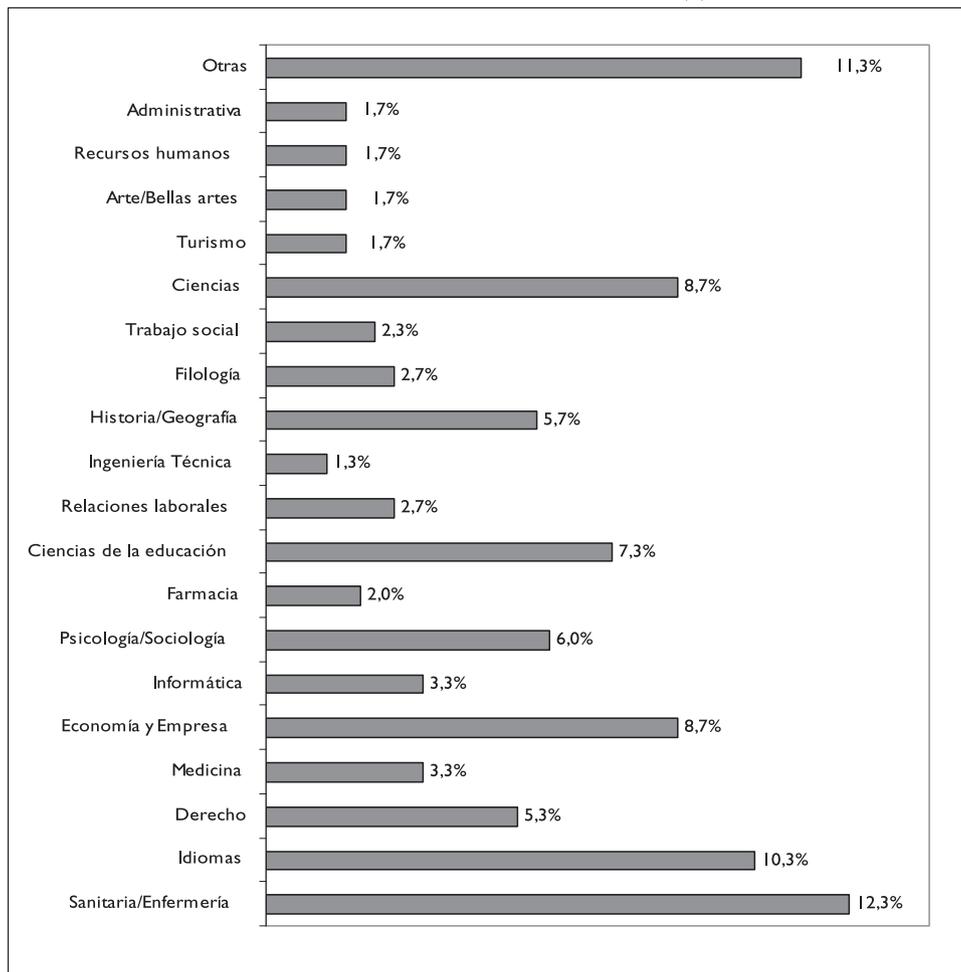
5.2- AREAS DE ESTUDIO

Otro aspecto de interés es saber la rama, carrera o especialidad en la que está más interesado el colectivo que analizamos.

En este sentido es de destacar que, según se desprende de los datos obtenidos, casi un 29% de las personas estudiadas no se pronuncian en este sentido, por lo que existe una indefinición importante para poder hacer una oferta de formación acorde a los contenidos demandados.

No obstante, para aquellas personas que sí se pronuncian al respecto, el gráfico 41 revela cómo las cinco áreas de más interés son Enfermería (12,3%), Idiomas (10,3%), Economía y Empresa (8,7%), Ciencias (8,7%) y Ciencias de la Educación (7,3%).

GRÁFICO 41: RAMA/ESPECIALIDAD DEMANDADA (%)



Nota: La opción otras incluye además de aquellas que no aparecen en la encuesta, aquellas ramas cuyo peso es igual o inferior al 1%.

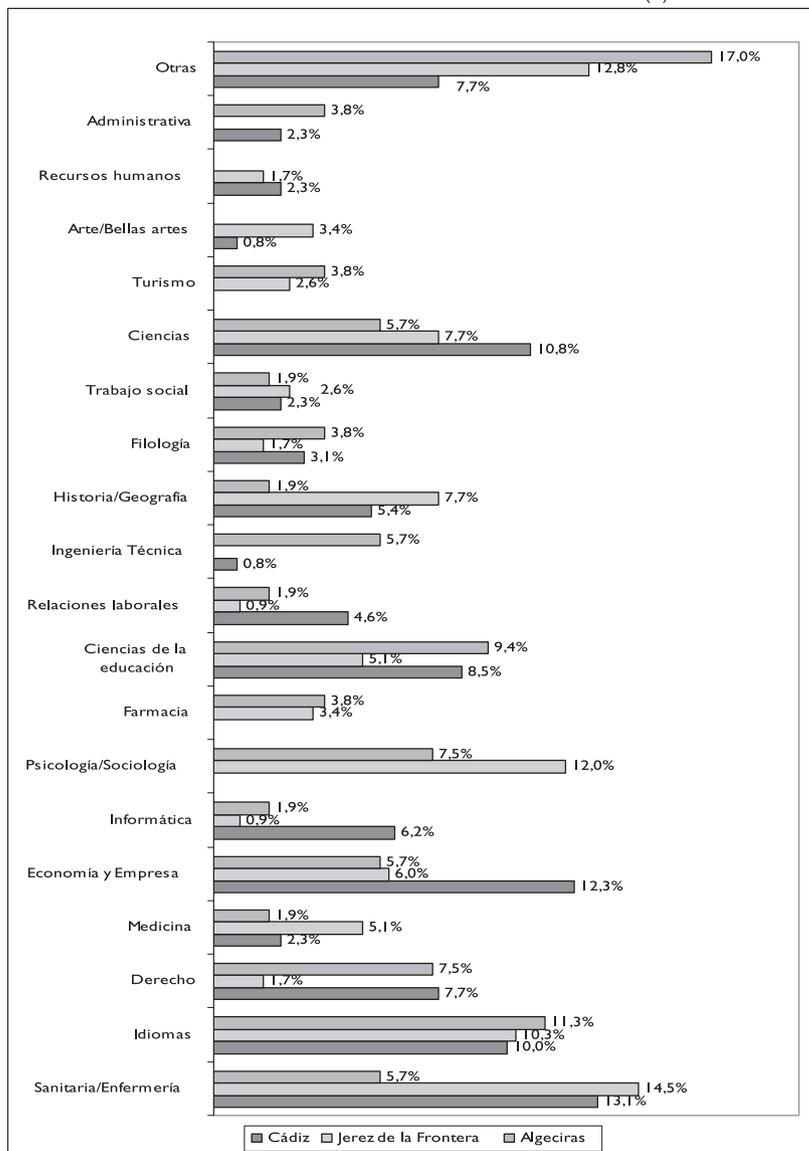
FUENTE: Elaboración propia

5.2.1.- Ramas/Especialidad por localidad

En cada municipio (gráfico 42) aparece una ponderación distinta de cada rama, de forma que en Cádiz las más demandadas son Enfermería (13,1%), Economía y Empresa (12,3%), Ciencias (10,8%) e Idiomas (10,0%). En Jerez en primer lugar estaría de nuevo la rama de Enfermería (14,5%), seguida de Psicología/Sociología (12,0%), Idiomas (10,3%) e Historia/Geografía y Ciencias (Ambas con el 7,7%). Finalmente en Algeciras los idiomas (11,3%) ocupan el primer puesto seguido de Ciencias de la Educación (9,4%), Derecho y Psicología/Sociología (ambas con un 7,5%).

Por tanto podemos deducir que, si bien existen pautas de preferencias comunes, por otro lado aparecen diferencias entre municipios en cuanto a las ramas que consideran más interesantes para estudiar.

GRÁFICO 42: RAMA/ESPECIALIDAD DEMANDADA POR MUNICIPIOS (%)



Nota: La opción otras incluye además de aquellas que no aparecen en la encuesta, aquellas ramas cuyo peso es igual o inferior al 1%.

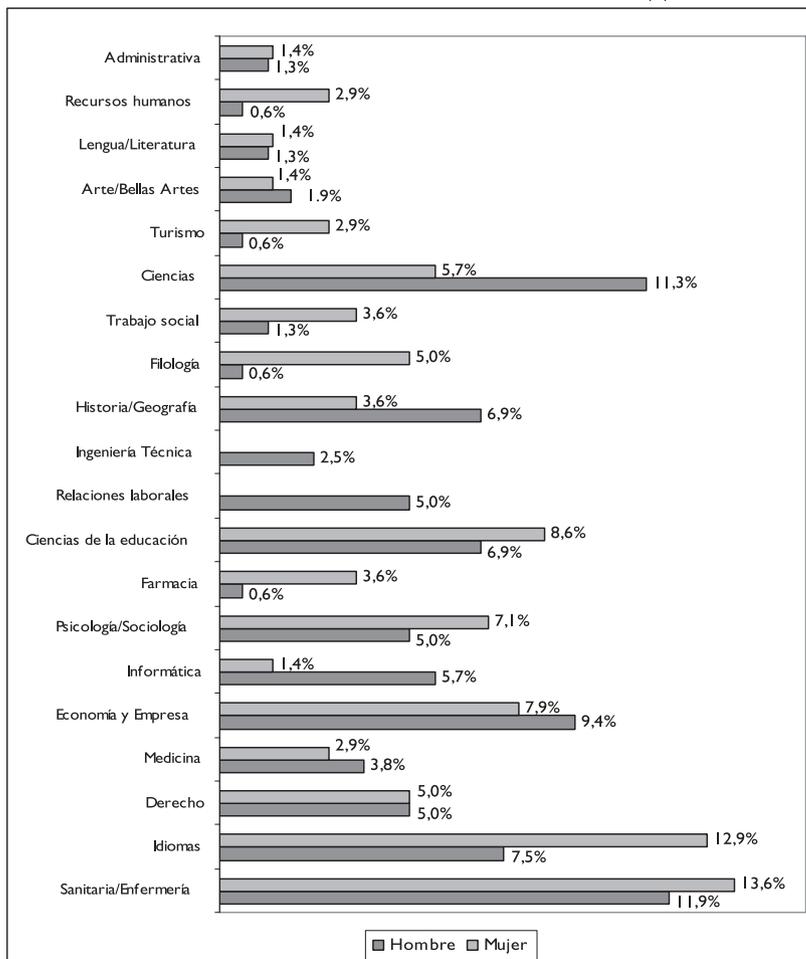
FUENTE: Elaboración propia

5.2.2.- Ramas de conocimiento por sexos

A la hora de analizar las preferencias hacia las ramas de conocimientos por sexos aparecen mayores diferencias (gráfico 43), si bien algunas de las áreas prioritarias son las mismas en ambos casos. Para los hombres las preferencias son Enfermería (11,9%), Ciencias (11,3%), Economía y Empresa (9,4%), Ciencias de la Educación e Historia y Geografía (ambas con un 6,9%). En el caso de la mujer las áreas preferentes y el peso de las mismas son Enfermería (13,6%), Idiomas (12,9%), Ciencias de la Educación (8,6%), Economía y Empresa (7,9%) y Psicología y Sociología (7,1%).

Por otro lado las ramas donde existen mayores diferencias por sexos son idiomas y filología, donde la mujer presenta una mayor demanda con respecto al hombre (5,4 y 4,4 puntos porcentuales de diferencia para cada rama) y Ciencias, Relaciones laborales e Informática donde sucede lo contrario, es decir son más demandadas por hombres que por mujeres con unas diferencias de (5,6, 5,0 y 4,3 puntos porcentuales)

GRÁFICO 43: RAMA/ESPECIALIDAD DEMANDADA POR SEXOS (%)



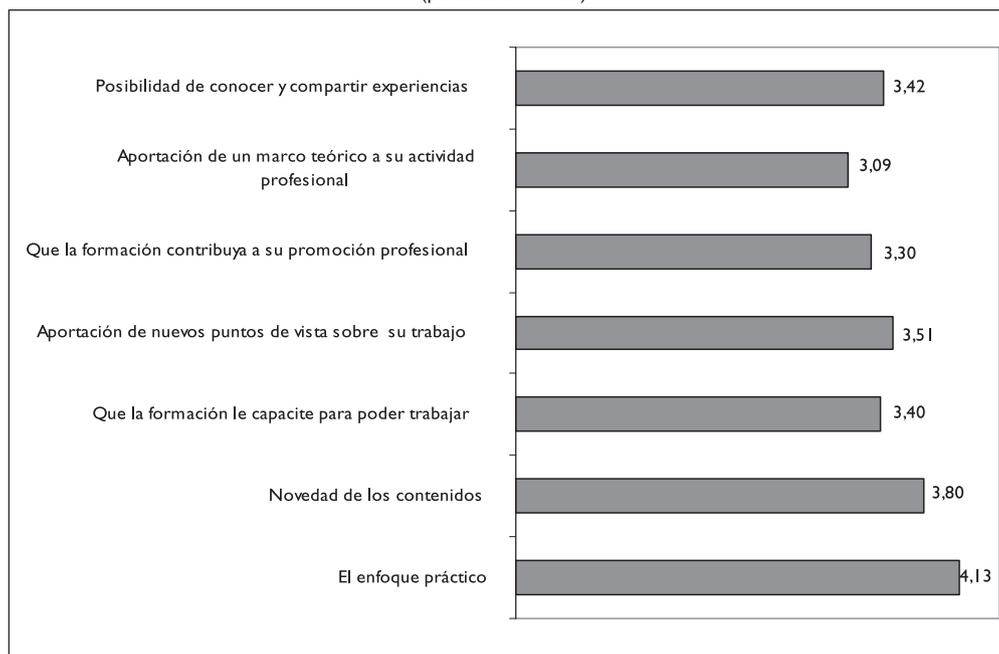
Nota: La opción otras incluye además de aquellas que no aparecen en la encuesta, aquellas ramas cuyo peso es igual o inferior al 1%.

