

## Relación entre formación y empleo

En el presente capítulo se analiza el impacto que la formación a la que las personas usuarias han accedido ha tenido sobre sus posibilidades de empleo posterior, teniendo en cuenta algunas variables descriptivas como el género y la edad. Así, podremos valorar el posible impacto diferencial de la formación sobre el empleo.

Por cada diez personas gitanas formadas, cinco acceden a un empleo posteriormente. Este ratio es bastante más favorable entre los hombres que entre las mujeres -56%, frente al 46,9% respectivamente-. El ratio global es positivo, habiendo aumentado casi 9 puntos en el 2004. El aumento del ratio se ha producido prácticamente por igual entre hombres y mujeres. Este dato es especialmente positivo en tanto que indica la mayor relevancia de la formación a la hora de encontrar empleo.

Se podría decir que se está consolidando la tendencia, que ya se empezaba a apuntar el año 2003 y que modificaba el comportamiento de años anteriores: la relación entre formación y empleo es más fuerte entre los hombres más jóvenes, prácticamente por igual tienen entre los menores de 24 y los de entre 25 y 44 años, y ya no entre los hombres mayores de 45 años. Lo mismo ocurre con las mujeres (el mayor ratio se encuentra entre las mujeres de entre 25 y 44 años). Éstas, al igual que los hombres, están viendo aumentar sensiblemente estos ratios positivos con respecto a años anteriores.

En suma, y hasta la fecha, podemos establecer que la formación recibida por las personas usuarias del programa ACCEDER -tanto interna como externa-, está teniendo niveles aceptables de inserción posterior, si bien podrían ser mejorables. En todo caso, cabe mencionar que el cálculo de este ratio se hace sobre el conjunto de acciones formativas, entre las que se incluyen, no sólo las acciones formativas puramente ocupacionales, sino también aquellas de características prelaborales que sirven para abordar y mejorar ciertas competencias laborales y sociales básicas previas, necesarias para acceder a cualquier formación ocupacional y para acceder a un empleo. Desde este punto de vista, es necesario relativizar los ratios de inserción laboral inmediata que se presentan, ya que no todas las acciones formativas tienen ese objetivo inmediato.

Para realmente poder valorar si la formación adquirida en el programa ACCEDER está teniendo un impacto directo o no sobre la contratación laboral posterior, se puede poner en relación cifras relativas a la contratación de

las personas formadas con las cifras relacionadas con la participación de las personas usuarias en los recursos formativos (cuadro 46). De esta manera, vemos cómo el conjunto de personas formadas y contratadas suponen el 27,6% del total de personas gitanas contratadas, mientras que el porcentaje de participación en acciones formativas es del 23,1%. La diferencia entre ambas cifras -de más de 4 puntos porcentuales- es la que nos permite establecer que existe una relación positiva entre la formación y el acceso al empleo, si bien se trata de una relación un tanto débil, a pesar de haber aumentado en el 2004 con respecto a los datos hasta el año 2003.

Veamos las diferencias de género en la incidencia de la formación sobre el empleo. Se observa cómo las mujeres formadas obtienen un 34,5% de ratio de contratación sobre el total de mujeres contratadas frente al 22,6% de los hombres. Al poner estas cifras en relación a sus tasas de participación en acciones formativas, vemos como la tasa de las mujeres es también más alta que la de los hombres -28% y 18,7% respectivamente-. Las diferencias, por tanto, en términos relativos comparados es mayor para las mujeres, lo que indica que la formación tiene un mayor impacto sobre las posibilidades de empleo en el caso de las mujeres -6,5 puntos de diferencia para las mujeres frente a 3,9 puntos de diferencia para los hombres-. Estas diferencias entre género se han agrandado en el año 2004, al tiempo que para ambos géneros, el 2004 ha supuesto aumentar el impacto positivo de la formación sobre sus oportunidades de empleo, aunque las mujeres en mayor medida que los hombres.