FUENTE: Elaboración propia

5.3- ASPECTOS MÁS IMPORTANTES QUE LA FORMACIÓN APORTA

Además del análisis de áreas y materias que más interés poseen para nuestro colectivo, es necesario conocer qué aspectos de la formación que se vaya a impartir reviste más importancia y son tenidos más en cuenta, dado que estas personas optarán por la oferta que más se adapte a dichas exigencias. A la hora de decidir emprender una formación, las personas tienen presente qué es lo que esos estudios les pueden aportar, toda vez que en el diseño de la misma es importante tener en consideración qué es lo que los demandantes necesitan. En el gráfico 44 aparecen una serie de aspectos que pueden ser importantes en este sentido, así como la valoración de reciben.

GRÁFICO 44: ASPECTOS MÁS IMPORTANTES ANTES QUE LA FORMACIÓN APORTA
(puntuación media)*



* 1 (mínima puntuación), 5 (máxima puntuación)

FUENTE: Elaboración propia

Como se puede comprobar todos los aspectos alcanzan una alta consideración, si bien el más valorado es el enfoque práctico que dicha formación presente (4,13) resultando ser el que menos interés reviste el contrario, es decir, obtener un marco teórico a la actividad profesional (3,09). La novedad en los contenidos es otro de los aspectos que más interesan (3,80), así como nuevos enfoques o puntos de vistas que sean de aplicabilidad en el trabajo (3,51). Poder compartir conocimientos y experiencias es otra de las motivaciones que van a incidir en la decisión (3,42) y que junto con las anteriores va por delante de otras dos que señalan una finalidad laboral concreta como son las de encontrar trabajo (3,40) (reflejada en la opción “*que la formación capacite para trabajar*”) y la promoción profesional (3,30). Estos resultados a su vez están en consonancia con las motivaciones antes descritas, donde pudimos comprobar cómo las motivaciones intrínsecas iban por delante de las extrínsecas.

5.3.1.- Aspectos más importantes que la formación aporta por localidad

Por municipios (tabla 54) no surgen grandes diferencias, si bien en Jerez, las valoraciones por lo general, suelen ser algo superiores.

TABLA 54: ASPECTOS MÁS IMPORTANTES QUE LA FORMACIÓN APORTA POR MUNICIPIOS (puntuación media)*

Aspectos	Localidad			Anova	
	Cádiz	Jerez de la Frontera	Algeciras	F	Sig
El enfoque práctico	4,09	4,24	4,02	0,944	0,390
Novedad de los contenidos	3,77	3,86	3,75	0,313	0,731
Que la formación le capacite para poder trabajar	3,36	3,38	3,52	0,281	0,755
Aportación de nuevos puntos de vista sobre cuestiones relacionadas con su trabajo	3,42	3,60	3,59	0,753	0,472
Que la formación contribuya a su promoción profesional	3,28	3,28	3,41	0,248	0,780
Aportación de un marco teórico a su actividad profesional	3,12	3,13	2,93	0,596	0,551
Posibilidad de conocer y compartir experiencias	3,31	3,70	3,14	5,565	0,004

* 1 (mínima puntuación), 5 (máxima puntuación)

FUENTE: Elaboración propia

No obstante, el análisis de las diferencias de medias, como observamos, nos demuestra que sólo para la opción de “*posibilidad de conocer y compartir experiencias*”, estas diferencias son estadísticamente significativas al nivel 0,05. Además, el contraste de Scheffé nos indica que la puntuación media es estadísticamente mayor en Jerez que en Cádiz y que en Algeciras¹³.

5.3.2.- Aspectos más importantes que la formación aporta por sexos

En cuanto a la valoración por sexos (tabla 55), la mujer valora en general todos los aspectos por encima de los hombres. Esta diferencia es mayor (en torno a 0,5 puntos) cuando se valora las opciones “*que la formación capacite para poder trabajar*” y “*que la formación contribuya a su promoción profesional*”, ambas vinculadas a motivaciones extrínsecas, de mayor peso en las mujeres como tuvimos ocasión de comprobar. Además, estas diferencias de medias son estadísticamente significativas al nivel 0,05, como se observa en el análisis Anova que aparece en la misma tabla.

TABLA 55: ASPECTOS MÁS IMPORTANTES QUE LA FORMACIÓN APORTA POR SEXOS
(puntuación media)*

Aspectos	Sexo		Anova	
	Hombre	Mujer	F	Sig
El enfoque práctico	4,05	4,24	2,404	0,122
Novedad de los contenidos	3,70	3,93	3,413	0,065
Que la formación le capacite para poder trabajar	3,17	3,69	11,534	0,001
Aportación de nuevos puntos de vista sobre cuestiones relacionadas con su trabajo	3,44	3,61	1,508	0,220
Que la formación contribuya a su promoción profesional	3,09	3,57	10,833	0,001
Aportación de un marco teórico a su actividad profesional	2,98	3,23	3,436	0,065
Posibilidad de conocer y compartir experiencias	3,28	3,60	5,697	0,017

* 1 (mínima puntuación), 5 (máxima puntuación)

FUENTE: Elaboración propia

En cuanto a la ordenación de las preferencias de cada uno, la primera (“enfoque práctico”) y la última (“aportación de un marco teórico a la actividad profesional”) coinciden en ambos colectivos, además

¹³ Si bien en este caso por simplicidad no incluimos tabla.

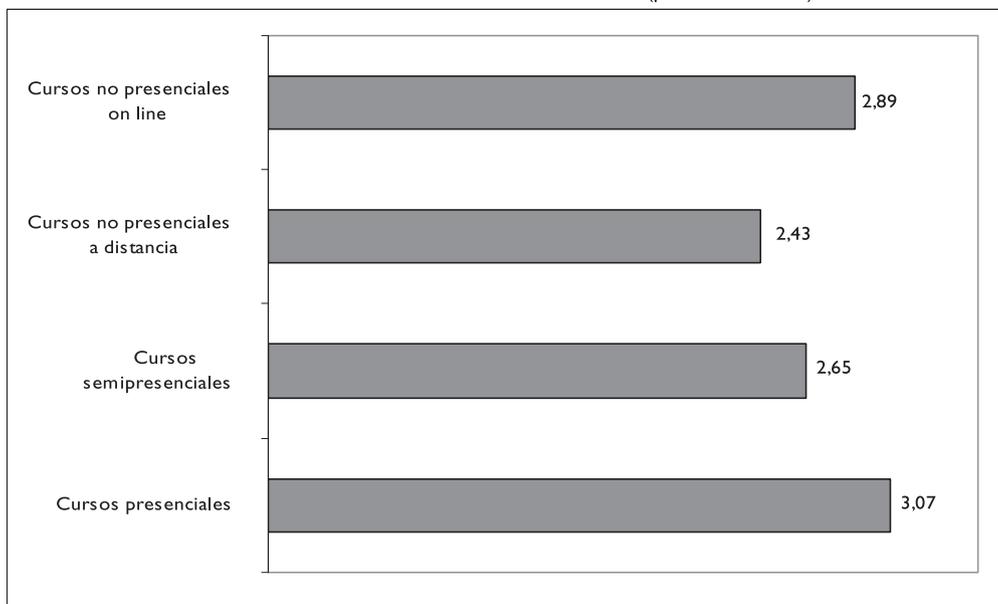
con medias no diferentes estadísticamente. Del resto, las mujeres puntúan de forma superior, con diferencia de media estadísticamente significativa a nivel 0,05, la posibilidad de conocer y compartir experiencias.

5.4- TIPO DE FORMACIÓN MÁS ADECUADA

Llegados aquí, y dados los impedimentos y limitaciones que se han manifestado, conviene estudiar el tipo de formación por la que con más facilidad se podría optar. Esto, a su vez, constituye una información de interés y a tener en consideración a la hora de diseñar la formación.

Pese a los obstáculos manifestados donde la falta de tiempo y la incompatibilidad horaria constituirían los mayores impedimentos, como se observa en el gráfico 45, es la formación presencial la más valorada (3,07) seguida de los cursos no presenciales on line (2,89). Los cursos semipresenciales reciben una valoración de 2,65 puntos y en último lugar están los cursos a distancia (2,43).

GRÁFICO 45: TIPO DE FORMACIÓN MÁS ADECUADA (puntuación media)*



* I (mínima puntuación), 5 (máxima puntuación)

FUENTE: Elaboración propia

5.4.1.- Tipo de formación más adecuada por localidad

Distinguiendo por localidades (tabla 56), los cursos presenciales reciben una mayor valoración en Cádiz (3,20) (si bien las diferencias de medias no son estadísticamente significativas), siendo además los preferidos por la población de este municipio, mientras que en Jerez y Algeciras la formación más valorada es la que se imparte on line (3,17 y 3,08 puntos respectivamente, con diferencias de medias estadísticamente significativas). También, las puntuaciones medias difieren para los cursos semipresenciales y los no presenciales a distancia.

TABLA 56: TIPO DE FORMACIÓN MÁS ADECUADA POR MUNICIPIOS (puntuación media)*

Tipo de formación	Localidad			Anova	
	Cádiz	Jerez de la Frontera	Algeciras	F	Sig
Cursos presenciales	3,20	2,99	2,89	1,158	0,315
Cursos semipresenciales	2,41	2,91	2,78	4,802	0,009
Cursos no presenciales a distancia	2,11	2,79	2,54	8,714	0,000
Cursos no presenciales on line	2,61	3,17	3,08	5,673	0,004

* 1 (mínima puntuación), 5 (máxima puntuación)

FUENTE: Elaboración propia

Para ver entre qué poblaciones se produce esta diferencia de puntuaciones medias volvemos a utilizar el contraste post hoc de Scheffé (tabla 57), cuyo resultado es el que sigue.

TABLA 57: COMPARACIONES MÚLTIPLES (SCHEFFÉ)

Variable dependiente**	(I) Localidad	(J) Localidad	Diferencia de medias (I-J)	Sig.
Cursos semipresenciales	Cádiz	Jerez de la Frontera	-0,500(*)	0,012
Cursos no presenciales a distancia	Cádiz	Jerez de la Frontera	-0,679(*)	0,000
Cursos no presenciales on line	Cádiz	Jerez de la Frontera	-0,564(*)	0,007

* La diferencia de medias es significativa al nivel 0,05.

** Solo aparecen las variables que ofrecen resultados significativos.

FUENTE: Elaboración propia

Las diferencias de medias son siempre significativas al nivel 0,05, entre Cádiz y Jerez, no resultándolo entre Cádiz y Algeciras, ni entre esta última y Jerez.

5.4.2.- Tipo de formación más adecuada por sexos

Por sexos no aparecen diferencias a destacar, siendo por tanto la valoración de ambos muy similares (tabla 58). Además, como se observa, el análisis Anova nos muestra que las diferencias de medias entre ambos no son significativas estadísticamente.

TABLA 58: TIPO DE FORMACIÓN MÁS ADECUADA POR SEXOS (puntuación media)*

Tipo de formación	Sexo		Anova	
	Hombre	Mujer	F	Sig
Cursos presenciales	3,10	3,02	0,225	0,636
Cursos semipresenciales	2,72	2,56	1,097	0,296
Cursos no presenciales a distancia	2,40	2,46	0,142	0,707
Cursos no presenciales on line	2,84	2,97	0,644	0,423

* 1 (mínima puntuación), 5 (máxima puntuación)

FUENTE: Elaboración propia

5.4.3.- Tipo de formación más adecuada por áreas de conocimientos

Por otro lado, dado que cada área de conocimiento puede presentar unas particularidades diferentes a las demás y una modalidad de enseñanza diferente, pasamos a estudiar la demanda de tipos de formación en función de la rama de conocimiento que se desee estudiar (tabla 59).

TABLA 59: TIPO DE FORMACIÓN MÁS ADECUADA POR ÁREAS DE CONOCIMIENTO (puntuación media)*

Rama/Especialidad	Tipo de formación			
	Cursos presenciales	Cursos semipresenciales	Cursos no presenciales a distancia	Cursos no presenciales on line
Sanitaria/Enfermería	2,68	2,72	2,29	2,85
Idiomas	3,04	2,31	2,38	3,23
Derecho	3,59	2,40	2,14	2,93
Medicina	4,04	2,64	2,01	2,64
Economía y Empresa	3,07	3,00	2,79	3,07
Informática	3,70	2,64	2,62	2,88
Psicología/Sociología	2,88	3,15	3,09	3,24
Farmacia	1,37	1,82	4,54	3,73
Ciencias de la educación	3,05	2,93	2,09	2,68
Ciencias	3,18	3,32	2,38	2,51
Relaciones laborales	3,58	3,72	2,56	3,53
Ingeniería Técnica	3,74	3,13	3,26	3,60
Historia/Geografía	3,88	3,15	2,36	2,36
Filología	3,98	1,71	2,34	2,47
Trabajo social	2,90	3,00	2,92	3,47
Turismo	2,44	3,11	3,78	4,55
Arte/Bellas artes	3,68	3,38	3,08	3,08
Lengua/Literatura	4,24	1,91	2,37	2,52
Recursos humanos	1,72	2,85	2,98	5,00
Administrativa	3,00	2,74	4,00	4,12
Otras	3,64	2,89	2,56	3,18
Total	3,21	2,82	2,56	3,02

* 1 (mínima puntuación), 5 (máxima puntuación)

FUENTE : Elaboración propia

Centrándonos en las ramas de conocimiento más solicitadas podemos ver cómo en el área de Enfermería las cuatro opciones de formación tienen una valoración similar con una ligera preferencia por los cursos no presenciales on-line (2,85) y una menor por la formación a distancia (2,29). En el caso de los idiomas la inclinación es mayor hacia los cursos on line (3,23) y los presenciales (3,04) existiendo en este caso una mayor diferencia con el resto de las opciones. En Economía y Empresa se repiten las

preferencias de Enfermería, estando como primera opción la formación on line (3,07) junto con la presencial (3,07) y como última la impartida a distancia (2,79). Para la rama de Ciencias las opciones preferidas son los cursos semipresenciales (3,32) y presenciales (3,18), mientras que las otras dos alternativas tienen una valoración media de 2,38 y 2,51 puntos para la de distancia y la on line respectivamente. Finalmente para las materias relacionadas con Ciencias de la Educación es preferible la formación presencial (3,05) y semipresencial (2,93). La formación on line y a distancia se valoran con 2,68 y 2,09 puntos respectivamente.

5.4.4.- Tipo de formación más adecuada y formación en los últimos tres años

Otro aspecto que puede resultar de interés es conocer si entre las personas que sí han hecho cursos de formación y los que no, existen diferencias en sus preferencias, pues si se desea captar también a aquella parte de la misma que no se ha formado en los tres últimos años, habrá que conocer sus inclinaciones concretas (tabla 60).

TABLA 60: TIPO DE FORMACIÓN MÁS ADECUADA Y FORMACIÓN RECIBIDA EN LOS ÚLTIMOS TRES AÑOS (puntuación media)*

Tipo de formación	Formación en los últimos tres años		Anova	
	No	Sí	F	Sig
Cursos presenciales	2,87	3,14	2,020	0,156
Cursos semipresenciales	2,30	2,78	8,241	0,004
Cursos no presenciales a distancia	2,18	2,52	4,032	0,005
Cursos no presenciales on line	2,79	2,93	0,624	0,430

* 1 (mínima puntuación), 5 (máxima puntuación)

FUENTE: Elaboración propia

En general existe una mayor valoración para cualquier modalidad de cursos para aquellas personas que sí han recibido formación en los últimos tres años, si bien sólo para los cursos semipresenciales y para los no presenciales a distancia las diferencias de medias son significativas al 0,05. Sin embargo, por lo demás, sus preferencias se ordenan en ambos casos de la misma forma, siendo, por tanto, la formación presencial,

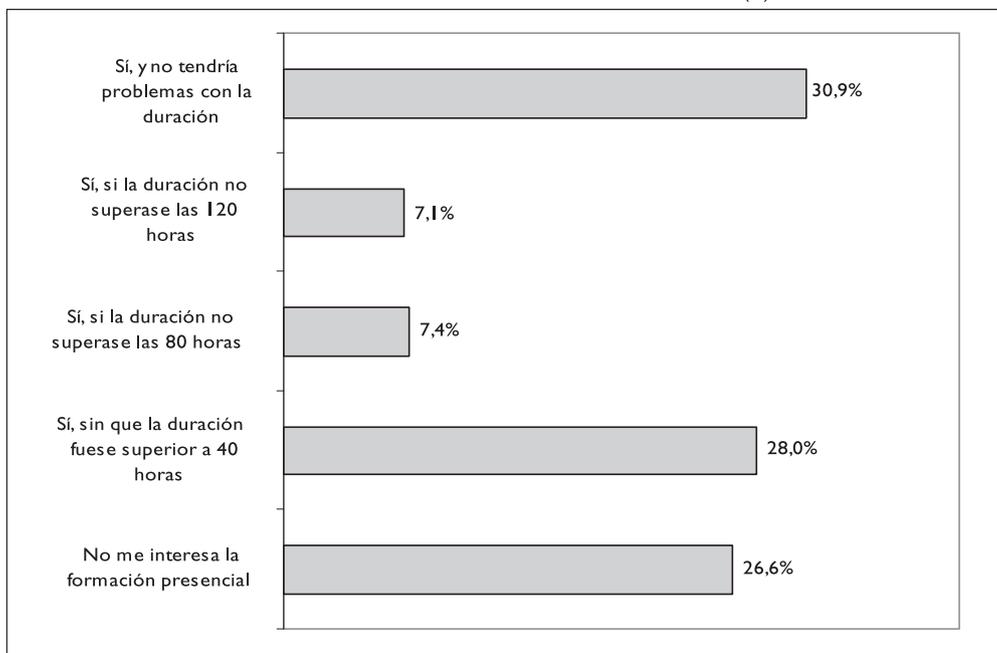
la preferida, con mayor puntuación para los que han recibido formación que para los que no la recibieron en los tres años anteriores como ya hemos señalado.

Por lo tanto, el haber recibido formación o no, no es un elemento diferenciador del tipo de formación seleccionado como más adecuada.

5.5- DURACIÓN DE LA FORMACIÓN PRESENCIAL

Tal y como acabamos de ver la formación presencial es la más valorada, sin embargo quizás sea ésta la más difícil de compatibilizar cuando las personas tienen otras ocupaciones como sucede con la práctica totalidad de nuestra población teniendo en cuenta el perfil de la misma. Debido a ello, pasamos a profundizar en este aspecto para ver qué tipo de formación presencial puede resultar la más interesante (gráfico 46).

GRÁFICO 46: HORARIO DE LA FORMACIÓN PRESENCIAL (%)



FUENTE: Elaboración propia

Del mismo destacamos que, si bien los cursos presenciales reciben una valoración alta, existe un 26,6% de las personas estudiadas que no están interesadas en los mismos, algo que, por otro lado, cabría esperar, dados los obstáculos manifestados anteriormente.

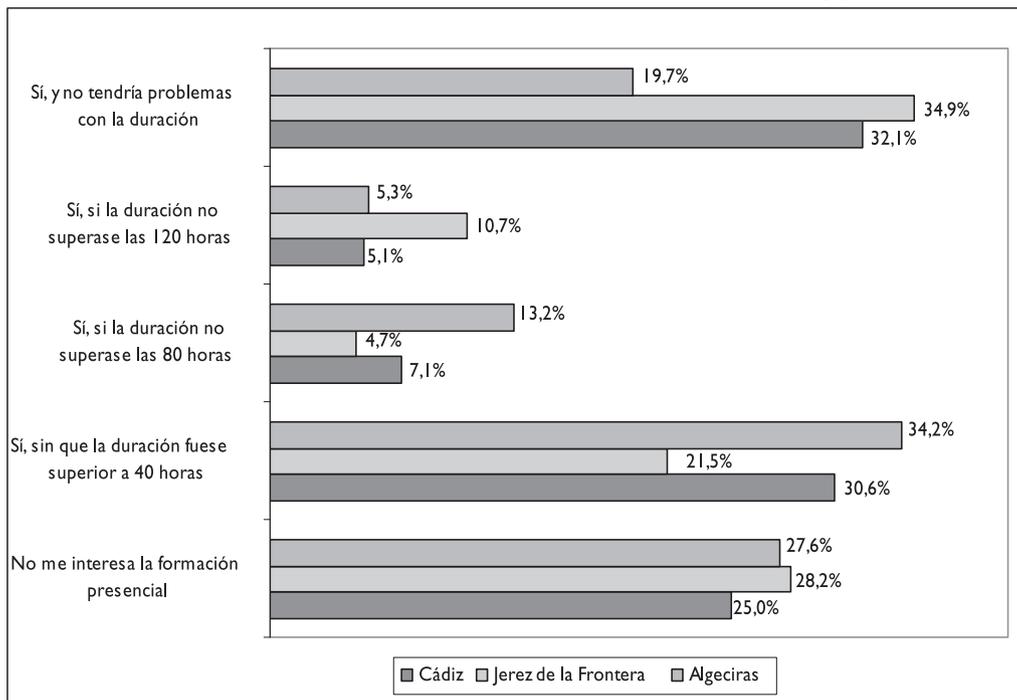
En el lado contrario encontramos que a un 30,9% de estas personas sí les interesa y, además, no tendrían problemas con su duración. Por otra parte, un 28,0% de de la muestra se inclinan por cursos presenciales siempre que su duración no sobrepase las 40 horas.

5.5.1.- Duración de la formación presencial por localidades

En primer lugar destacamos (gráfico 47) que el porcentaje de personas no interesadas por la formación presencial, que resultaba de un 26,6% del total de encuestados, se acentúa algo más en Jerez (28,2%) y Algeciras (27,6%).

Por su parte, Cádiz y Jerez siguen esta misma tónica que la muestra total en cuanto a no tener problemas con la duración (32,1% y 34,9% respectivamente no tienen problemas), si bien en Algeciras sólo el 19,7% se encontraría en esta situación, por lo que vemos que aquí la limitaciones son mayores. Finalmente, señalar que Algeciras es el municipio en el que más se resalta la opción de que esta formación presencial no supere las 40 horas (34,2%).

GRÁFICO 47 HORARIO DE LA FORMACIÓN PRESENCIAL POR MUNICIPIOS (%)

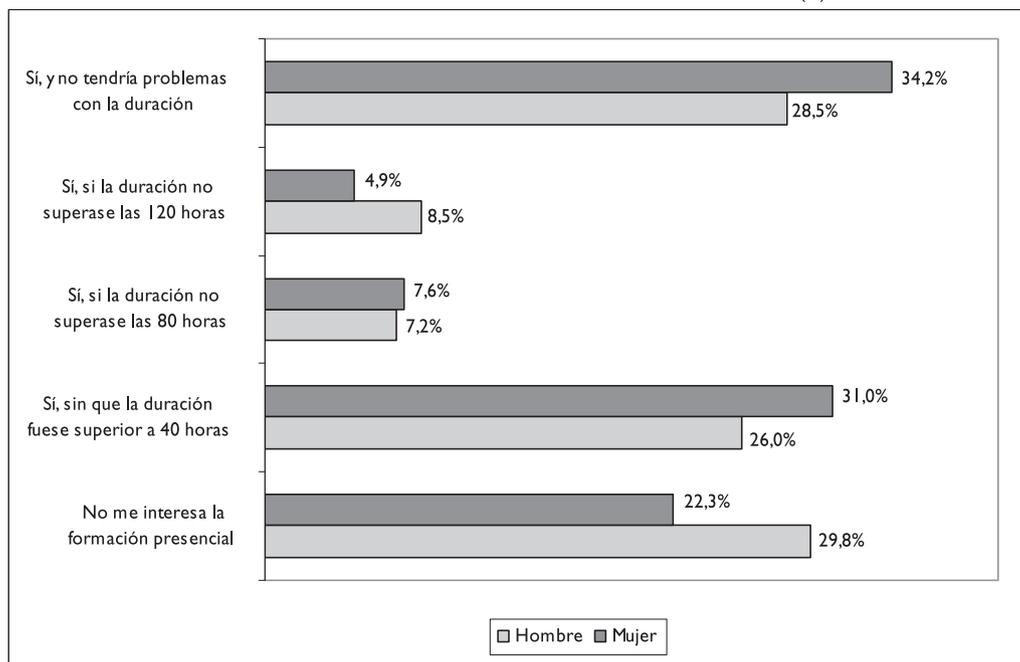


FUENTE: Elaboración propia

5.5.2.- Duración de la formación presencial por sexos

Por sexos (gráfico 48) aparecen diferencias a destacar. En primer lugar el hombre se interesa en menor medida por la formación presencial que la mujer (en el primer caso a un 29,8% no le interesa esta opción frente al 22,3% de las mujeres). Además mientras que un 34,2% de las mujeres no tienen problemas con la duración, en el caso de los hombres es de un 28,5%. Por otro lado por los cursos con una duración que no sobrepase las 40 horas se inclinan un 31,0% de las mujeres frente al 26,0% de los hombres, mientras que si hablamos de los que no superen las 120 horas son más hombres (8,5%) que mujeres (4,9%) los que los prefieren. Por consiguiente vemos una desigual inclinación hacia la formación presencial en función del sexo.

GRÁFICO 48: HORARIO DE LA FORMACIÓN PRESENCIAL POR SEXOS (%)

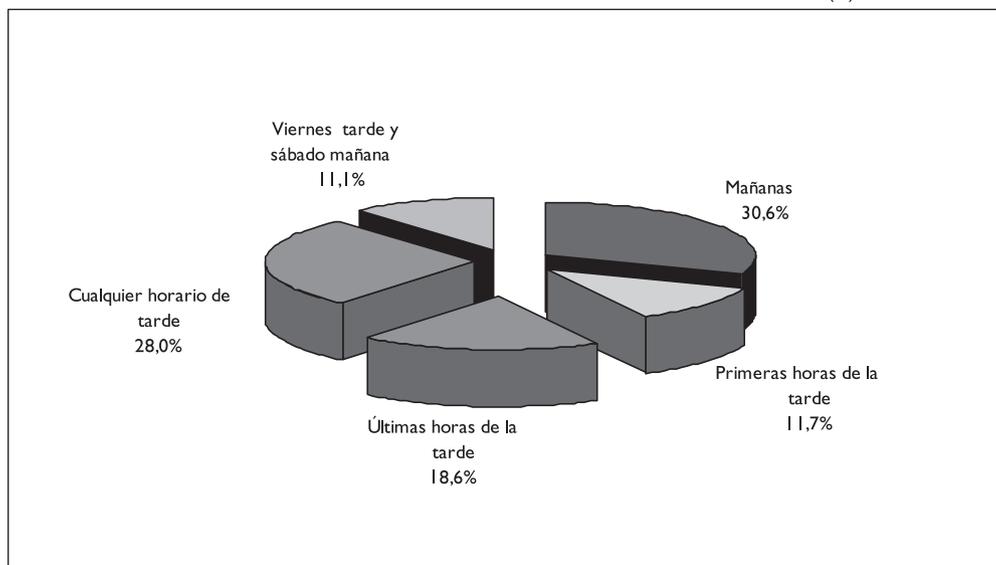


FUENTE: Elaboración propia

5.6.- DISPONIBILIDAD HORARIA PARA LA FORMACIÓN PRESENCIAL

Por su parte, la disponibilidad horaria para esta formación presencial aparece en el gráfico 49. En ella podemos comprobar cómo la franja horaria de la mañana es la preferida por un 30,6% de las personas estudiadas, mientras que la tarde es elegida por un 58,3%. Más concretamente a un 28,0% de las personas les resulta indiferente el horario de la tarde, un 11,7% prefiere las primeras horas y un 18,6% se inclina por las últimas. La opción menos elegida es la del fin de semana, es decir viernes por la tarde y sábado por la mañana (11,1%).

GRÁFICO 49: DISPONIBILIDAD HORARIA PARA LA FORMACIÓN PRESENCIAL (%)

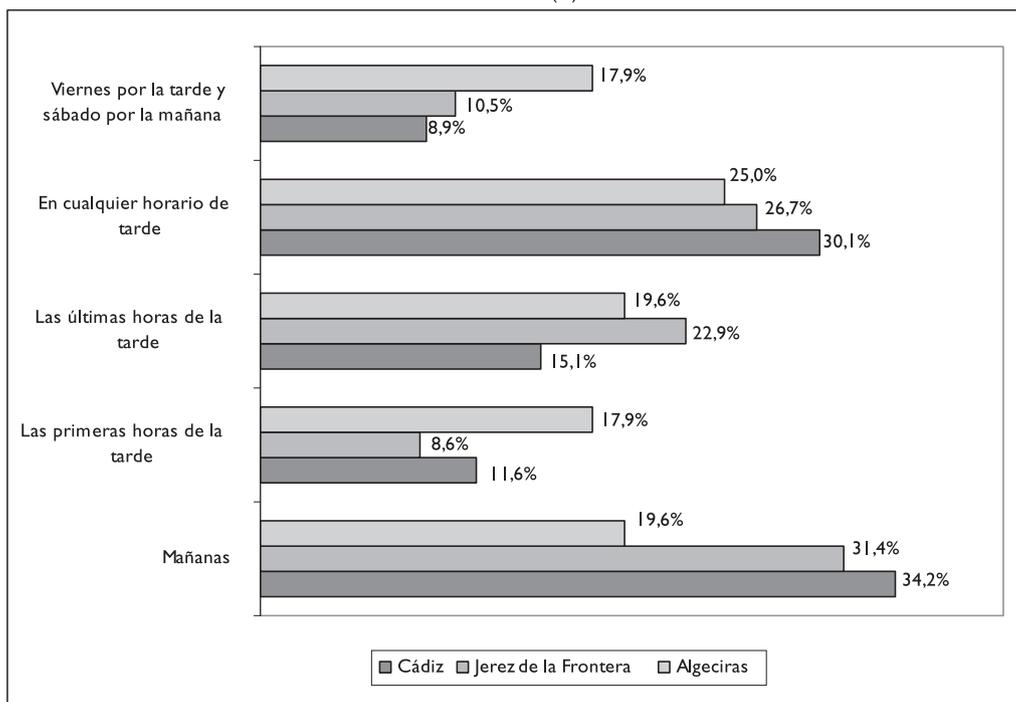


FUENTE: Elaboración propia

5.6.1.- Disponibilidad horaria para la formación presencial por localidades

Por municipios (gráfico 50) las preferencias varían, si bien entre Cádiz y Jerez existe más similitud. Las preferencias hacia cursos de mañana en estos municipios están entre el 34,2% y 31,4% respectivamente, mientras que en Algeciras es mucho menor (19,6%). Por el contrario el horario de tarde se señala en Algeciras por un 62,5% de los entrevistados mientras que en Cádiz y Jerez es del 56,8% y 58,2%. Dentro de este horario en los tres municipios la opción más señalada es la de cualquier horario de tarde, especialmente en Cádiz (30,1%). Asimismo en Algeciras el horario de fin de semana se elige en un 17,9% de los casos siendo en Cádiz del 8,9% y en Jerez del 10,5%.

GRÁFICO 50: DISPONIBILIDAD HORARIA PARA LA FORMACIÓN PRESENCIAL POR MUNICIPIOS (%)

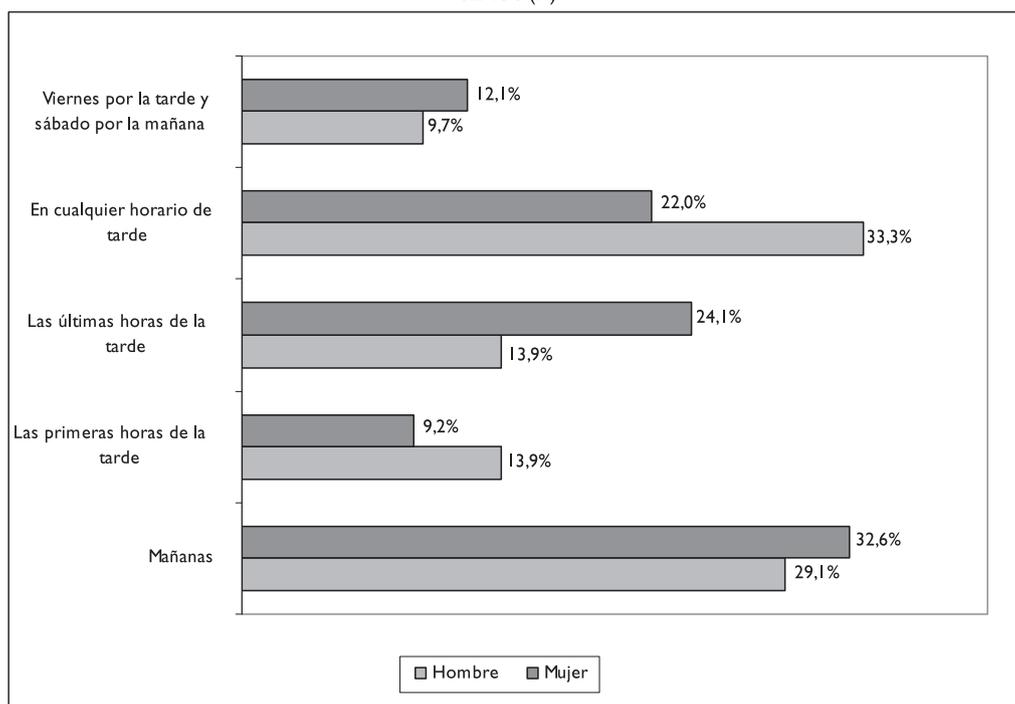


FUENTE: Elaboración propia

5.6.2.- Disponibilidad horaria para la formación presencial por sexos

Por sexos (gráfico 51) no se detectan grandes diferencias, si bien existe para la mujer una mayor inclinación hacia la mañana (32,6%), que para los hombres (29,1%). Este último tiene más flexibilidad en el horario de tarde, al elegir la opción “en cualquier horario de tarde” en un 33,3% de los casos frente a la mujer que señala esta opción en un 22,0% de las situaciones. Las últimas horas de la tarde las prefiere la mujer un 24,1% de las veces frente a los hombres que optan por ellas en 13,9%. Por último el horario de fin de semana es preferido más por mujeres (12,1%) que por hombres (9,7%).

GRÁFICO 51: DISPONIBILIDAD HORARIA PARA LA FORMACIÓN PRESENCIAL POR SEXOS (%)



FUENTE: Elaboración propia

5.6.3.- Disponibilidad horaria para la formación presencial y situación actual

Una cuestión interesante puede resultar conocer si estas preferencias vienen condicionadas por la ocupación actual que se tiene. Para ello, la tabla 61 examina esta cuestión. En ella podemos ver, como cabría esperar, que las personas que no realizan actividades laborales remuneradas son las que más se inclinan por el horario de mañana, mientras que las que trabajan y especialmente las que lo hacen por cuenta ajena en empresa pública prefieren la tarde (71,2%). Dentro de la franja de la tarde la opción más marcada es la de cualquier horario de tarde especialmente, de nuevo, en los trabajadores de empresas públicas (36,8%).

TABLA 61 DISPONIBILIDAD HORARIA PARA LA FORMACIÓN PRESENCIAL Y OCUPACIÓN ACTUAL (%)

Horario preferido	Ocupación actual						
	Desempleado/a	Trabaja por cuenta propia	Trabaja por cuenta ajena en empresa pública	Trabaja por cuenta ajena en empresa privada	Prejubilado/a	Jubilado/a	Dedicado/a sólo a las tareas del hogar
Mañanas	55,3%	35,5%	21,2%	24,8%	100,0%	67,0%	47,0%
Las primeras horas de la tarde	17,5%	7,2%	12,1%	13,6%	0,0%	22,0%	0,0%
Las últimas horas de la tarde	6,8%	17,2%	22,3%	20,7%	0,0%	0,0%	0,0%
En cualquier horario de tarde	6,8%	23,1%	36,8%	24,3%	0,0%	11,0%	0,0%
Viernes por la tarde y sábado por la mañana	13,6%	17,2%	7,6%	16,7%	0,0%	0,0%	53,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

FUENTE: Elaboración propia

6. Competencias



6.1.- NIVEL DE COMPETENCIAS ACTUAL

El nuevo estilo de formación que pretende aplicar el espacio europeo de educación superior, se basa de manera primordial en un diseño de estudios centrado en el logro de competencias, de tal manera que la formación universitaria va dirigida a la consecución por parte de los estudiantes de una serie de competencias que los habiliten para desarrollar un conjunto de funciones. Es por ello que resulta de interés determinar el nivel de competencias de las personas analizadas así como contrastarlo con el que piensan que alcanzarían gracias a la formación universitaria que pudieran recibir. El gráfico 52 nos resume dicha información. En el mismo aparecen una serie de competencias especialmente dirigidas al mundo laboral y que entendemos, por tanto que un mejor desarrollo de las mismas pueden suponer una mejorar en la capacidad para desarrollar un trabajo.

En primer lugar cabe destacar la alta valoración que las personas estudiadas otorgan a sus niveles de competencias que, de media global, alcanza 3,57 puntos. Especialmente alta es la consideración que tienen del dominio de su área o disciplina (4,02). Además de esta competencia podemos ver cómo la capacidad para trabajar en equipo (3,97) y para hacerse entender (3,96) también tienen unas valoraciones elevadas y muy cercanas a la primera.

Otras competencias cuyas valoraciones están por encima de la media global son la capacidad para usar el tiempo de manera efectiva (3,83), para adquirir con rapidez nuevos conocimientos (3,78), coordinar actividades (3,77) para encontrar nuevas ideas y soluciones (3,68), para redactar informes y documentos (3,68), para cuestionar ideas propias o ajenas (3,63) y el pensamiento analítico (3,59). La competencia menos valorada y además a gran diferencia de las anteriores es la capacidad para hablar y escribir un idioma extranjero (2,44) lo cual justifica en parte que la formación en idiomas sea una de las más valoradas como vimos con anterioridad.

Las competencias con menor valoración, además de la ya señalada, son la capacidad para presentar en público productos, ideas e informes (3,24), la de usar herramientas informáticas (3,31) – si bien como se ha analizado anteriormente no es la rama de informática de las más demandadas- y la capacidad para detectar nuevas oportunidades (3,38). Aun así, insistimos en que la valoración de todas estas competencias es, en general, alta.

(Competencias)

GRÁFICO 52: VALORACIÓN DE SU ACTUAL NIVEL DE COMPETENCIAS (puntuación media)*



* 1 (mínima puntuación), 5 (máxima puntuación)

FUENTE: Elaboración propia

6.1.1.- Valoración del nivel actual de competencias por localidades

Las medias de las puntuaciones asignadas al nivel de competencia actual por localidades aparecen en la tabla 62.

De ellas vamos a destacar que las diferencias de medias entre las tres poblaciones sólo son significativas al nivel 0,05 para las competencias capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos y la capacidad para hablar y escribir en idiomas extranjeros.

TABLA 62: VALORACIÓN DE SU ACTUAL NIVEL DE COMPETENCIAS POR MUNICIPIOS (puntuación media)*

Competencias	Localidad			Anova	
	Cádiz	Jerez de la Frontera	Algeciras	F	Sig
Dominio de su área o disciplina	3,97	4,09	4,03	0,773	0,463
Conocimiento de otras áreas o disciplinas relacionadas con la mía	3,43	3,45	3,50	0,172	0,842
Pensamiento analítico	3,57	3,58	3,67	0,330	0,719
Capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos	3,65	3,93	3,80	3,528	0,030
Capacidad para rendir bajo presión	3,49	3,61	3,60	0,567	0,568
Capacidad para detectar nuevas oportunidades	3,29	3,46	3,47	1,343	0,262
Capacidad para coordinar actividades	3,81	3,71	3,77	0,412	0,663
Capacidad para usar el tiempo de manera efectiva	3,80	3,91	3,78	0,681	0,507
Capacidad para negociar de manera eficaz	3,45	3,46	3,52	0,113	0,893
Capacidad para trabajar en equipo	3,96	3,97	4,00	0,029	0,971
Capacidad para movilizar las capacidades de otros	3,51	3,51	3,57	0,107	0,899
Capacidad para hacerse entender	3,96	3,95	3,96	0,007	0,993
Capacidad para hacer valer su autoridad	3,61	3,42	3,69	2,121	0,121
Capacidad para utilizar herramientas informáticas	3,23	3,36	3,43	1,030	0,358
Capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones	3,64	3,71	3,73	0,320	0,726
Predisposición para cuestionar ideas propias o ajenas	3,61	3,69	3,57	0,394	0,675
Capacidad para presentar en público productos, ideas e informes	3,22	3,21	3,39	0,758	0,469
Capacidad para redactar informes o documentos	3,62	3,77	3,67	0,811	0,445
Capacidad para hablar y escribir en idiomas extranjeros	2,27	2,47	2,84	5,287	0,005

* I (mínima puntuación), 5 (máxima puntuación)

FUENTE: Elaboración propia

En el primero de los casos, según la prueba post hoc de Scheffé¹⁴, sólo son significativas las diferencias de medias entre Jerez y Cádiz, siendo mayor la de Jerez que la de Cádiz. Por su parte, con carácter medio, los habitantes de Algeciras se consideran que poseen una capacidad para hablar y escribir en idiomas extranjeros mayor, estadísticamente significativa, que los de Cádiz.

TABLA 63: VALORACIÓN DE SU ACTUAL NIVEL DE COMPETENCIAS POR SEXOS
(puntuación media)*

Competencias	Sexo		Anova	
	Hombre	Mujer	F	Sig
Dominio de su área o disciplina	4,05	3,98	0,728	0,394
Conocimiento de otras áreas o disciplinas relacionadas con la mía	3,44	3,47	0,119	0,730
Pensamiento analítico	3,56	3,63	0,598	0,440
Capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos	3,74	3,82	0,740	0,390
Capacidad para rendir bajo presión	3,54	3,56	0,049	0,824
Capacidad para detectar nuevas oportunidades	3,32	3,46	1,560	0,212
Capacidad para coordinar actividades	3,76	3,78	0,015	0,902
Capacidad para usar el tiempo de manera efectiva	3,72	3,98	7,054	0,008
Capacidad para negociar de manera eficaz	3,45	3,48	0,068	0,794
Capacidad para trabajar en equipo	3,82	4,17	10,749	0,001
Capacidad para movilizar las capacidades de otros	3,49	3,56	0,425	0,515
Capacidad para hacerse entender	3,92	4,00	0,838	0,360
Capacidad para hacer valer su autoridad	3,55	3,57	0,016	0,898
Capacidad para utilizar herramientas informáticas	3,35	3,27	0,418	0,518
Capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones	3,65	3,73	0,621	0,431
Predisposición para cuestionar ideas propias o ajenas	3,69	3,55	1,850	0,175
Capacidad para presentar en público productos, ideas e informes	3,34	3,12	3,492	0,062
Capacidad para redactar informes o documentos	3,74	3,61	1,499	0,222
Capacidad para hablar y escribir en idiomas extranjeros	2,35	2,57	2,936	0,087

* 1 (mínima puntuación), 5 (máxima puntuación)

FUENTE: Elaboración propia

¹⁴ Por simplicidad no incluimos la tabla.

6.1.2.- Valoración del nivel actual de competencias por sexos

Cuando diferenciamos por sexos (tabla 63), las mujeres valoran por término medio de forma superior a los hombres (estadísticamente significativa) su capacidad para usar el tiempo de manera efectiva (3,98 mujer y 3,72 hombre), así como su capacidad para trabajar en equipo (4,17 mujer y 3,82 hombre), tal como se desprende del análisis Anova.

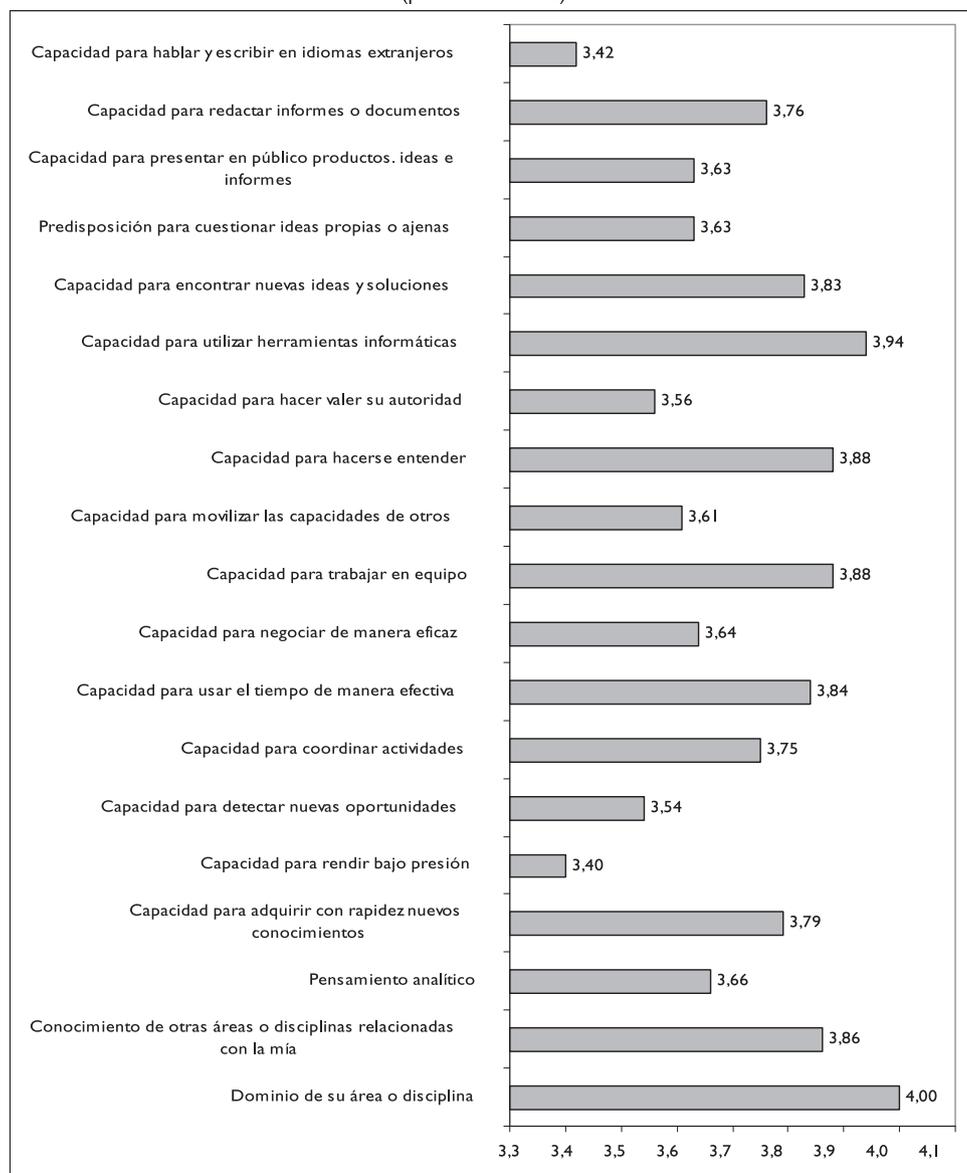
6.2. COMPETENCIAS Y NUEVOS ESTUDIOS

Contrastando la valoración de las competencias actuales con la que unos nuevos estudios pudiesen aportar (gráfico 53) y por tanto, mejorar el nivel actual, llama la atención que pese al alto nivel en el desarrollo de competencias, que tal y como hemos visto tienen alcanzado, se considera que esta nueva formación mejoraría de manera notable el desarrollo de las competencias actuales.

Esto se hace especialmente latente en competencias como dominio de su área o disciplina (4,00), uso de herramientas informáticas (3,94), trabajo en equipo (3,88), capacidad para hacerse entender (3,88), conocimiento de disciplinas relacionadas con la propia (3,86), uso del tiempo de manera efectiva (3,84), capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones (3,83), para adquirir con rapidez nuevos conocimientos (3,79), para redactar informes y documentos (3,76) o para coordinar actividades (3,75). Llama la atención además que algunas de éstas están consideradas, como se acaba de ver, entre las que mejor se tienen dominadas.

Con respecto al dominio de los idiomas, aun siendo la competencia menos alcanzada, no se considera entre las que más podría mejorar gracias a la formación (3,42) sino todo lo contrario, pues junto a la capacidad para rendir bajo presión (3,40) son las dos que menos se valoran desde esta perspectiva.

GRÁFICO 53: MEJORA DE LAS COMPETENCIAS GRACIAS A LA FORMACIÓN
(puntuación media)*



* 1 (mínima puntuación), 5 (máxima puntuación)

FUENTE: Elaboración propia

6.2.1.- Competencias y nuevos estudios por localidades

TABLA 64: MEJORA DE LAS COMPETENCIAS GRACIAS A LA FORMACIÓN POR LOCALIDADES (puntuación media)*

Competencias	Localidad			Anova	
	Cádiz	Jerez de la Frontera	Algeciras	F	Sig
Dominio de su área o disciplina	4,08	4,01	3,74	2,050	0,130
Conocimiento de otras áreas o disciplinas relacionadas con la mía	3,83	3,96	3,73	1,132	0,323
Pensamiento analítico	3,85	3,55	3,39	4,757	0,009
Capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos	3,74	3,98	3,51	3,964	0,020
Capacidad para rendir bajo presión	3,44	3,39	3,34	0,168	0,846
Capacidad para detectar nuevas oportunidades	3,58	3,58	3,39	0,676	0,509
Capacidad para coordinar actividades	3,91	3,70	3,44	4,127	0,017
Capacidad para usar el tiempo de manera efectiva	3,91	3,93	3,50	3,357	0,036
Capacidad para negociar de manera eficaz	3,66	3,69	3,47	0,845	0,430
Capacidad para trabajar en equipo	3,98	3,89	3,64	1,786	0,169
Capacidad para movilizar las capacidades de otros	3,56	3,72	3,50	0,969	0,380
Capacidad para hacerse entender	3,93	3,90	3,70	0,970	0,380
Capacidad para hacer valer su autoridad	3,68	3,49	3,40	1,623	0,199
Capacidad para utilizar herramientas informáticas	3,91	4,08	3,72	2,285	0,103
Capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones	3,86	3,93	3,55	2,767	0,064
Predisposición para cuestionar ideas propias o ajenas	3,63	3,80	3,33	3,455	0,033
Capacidad para presentar en público productos, ideas e informes	3,61	3,74	3,48	1,036	0,356
Capacidad para redactar informes o documentos	3,78	3,82	3,56	1,106	0,332
Capacidad para hablar y escribir en idiomas extranjeros	3,30	3,54	3,50	1,342	0,262

* 1 (mínima puntuación), 5 (máxima puntuación)

FUENTE: Elaboración propia

El análisis por localidades (tabla 64) nos muestra que en sólo cinco competencias las diferencias de medias entre éstas son estadísticamente significativas al nivel 0,05, que serían, el pensamiento analítico, con una valoración de 3,85 en Cádiz, 3,55, en Jerez y 3,39 en Algeciras; la capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos (3,74 Cádiz, 3,98 Jerez y 3,51 Algeciras); la de coordinar actividades (3,91 Cádiz, 3,70 Jerez y 3,44 Algeciras); la de usar el tiempo de forma efectiva (3,91 Cádiz, 3,93 Jerez y 3,50 Algeciras) y la predisposición para cuestionar ideas propias o ajenas (3,63 Cádiz, 3,80 Jerez y 3,33 Algeciras).

Como en ocasiones anteriores, hemos determinado con la prueba post hoc de Scheffé (tabla 65) entre qué poblaciones se producen esas diferencias, siendo el resultado el que aparece en la tabla siguiente.

TABLA 65: COMPARACIONES MÚLTIPLES (SCHEFFÉ)

Variable dependiente**	(I) Localidad	(J) Localidad	Diferencia de medias (I-J)	Sig.
Pensamiento analítico	Cádiz	Algeciras	0,459(*)	0,022
Capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos	Jerez de la Frontera	Algeciras	0,463(*)	0,024
Capacidad para coordinar actividades	Cádiz	Algeciras	0,469(*)	0,021
Predisposición para cuestionar ideas propias o ajenas	Jerez de la Frontera	Algeciras	0,471(*)	0,033

* La diferencia de medias es significativa al nivel 0,05.

** Solo aparecen las variables que ofrecen resultados significativos.

FUENTE: Elaboración propia

En la misma podemos observar cómo, a un nivel estadísticamente significativo, en Cádiz se valora por encima de Algeciras el incremento en pensamiento analítico que una nueva formación puede aportar al estudiante, así como la capacidad para coordinar actividades. Por su parte, en Jerez se le asigna una mayor puntuación que en Algeciras a la mejora en la capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos y la predisposición para cuestionar las ideas propias y ajenas.

Como se ve, no aparecen diferencias entre poblaciones para el caso del uso eficaz del tiempo.

6.2.2.- Competencias y nuevos estudios por sexos

Finalmente, cuando diferenciamos por sexos (tabla 66), sólo difieren estadísticamente en el valor medio que asignan hombres y mujeres a la mejora de la capacidad para trabajar en equipo, ya que estas últimas valoran por encima lo que una nueva formación puede aportar a esta capacidad.

TABLA 66: MEJORA DE LAS COMPETENCIAS GRACIAS A LA FORMACIÓN POR SEXOS (puntuación media)*

Competencias	Sexo		Anova	
	Hombre	Mujer	F	Sig
Dominio de su área o disciplina	4,00	3,99	0,009	0,926
Conocimiento de otras áreas o disciplinas relacionadas con la mía	3,84	3,88	0,143	0,706
Pensamiento analítico	3,63	3,70	0,339	0,561
Capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos	3,74	3,84	0,750	0,387
Capacidad para rendir bajo presión	3,43	3,38	0,147	0,701
Capacidad para detectar nuevas oportunidades	3,46	3,65	2,369	0,125
Capacidad para coordinar actividades	3,72	3,80	0,483	0,488
Capacidad para usar el tiempo de manera efectiva	3,74	3,98	3,696	0,055
Capacidad para negociar de manera eficaz	3,59	3,70	0,853	0,356
Capacidad para trabajar en equipo	3,74	4,07	6,242	0,013
Capacidad para movilizar las capacidades de otros	3,54	3,69	1,285	0,258
Capacidad para hacerse entender	3,86	3,91	0,141	0,707
Capacidad para hacer valer su autoridad	3,53	3,61	0,384	0,536
Capacidad para utilizar herramientas informáticas	3,88	4,01	1,191	0,276
Capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones	3,77	3,91	1,654	0,199
Predisposición para cuestionar ideas propias o ajenas	3,62	3,65	0,063	0,802
Capacidad para presentar en público productos, ideas e informes	3,68	3,57	0,799	0,372
Capacidad para redactar informes o documentos	3,68	3,85	1,952	0,163
Capacidad para hablar y escribir en idiomas extranjeros	3,39	3,47	0,373	0,542

* 1 (mínima puntuación), 5 (máxima puntuación)

FUENTE: Elaboración propia

7. Conclusiones



A partir del objetivo fijado en la realización del estudio como es obtener toda la información posible y necesaria para incentivar a los estudiantes potenciales mayores de 40 años con estudios universitarios previos para que, de nuevo, se pueda incorporar a la universidad, obtenemos las siguientes conclusiones.

7.1.- VARIABLES PERSONALES, SOCIOLABORALES Y FORMATIVAS

7.1.1.- Características personales

- La presencia femenina en la muestra es inferior a la masculina (43,8% y 56,2% respectivamente) haciéndose especialmente significativa en el municipio de Algeciras (40% son mujeres).

- La población en Cádiz es la de mayor edad, donde el 38,5% tiene más de 54 años, mientras que en Jerez esta cifra es del 30%, y en Algeciras es del 31,6%.

- El grupo más numeroso es el de diplomados universitarios (44,5%), seguido de los licenciados (42,1%). A gran distancia les sigue las personas con másteres (5,7%), doctorado (4,1%) u otros (3,1%). Los másteres o doctorados tienen mayor presencia en Jerez (10,8%) y menos en Algeciras (7,9%).

- La mujer se concentra más en las diplomaturas que en los niveles superiores en relación con los hombres. Concretamente, mientras que el 40,9% de los hombres son diplomados, en el caso de la mujer esta cifra asciende al 49,5%.

- El 64,8% de la muestra vive en pareja con sus hijos y un 15% sólo con su pareja, siendo éstas las dos formas de convivencia más frecuente.

- El número medio de hijos es de 1,7 cuyas edades máximas y mínimas oscilan, de media, entre los 20,8 y 16,8 años. Por municipios, podemos afirmar que en Cádiz es donde estas edades están por encima (22,62 edad hijo mayor y 18,26 edad del menor) del resto de municipios (en torno a 19 años edad del mayor y entre 15 y 16 años del hijo menor)

7.1.2.- Características sociolaborales

- El 74% de la muestra trabaja por cuenta ajena, de los que el 50,1% trabaja en la empresa pública y el 23,9% en la privada. En Cádiz es donde más personas trabajan en la empresa pública (51,8%) seguido

de Jerez con el 49,3% y a algo más de distancia, Algeciras (45,5%). En Jerez es donde hay más personas que trabajan en la empresa privada (29,3%) y por cuenta propia (18,0%). Por su parte en Cádiz la presencia de prejubilados, jubilados y dedicados a las tareas del hogar alcanza el 19,0% frente al 2% de Jerez y 6,5% en Algeciras. Los desempleados suponen el mayor porcentaje en Algeciras con el 6,5% y el menor en Jerez (1,3%).

- En la empresa privada trabajan el 20,1% de los hombres y el 28,6% de las mujeres. Los hombres trabajan más por cuenta propia (15,8%) que las mujeres (9,2%). La existencia de desempleados es reducida especialmente en los hombres (1,3%). Finalmente, los inactivos y prejubilados suponen el 10,5%, que por sexos representan el 12,0% en los hombres y el 8,6% para la mujer, si bien la mitad de la mujeres de este grupo están dedicadas a las tareas del hogar.

- El 39,5% de las personas que trabajan son funcionarios, porcentajes que se hacen aún más elevados en Cádiz y Algeciras donde ascienden hasta el 45,8% y el 45,5% respectivamente. En el caso de Jerez la presencia de funcionarios en la muestra es considerablemente inferior, del 29,9%.

- Los contratados indefinidos representan el 38,4% del total de la muestra, siendo Jerez, con un 45,8% de los encuestados, la que mayor porcentaje alcanza (31,6% en Cádiz y un 37,9% en Algeciras).

- Hay más funcionarios entre los hombres (43,6%) que entre las mujeres (34,4%), sucediendo lo contrario para los contratos indefinidos (35,3% hombres y 42,5% mujeres). Los contratos de duración limitada suponen para la mujer el 7,5% y el 1,0% en el hombre, por lo que la primera presenta una situación laboral más desfavorable.

- El 52,6% de la muestra tiene un nivel de ingeniero, licenciado o personal de alta dirección. En Jerez resulta ser donde más peso tiene este nivel (56,6%), le sigue Algeciras (53,0%) y finalmente Cádiz (48,7%).

- La categoría superior se presenta en mayor medida entre los hombres (56,1%) que entre las mujeres (46,9%). En las categorías laborales inferiores el porcentaje de mujeres es siempre superior al de hombres, de forma que el 22,8% de las mujeres se encuentran entre los niveles de oficiales administrativas y peones, frente al 14,2% de los hombres.

- Existe una gran estabilidad en el empleo, pues la media del tiempo que se lleva trabajando de forma continuada es de más de 20 años, estando, de media, más de 17 años desarrollando su trabajo en la empresa actual. Cádiz y Algeciras registran las mayores duraciones tanto de tiempo trabajando de manera continuada (21,5 años) como en la empresa actual (19,0 años).

- El tiempo trabajado para los hombres de forma continuada (más de 23 años) y en la empresa actual (más de 20 años) es mayor que para las mujeres (más de 16 y de 15 años en cada caso).

- Cerca de un tercio (32,7%) de los que se encuentran trabajando, reciben un sueldo mensual entre los 1.200 € y los 1.800 €. El 63,2% tiene una retribución comprendida entre 1.200 € y 2.400 € y más del 80% entre esos 1.200 € y los 3.000 €.

- En Jerez es donde más relevancia adquieren las personas con sueldos por debajo de los 1.200 € (15,4%) mientras que en Algeciras y Cádiz representan el 7,5% y 7,1% respectivamente. En Algeciras un 34,4% de los asalariados ganan por encima de los 2.400 €, mientras que en Cádiz es del 27,2 y en Jerez del 21,7%.

- En el nivel salarial inferior, es decir con menos de 1.200 € se encuentran un 18,2% de las mujeres y un 4,4% de los hombres. En el nivel superior, el porcentaje de hombres es mayor ya que el 31,7% de estos gana más de 2.400 € frente al 19,4% de las mujeres. Esto va en consonancia con las categorías laborales.

- En los extremos salariales inferiores hay más presencia de diplomados y licenciados, sobre todo de los primeros, mientras que en los niveles superiores hay más concentración de doctores y masteres.

7.1.3.- Características formativas

- El 76,2% de la muestra considera que tiene un nivel de estudios adecuado a su puesto de trabajo, especialmente en Algeciras (83,6%) y Cádiz (81,8%) siendo en Jerez mucho menor (66,7%). Sin embargo, el 22,2% considera que está desarrollando una actividad que se encuentra por debajo de la titulación que posee y que en Jerez supone el 31,9%.

[Conclusiones]

- Son más los hombres que consideran que realizan un trabajo acorde a su nivel de estudios (78,4%) que las mujeres (73,3%). Éstas estiman con más frecuencia que están más capacitadas de lo que su trabajo requiere (24,8%), respecto a lo que lo hace el hombre (20,1%).

- El 61,6% del total de los encuestados considera que el área de estudio más adecuada para su trabajo es la que estudió junto a otras. En Cádiz se presenta una mayor relación entre estudios cursados y trabajo (15,5%), siendo algo más reducida en Jerez (9,0%) y en menor medida en Algeciras (7,5%). Por sexos esta relación es mayor para los hombres (29,8%) que para las mujeres (23,1%).

- En lo referente a las responsabilidades en el trabajo, aquellas más valoradas son decidir cómo hacer el trabajo, con media de 4,34 puntos y en el establecimiento de los objetivos del propio trabajo (4,05 puntos). Además en estos dos casos las mujeres asignan una mayor puntuación media que los hombres (4,39 frente a 4,31 y 4,12 frente a 3,99 respectivamente). Se comprueba un mayor grado de responsabilidad en la organización para los hombres, ya que los valores medios asignados son del 3,26 frente al 3,09 y del 3,33 frente al 3,15 para hombres y mujeres respectivamente, al preguntárseles sobre su capacidad para establecer objetivos y decidir estrategias organizacionales. El análisis por municipios no refleja diferencias importantes.

- El nivel de satisfacción con el trabajo es bastante alto. Por municipios existe una valoración similar, algo superior en Jerez (4,10) e inferior en Cádiz (3,90). Asimismo las mujeres (4,08) presentan un nivel de satisfacción ligeramente superior a los hombres (3,92).

- El 73,3% de la muestra ha realizado algún tipo de formación en los tres últimos años. Por localidades, en Jerez el 82,7% ha recibido tal formación, siendo Cádiz la que menor porcentaje presenta de las tres con un 67,2%. Por sexos no surgen grandes diferencias (74,1% mujeres frente al 72,5% hombres).

- Esta formación es mayor para los titulados superiores y/o los que ocupan cargos directivos (el 53,2% de los que han recibido formación tienen este nivel). Tras ellos, los ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados representan el 22,6% de los que se formaron en los tres últimos años.

- La universidad no parece ser uno de los principales proveedores de formación para la muestra, dado que de las personas que han recibido formación sólo un 14% lo ha hecho en la Universidad de Cádiz. La mayor formación proviene de la empresa señalándolo así el 60,9% de los que han recibido formación.

[Conclusiones]

- En Cádiz se da el mayor porcentaje, el 55,8%, de los que afirman haber realizado formación en la UCA, disminuyendo para el caso de Jerez, que supone el 32,6% de los formados en la UCA y siendo para Algeciras sólo del 11,6%. Por tanto es necesario un mayor acercamiento de la Universidad de Cádiz a las necesidades formativa de este colectivo en estos dos municipios.

- De las personas que han acudido a formarse a la UCA un 72,1% son hombres y el 27,9% mujeres.

- En Jerez la incidencia de otras universidades es superior al del resto de los municipios, dado que el porcentaje de aquellos que reciben esta formación se da en Jerez en el 54,3%, mientras que Cádiz y Algeciras es del 23,9% y 21,7% respectivamente.

- Para el 63,5% de los casos la formación ha sido financiada por la empresa. Ello explica el hecho de que la mayor parte de la formación que estas personas han recibido provenga de la misma. No obstante en el 36,7% ha sido financiada por el propio sujeto.

- El 78,2% de los encuestados que han recibido formación ha sido de tipo presencial. Cabe señalar el relativamente bajo nivel de realización de cursos semipresenciales, no presenciales a distancia y on line, ya que todos ellos se sitúan por debajo de la tercera parte de los realizados.

- En Cádiz se recurre más a la formación presencia (54,2%), en detrimento de las demás. Esta formación, en menor medida, es predominante en el resto de municipios, si bien en éstos, la formación semipresencial adquiere más relevancia (Algeciras con el 21,2% y Jerez con el 19,7%). Un peso similar registran los cursos on line mientras que en Jerez es algo inferior (18,1%). Por último la formación a distancia es la menos empleada y la distribuida de manera más similar en las tres localidades.

- En la mujer es mayor el grado de realización de cursos presenciales (53,5% frente al 47,3% de los hombres). Lo mismo sucede con los cursos no presenciales a distancia realizados por un 16,3% de las mujeres frente al 11,6% de los hombres. Los cursos semipresenciales, son más cursados por hombres (22,9%) que por mujeres (12,1%), mientras que para la formación no presencial on line, existe igual grado de realización entre hombres y mujeres (18,1%).

- La formación después de la universidad se considera bastante importante, de hecho el 91,3% de la muestra la considera imprescindible o bastante necesaria, siendo Jerez (94,0%) y Cádiz (90,8%) donde más queda puesto de manifiesto. Por sexos, los hombres (92,7%) se pronuncian es este sentido algo más a favor que las mujeres (89,7%).

- Un 53,2% no conoce el concepto de aprendizaje a lo largo de la vida. Por municipios, este concepto resulta más conocido en Algeciras (58,7%), siendo Jerez por el contrario donde menos se sabe sobre el mismo (42,0%), y más conocido por las mujeres (49,2%) que por los hombres (44,9%).

- El conocimiento que existe, en general de la formación ofrecida por la Universidad de Cádiz es bastante escaso. Las carreras o grados que ofrece es lo que más se conoce (puntuación media que supera los 2,5). Los másteres, postgrados, títulos propios y formación continua son poco conocidos, al no llegar si quiera a 2 puntos en su valoración. Por tanto resulta necesaria una mayor información dirigida a este grupo.

- En Cádiz la información que se posee es mayor, en consonancia con la mayor presencia y oferta formativa de la UCA en esta zona.

- En general y salvo para las carreras/grados que ofrece la UCA, las mujeres presentan un mayor desconocimiento de todo el resto de la formación ofrecida que los hombres.

- Un 75,3% de los entrevistados no acude por ningún motivo propio a las instalaciones de la UCA. El 30,4% de las visitas son para acudir a conferencias y el 29,4% a actos culturales. El uso de las bibliotecas es bajo (14,0%) siendo aún menor el de las instalaciones deportivas (2,3%)

- En este sentido se produce un “efecto campus”, ya en Cádiz es donde más se usan las instalaciones de la UCA por los distintos motivos. En Jerez hay dos tipos de uso que mantienen menos diferencias con Cádiz, cuales son la asistencia a conferencias (45,9% en Cádiz y 39,5% en Jerez) y a las bibliotecas (52,7% en Cádiz y 40,5% en Jerez).

- La mujer recurre menos a estas instalaciones (40,5% frente al 59,5% en los hombres). En la asistencia a conferencias los hombres representan el 64,9% frente al 35,1% de las mujeres, mientras que en actos culturales y otros tipos de uso la relación aproximada es 60-40% respectivamente. Sólo en el uso de la biblioteca la presencia femenina es mayor a la masculina, si bien es este caso las diferencias son menores (55,4% y 44,6% respectivamente).

7.2.- VARIABLES RELACIONADAS CON LA MOTIVACIÓN

7.2.1.- Elementos de la motivación

- Las motivaciones intrínsecas o que buscan la satisfacción personal son las más señaladas (63,1%) a la hora de plantearse emprender unos estudios universitarios. Entre ellas destacan el deseo de mejorar los conocimientos (26,4%), satisfacción personal (25,7%) u ocupar el tiempo libre (11,0%).

- Las motivaciones extrínsecas las podemos dividir en dos: las que van dirigidas a encontrar, conservar o mejorar en el puesto de trabajo (30,2%), con más peso las últimas y las que buscan la mejora del status social (6,1%).

- Por municipios la motivación que en mayor porcentaje se señala como primera “el perfeccionar los conocimientos”, es similar entre tres (47,9%, el 43,5% y el 45,2% para Cádiz, Jerez y Algeciras). Por su parte, la satisfacción e interés personal, es otra motivación de peso, al señalarse como primera en el 23,6%, 36,2% y 25,9% para los tres municipios indicados.

- Por género, no existen diferencias excesivas en cada motivación, si bien al atender a su carácter intrínseco o extrínseco comprobamos cómo en el caso de la mujer las motivaciones extrínsecas tienen más peso (39,1% frente a 34,9% en el caso de los hombres). Ello va en consonancia con la mayor presencia de mujeres desocupadas y dedicadas a las tareas del hogar, así como a su mayor precariedad en el trabajo que les puede conducir a una mayor búsqueda de recompensas en la formación.

- A medida que aumenta el nivel salarial, las motivaciones intrínsecas van aumentando su peso (pasando de señalarse en un 55,3% para las personas con rentas inferiores a 1.200 €, a un 62,6% para rentas entre 1.200 € y 3.000 €, hasta el 64,8% para retribuciones superiores a los 3.000 €).

- Conforme es mayor el nivel salarial, mayores son las exigencias de todo tipo de la empresa, y por tanto la necesidad de mejorar los conocimientos a través del proceso formativo. Ello se refleja en que a medida que aumenta el nivel salarial aumenta la importancia del motivo “la empresa lo exige” (1,6%, 4,1%, y 5,6% para tres tramos salariales anteriores), junto con el deseo de promocionarse dentro de la empresa (6,5%, 11,1% y 12,7% respectivamente para los tres niveles salariales referenciados).

- Con independencia de cuál sea la ocupación actual, la principal motivación para emprender unos estudios tiene un carácter más personal que laboral. Quienes desarrollan una actividad laboral remunerada tienen como principal motivación perfeccionar sus conocimientos (entre el 29,1% para los que trabajan

por cuenta propia, el 27,6% de los que lo en la empresa pública y el 25,1% de los trabajan en la empresa privada). A un nivel próximo se sitúa el motivo de satisfacción personal (27,8%, 25,5% y 24,8% para cada grupo). En el caso de los desempleados, si bien sus motivaciones principales siguen siendo las dos anteriores (21,1% y 15,8% respectivamente) adquiere en ellos mayor relevancia, como cabía esperar, el deseo de encontrar un trabajo (15,8%). Además las diferencias con el resto de motivaciones son menores y adquiriendo relevancia el deseo de mejorar su status social (13,2%).

- Para los prejubilados e inactivos su principal motivación para emprender unos estudios universitarios es la satisfacción e interés personal (31,8% prejubilados, 39,0% jubilados y 30,8% dedicados a las tareas del hogar). Ocupar el tiempo libre tiene para los prejubilados el mismo peso que perfeccionar conocimientos (27,3%), mientras que para los jubilados la segunda motivación es ocupar el tiempo libre (31,7%). Para las personas dedicadas sólo a las tareas del hogar el segundo motivo es perfeccionar sus conocimientos (26,9%), si bien en su caso adquiere importancia respecto a los demás, como sucedía con los desempleados, encontrar un empleo y mejorar su status (ambas con un 11,5%).

7.2.2.- Valores

- Respecto a la importancia que las personas y la empresa¹⁵ le otorgan a determinados aspectos, podemos destacar cómo la estabilidad laboral (4,71 puntos) es lo que más se valora a ambos niveles (4,71 a nivel personal y 4,44 para la empresa). La autonomía en el trabajo (4,44) y la facilidad para combinar trabajo y familia (4,39) son los otros dos aspectos mejor considerados a nivel personal. El primero de ellos, también coincide para la empresa (4,14).

- Aprender cosas nuevas también es un aspecto importante para las personas analizadas (4,26), lo cual refleja su actitud positiva hacia la formación alcanzando además una alta valoración por parte de las empresas (3,86).

- La valoración personal de estos aspectos analizados es más elevada que para la empresa. La mayor diferencia entre ambas se presenta en la posibilidad de tener tiempo para actividades de ocio, así como en la facilidad para combinar trabajo y familia (4,12 frente a 3,65 y 4,39 frente a 3,95 respectivamente a nivel personal y de empresa).

¹⁵ En este caso se habla de valoración que, según ellos, le otorga la empresa.

- Jerez es el municipio donde los entrevistados le dan más calificación a estas cuestiones, que se sitúa por encima de la media en casi todos los casos. Lo mismo sucede para la empresa donde las mayores puntuaciones medias, con carácter general, se asignan en Jerez.

- Por sexos, la mujer siempre otorga mayor puntuación que el hombre, dándose la mayor diferencia entre la puntuación media asignada a la posibilidad de buenas perspectivas profesionales (3,93 puntos para las mujeres y 3,66 para los hombres). Al evaluar la importancia para la empresa, de igual forma la mujer asigna mejores puntuaciones medias, excepto para un solo caso, el de la estabilidad laboral.

7.3.- Obstáculos al desarrollo de estudios universitarios

- Los principales obstáculos para iniciar unos estudios están relacionados con la falta de tiempo, ya sea por compromisos personales (3,19), porque el trabajo no deja tiempo disponible (3,17) o bien por incompatibilidad horaria entre la formación y el trabajo (3,13).

- Un factor al que se le da una calificación media (2,63) es el desconociendo de la oferta formativa existente a lo que se une con una menor valoración el escaso interés que esta puede presentar (2,19).

- Otros problemas que también destacan son los de índole familiar relacionados con el cuidado de hijos, mayores, etc. (2,37). Menos importantes son las dificultades de desplazamiento (1,88) y escasez de recursos económicos (1,77).

- Por zonas la valoración guarda bastante similitud, si bien cabe destacar que la incompatibilidad horaria y la falta de tiempo a causa del trabajo son aspectos de más peso en Jerez (con unas diferencias respecto al conjunto provincial de 0,47 puntos por encima en ambos casos), mientras que en Cádiz sucede lo contrario (0,38 y 0,37 puntos por debajo de la media provincial).

- La dificultad para desplazarse al centro donde realizaría sus estudios es un factor con grandes diferencias según el municipio, siendo Algeciras el que más se distancia por encima de la media (0,45 puntos) seguido de Jerez (0,29 puntos). En Cádiz sin embargo este aspecto se valora por debajo de la media en 0,39 puntos, siendo éste el problema que menos peso tiene en el municipio. Ello va en consonancia con la proximidad de la oferta formativa en cada campus.

- Por sexos, sin que existan grandes diferencias, la mujer da más importancia a los impedimentos que los hombres y en especial la falta de tiempo personal (3,41). Además los obstáculos de índole familiar

también presentan medias distintas entre hombres y mujeres. En este caso, la puntuación asignada por las mujeres es superior (2,63) a la de los hombres (2,16).

- Para las personas que ha recibido formación los obstáculos a la misma son mayores, señalando en primer lugar los problemas de falta de tiempo personal (3,43), laboral (3,37) e incompatibilidad con el horario laboral (3,31). Para los que no han recibido dicha formación es más importante el desconocimiento de la oferta formativa (2,80) seguido de los problemas de falta de tiempo laboral e incompatibilidad de horarios (2,64). Otros problemas a los que le otorgan más peso aquéllos que no se han formado son la falta de formación que le resulte de interés (2,52) y de recursos económicos para costear los estudios (1,84).

7.4.- VARIABLES RELACIONADAS CON EL TIPO DE FORMACIÓN QUE SE DEMANDA Y EXPECTATIVAS SOBRE LA MISMA

7.4.1.- Tipo de formación a cursar

- En general la valoración que recibe la oferta formativa que se presenta es baja, especialmente en los niveles de doctorado (1,61 puntos), títulos propios (1,62) y una nueva carrera o grado (1,93). Lo que más se demanda es una formación continua (2,84), cursos de idiomas (2,71) y másteres o postgrados (2,12).

- Cádiz es el municipio que valora menos las distintas opciones de formación. Por el contrario en Jerez se dan puntuaciones superiores a la media en casi todas las opciones y en especial en formación continua (0,48 puntos por encima de la media), a una nueva carrera o grado (0,31 más que la media) y a un máster o postgrado oficial (0,30 por encima de la media). Algeciras destaca por encima de la valoración media en el doctorado y máster y postgrados (entre 0,27 y 0,26 puntos por encima de la media respectivamente).

- Las mujeres valoran la formación universitaria, en todas sus alternativas, por encima de lo que lo hacen los hombres.

- Centrándonos en las ofertas formativas más valoradas (formación continua e idiomas) no surgen grandes diferencias según el nivel de estudios cursado, si bien las personas que han realizado algún máster son las que más se interesan por la formación universitaria en general. En este grupo los másteres oficiales (2,68) y doctorado (2,53) reciben una puntuación más elevada mientras que para el resto de la muestra no son muy valorados.

7.4.2.- Areas de estudio

- Cabe destacar una indefinición importante dado que casi un 29% de las personas estudiadas no se pronuncian en cuanto a sus áreas de formación preferentes. Esto dificulta la posibilidad de adecuar la oferta de estudios a lo que la población considera necesario y va a demanda.

- Las cinco áreas de más interés son Enfermería (12,3%), Idiomas (10,3%), Economía y Empresa (8,7%), Ciencias (8,7%) y Ciencias de la Educación (7,3%).

Por municipios; Cádiz las más demandadas son Enfermería (13,1%), Economía y Empresa (12,3%), Ciencias (10,8%) e Idiomas (10,0%). En Jerez en primer lugar se encuentra de nuevo Enfermería (14,5%), seguida de Psicología/Sociología (12,0%), Idiomas (10,3%) e Historia/Geografía y Ciencias (Ambas con el 7,7%). Por último en Algeciras los idiomas (11,3%) ocupan el primer puesto seguido de Ciencias de la Educación (9,4%), Derecho y Psicología/Sociología (ambas con un 7,5%).

- Por sexos aparecen mayores diferencias. Concretamente para los hombres las preferencias son Enfermería (11,9%), Ciencias (11,3%), Economía y Empresa (9,4%), Ciencias de la Educación e Historia y Geografía (ambas con un 6,9%). En el caso de la mujer las áreas preferentes son Enfermería (13,6%), Idiomas (12,9%), Ciencias de la Educación (8,6%), Economía y Empresa (7,9%) y Psicología y Sociología (7,1%).

- Las ramas que presentan mayores diferencias por sexo son idiomas y filología, donde la mujer registra una mayor demanda respecto al hombre (5,4 y 4,4 puntos porcentuales para cada rama) y Ciencias, Relaciones laborales e Informática que son más demandadas por hombres que por mujeres con unas diferencias de (5,6, 5,0 y 4,3 puntos porcentuales)

7.4.3.- Aspectos más importantes que la formación aporta

- Lo que más se valora de la formación es su enfoque práctico (4,13), mientras que lo que menos interés reviste es obtener un marco teórico a la actividad profesional (3,09). La novedad en los contenidos es otro de los aspectos que más interesan (3,80), así como nuevos enfoques que sean de aplicabilidad en el trabajo (3,51). A estos cabe añadir el hecho de poder compartir conocimientos y experiencias (3,42) y que junto con los anteriores va por delante de otras dos que buscan recompensa laboral como que la formación capacite para trabajar (3,40) y la promoción profesional (3,30).

- Por municipios no surgen grandes diferencias, si bien en Jerez, las valoraciones, por lo general, suelen ser algo superiores. La mujer valora todos los aspectos por encima de los hombres. Esta diferencia es mayor (en torno a 0,5 puntos) cuando se valora las opciones “*que la formación capacite para poder trabajar*” y “*que la formación contribuya a su promoción profesional*”, ambas vinculadas a motivaciones extrínsecas.

7.4.4.- Tipo de formación más adecuada

- La formación presencial es la más valorada (3,07) seguida de los cursos no presenciales on line. Los cursos semipresenciales reciben una valoración de 2,65 puntos y los cursos a distancia de 2,43.

- Los cursos presenciales son los más valorados en Cádiz (3,20), por encima, pero con poca diferencia, del resto de municipios, mientras que en Jerez y Algeciras es la que se imparte on line (3,17 y 3,08). También, dichas puntuaciones medias difieren para los cursos presenciales y para los no presenciales y a distancia.

- Por sexos no aparecen diferencias a destacar, siendo por tanto la valoración de ambos muy similares.

- En el área de Enfermería las cuatro opciones de formación tienen una valoración similar con una cierta inclinación hacia los cursos no presenciales on-line (2,85) y una menor por la formación a distancia (2,29). En el caso de los idiomas la preferencia es mayor hacia los cursos on line (3,23) y los presenciales (3,04) existiendo en este caso una mayor diferencia con el resto de las opciones. En Economía y Empresa la primera opción es la formación on line (3,07) junto con la presencial (3,07). En Ciencias las opciones más señaladas son los cursos semipresenciales (3,32) y presenciales (3,18). Finalmente para las materias relacionadas con Ciencias de la Educación se prefiere la formación presencial (3,05) y semipresencial (2,93).

7.4.5.- Duración de la formación presencial

- Los cursos presenciales reciben una valoración alta, pero un 26,6% de las personas estudiadas no están interesadas en los mismos. Para el resto un 30,9% no tendrían problemas con la duración de los mismos. Por otro lado un 28,0% de la muestra se inclinan por cursos presenciales siempre que su duración no sobrepase las 40 horas.

- Cádiz y Jerez manifiestan no tener problemas con la duración en un 32,1% y 34,9% de los casos respectivamente. En Algeciras sólo el 19,7% se encontraría en esta situación, por lo que vemos que aquí las limitaciones son mayores.

- Por sexos, el hombre se interesa en menor medida por la formación presencial que la mujer (en el primer caso a un 29,8% no le interesa esta opción frente al 22,3% de las mujeres). Además mientras que un 34,2% de las mujeres no tienen problemas con la duración, en el caso de los hombres es de un 28,5%.

7.4.6.- Disponibilidad horaria para la formación presencial

- El horario de mañana es el preferido por un 30,6% de las personas estudiadas, mientras que la tarde es elegida por un 58,3%. A un 28,0% de las personas les resulta indiferente dentro de la tarde cuál sea el horario, si bien un 11,7% prefiere las primeras horas y un 18,6% se inclina por las últimas horas. La opción menos elegida es la del fin de semana, es decir, viernes por la tarde y sábado por la mañana (11,1%).

- Por municipios las inclinaciones varían, especialmente en Algeciras. Las preferencias hacia cursos de mañana en Cádiz y Jerez están entre el 34,2% y 31,4% respectivamente, mientras que en Algeciras es mucho menor (19,6%). Por el contrario el horario de tarde se señala en Algeciras por un 62,5% mientras que en Cádiz y Jerez es del 56,8% y 58,2%. Asimismo en Algeciras el horario de fin de semana se elige en un 17,9% de los casos siendo en Cádiz del 8,9% y en Jerez del 10,5%.

- Por sexos, no aparecen grandes diferencias, si bien la mujer prefiere más la mañana (32,6%) que los hombres (29,1%). Estos últimos tienen más flexibilidad en el horario de tarde, al elegir la opción “en cualquier horario de tarde” en un 33,3% de los casos frente a las mujeres que señalan esta opción en un 22,0%. Por último el horario de fin de semana es preferido más por mujeres (12,1%) que por hombres (9,7%).

- Las personas que no realizan actividades laborales remuneradas son las que más se inclinan por el horario de mañana, mientras que las que trabajan y especialmente las que lo hacen por cuenta ajena en empresas públicas prefieren la tarde (71,2%).

7.5.- COMPETENCIAS

7.5.1.- Nivel de competencias actual

- Las personas estudiadas otorgan una alta valoración a sus niveles de competencias que de media global alcanza 3,57 puntos. Especialmente alta es la consideración que tienen del dominio de su área o disciplina (4,02), la capacidad para trabajar en equipo (3,97) y para hacerse entender (3,96). Con alta puntuación están, también, la capacidad para usar el tiempo de manera efectiva (3,83), para adquirir con rapidez nuevos conocimientos (3,78), para coordinar actividades (3,77) para encontrar nuevas ideas y soluciones (3,68), para redactar informes y documentos (3,68), para cuestionar ideas propias o ajenas (3,63) y pensamiento analítico (3,59).

- La competencia con menor nivel es la capacidad para hablar y escribir un idioma extranjero (2,44). También, se indica que se posee un bajo nivel competencial en el uso de herramientas informáticas (3,31), si bien, curiosamente, como hemos visto la rama de informática no se encuentra entre las más demandadas.

- Las diferencias de medias de las puntuaciones asignadas al nivel de competencia actual por localidades sólo son significativas para las competencias capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos (3,93 en Jerez, 3,80 Algeciras y 3,65 Cádiz) y la capacidad para hablar y escribir en idiomas extranjeros (2,84 Algeciras, 2,47 Jerez y 2,27 Cádiz).

- Cuando diferenciamos por sexos, las mujeres valoran por término medio de forma superior a los hombres (estadísticamente significativa) su capacidad para usar el tiempo de manera efectiva (3,98 mujer y 3,72 hombre), así como su capacidad para trabajar en equipo (4,17 mujer y 3,82 hombre).

7.5.2.- Competencias y nuevos estudios

- A pesar del alto nivel en el desarrollo de competencias, se considera que la nueva formación mejoraría de manera notable el desarrollo de las competencias actuales. Esto se manifiesta especialmente en algunas como sería el dominio de su área o disciplina (4,00), el uso de herramientas informáticas (3,94), el trabajo en equipo (3,88), la capacidad para hacerse entender (3,88), el conocimiento de disciplinas relacionadas con la propia (3,86), el uso del tiempo de manera efectiva (3,84), la capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones (3,83), para adquirir con rapidez nuevos conocimientos (3,79), para redactar informes y documentos (3,76) o para coordinar actividades (3,75). Con respecto al dominio de los idiomas

no se considera entre las que más se podría mejorar gracias a la formación (3,42) aun cuando es la competencia que se considera menos alcanzada.

- Por localidades en sólo cinco competencias las diferencias de medias entre éstas son estadísticamente significativas, que serían, el pensamiento analítico, (3,85 en Cádiz, 3,55, en Jerez y 3,39 en Algeciras); la capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos (3,74 Cádiz, 3,98 Jerez y 3,51 Algeciras); la de coordinar actividades (3,91 Cádiz, 3,70 Jerez y 3,44 Algeciras); la de usar el tiempo de forma efectiva (3,91 Cádiz, 3,93 Jerez y 3,50 Algeciras) y la predisposición para cuestionar ideas propias o ajenas (3,63 Cádiz, 3,80 Jerez y 3,33 Algeciras).

- Por sexos, sólo difieren estadísticamente en el valor medio que asignan hombres y mujeres a la mejora de la capacidad para trabajar en equipo.

Con este trabajo hemos reflejado las principales características de los estudiantes potenciales para la Universidad de Cádiz mayores de 40 años, los cuales pueden suponer una futura demanda para la misma.

Los resultados obtenidos nos han puesto de manifiesto una serie de características, situaciones y diferencias que van a afectar a la iniciativa para emprender unos estudios universitarios. De esta manera, todas ellas han de ser consideradas a la hora de llevar a cabo una oferta formativa dirigida a dicha población, para así tener en cuenta las particularidades de su demanda y de esta forma alcanzar una mayor adaptación de dicha oferta a esta última, logrando así facilitar su acceso a la universidad.



UPA
Universidades Públicas Andaluzas
Colección Observatorio Atalaya



COLECCIÓN OBSERVATORIO ATALAYA

01	Dossier Metodológico: "El mapa de procesos de un programa estacional"	2006
02	Monografía: "El concepto de Extensión Universitaria a lo largo de la historia"	
03	Monografía, CD y Web: "Usos, hábitos y demandas culturales de los jóvenes universitarios andaluces"	
04	Sistema de Indicadores Culturales de las universidades andaluzas	
05	Web: www.diezencultura.es [2006 y 2007]	
06	Estudio sobre las actividades de Extensión Universitaria durante el año 2004	
07	Análisis de las Extensiones Universitarias andaluzas: Informe Económico	
08	Estudio: "Diagnóstico y evaluación de las Aulas de Teatro en las universidades andaluzas"	
09	Diagnóstico de los Coros de las universidades andaluzas	
10	Seminario: "La extensión Universitaria del siglo XXI"	
11	Monografía: "La Extensión Universitaria que viene: estudio prospectivo de escenarios ideales"	2007
12	Dossier metodológico: "El mapa de procesos de un concierto"	
13	Monografía, CD y Web: "Estudio de usos, hábitos y demandas culturales de los profesores de las universidades andaluzas"	
14	Cuaderno de trabajo: "Validación del Sistema de Indicadores Culturales de las universidades andaluzas"	
15	Informe sobre los servicios de Publicaciones de las universidades	
16	Estudio del impacto mediático de las Extensiones Universitarias en Andalucía	
17	Seminario a nivel nacional sobre Cultura, Ciudad y Universidad	
18	Monografía, CD y Web: "Estudio de usos, hábitos y demandas culturales del Personal de Administración y Servicios de las universidades andaluzas"	
19	Monografía, CD y Web: "Estudio de usos, hábitos y demandas culturales de las Poblaciones con Campus Universitario de Andalucía"	
20	Revista Digital diezencultura.es	
21	Campaña de Comunicación del Proyecto Atalaya	
22	Monografía histórica: La Extensión Universitaria en Iberoamérica y en Andalucía	
23	Dossier Metodológico: El Mapa de Procesos de una proyección cinematográfica	
24	2 Becas Atalaya de Investigación	
25	Cuaderno de trabajo: "Versión final del Sistema de Indicadores Culturales de las universidades andaluzas"	
26	Seminario La Rábida: "La Extensión Universitaria en Iberoamérica: modelos y territorios" (5 y 6 de mayo de 2009)	
27	Web y CD Usos, hábitos y demandas culturales	2009
28	Nuevos públicos para una universidad próxima (Estudio Prospectivo)	
29	Estudio cualitativo de demandas y motivaciones culturales de los universitarios andaluces (Experiencia Piloto I)	
30	Estudio sectorial. Las Aulas de mayores en Andalucía	
31	Campaña de comunicación diezencultura.es "aún crees que no hay nada que hacer"	
32	Propuesta de un Mapa de Procesos para un Servicio de Extensión Universitaria	
33	Monografía Histórica: Una historia de los Cursos de Verano en Andalucía	
34	Becas de Investigación del Observatorio Cultural de Proyecto Atalaya	
36	Ensayo sobre Cooperación Cultural en el ámbito universitario	
36	Revista digital diezencultura.es (Segunda fase)	
37	Seminario Nacional en Cádiz "El papel de la Extensión Universitaria en la nueva R.S.U."	
38	Dossier Metodológico. Mapa de Procesos de una representación escénica	



CONSEJERÍA DE INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPRESA



Universidad de Almería



Universidad de Cádiz



UNIVERSIDAD DE CORDOBA



Universidad de Granada



Universidad de Huelva



Universidad de Jaén



UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