Si miramos los grupos de edad de la población formada y contratada, vemos cómo los jóvenes son quienes siguen logrando una mayor inserción: Un 33,4% del total de contrataciones de personas jóvenes frente al 27% de los jóvenes menores de 24 años formados. Siguen destacando, sobre todo, las mujeres formadas entre 16 y 24 años, con una proporción del 42,8% de contratación sobre el total de mujeres contratadas en esa misma categoría, cuando el porcentaje de participación en acciones formativas en ese tramo de edad es del 33,8%. La diferencia de 9 puntos es la mayor, a pesar de que también los ratios de participación en formación y los ratios de contratación total son los más altos de cualquier tramo de edad. En el 2004, además, se ha visto incrementada esta diferencia. Esto significa, por tanto, que la formación de mujeres jóvenes aumenta las posibilidades que éstas tienen de cara a su inserción laboral posterior en mucha mayor medida que lo aumenta para el resto de personas con diferente edad y de diferente género.

En el lado opuesto, podemos observar cómo para determinados perfiles de usuarios/as, la formación tiene, por ahora, un escaso impacto de cara a lograr una inserción laboral posterior inmediata. Ahora bien, la formación adquirida puede estar contribuyendo a adquirir competencias básicas que permitan a estas personas, más adelante, lograr acceder a un empleo. Es el caso de los hombres mayores de 45 años, los hombres de 25 a 44 años y las mujeres de 25 a 44 años.

Otra forma<sup>12</sup> de valorar el impacto de la formación en las oportunidades de empleo posteriores, se hace a través de comparar los ratios de contratación media para el conjunto de usuarios/as del programa con los ratios de contratación específicos de los/as usuarios/as que han accedido a la formación. Así, vemos cómo si el ratio global de contratación ha sido en el 2004 de 42,4% mientras que el ratio de contratación de personas que se han formado a través del programa ACCEDER es de 50,8%. La diferencia de más de 8 puntos porcentuales nos permite indicar cómo las probabilidades de inserción laboral de una persona usuaria se incrementan hasta más del 50%, mientras que si no acceden a formación, sus posibilidades son un 8% menores. Este análisis, de nuevo, se podría hacer cruzando género y edad, y concluyéndose en términos similares a los que anteriormente se comentaban, al poner en relación ratios de contratación con ratios de participación en acciones formativas. Son distintas maneras de ver lo mismo.

Atendiendo al ratio de número de contrataciones de las personas formadas, cabe decir que se producen casi 4 contratos por persona formada, sin que las diferencias de género sean significativas. Este indicador, si lo relacionamos con los ratios de contratos del total de personas usuarias -2,14-, muestra cómo la formación parece que incide sobre el número de contratos por persona. Esta relación positiva de la formación con la inserción posterior, además, está aumentando con el transcurso del Programa de forma sensible.

Se observa, también, cómo las diferencias del ratio de contratos por persona cuando la formación recibida es interna o externa han dejado básicamente de existir, a diferencia de lo que ocurría en los años anteriores. Las mayores diferencias por género se encuentran en las mujeres contratadas que han accedido a la formación externa, que son mayores que las contrataciones de hombres que también han accedido a la formación externa. Esto se marca todavía más en el caso de mujeres mayores de 45 años. Dicho de otra manera: las mujeres mayores de 45 años que acceden a la formación externa acumulan casi 6 contratos de media, el máximo de contratos del conjunto de personas usuarias. Las variaciones anuales del ratio de contratos de personas que se forman con respecto al año 2003 son mayores que las producidas en el ratio de contratos del conjunto de usuarios/as.

Si miramos la duración de los contratos de las personas formadas en comparación con las que no lo están, observamos cómo los contratos de las personas formadas tienen mayor duración que los de las personas sin formar. Aunque estas diferencias no son en general muy amplias, si miramos la duración por género, vemos cómo las diferencias en la duración de los contratos

---

12. Una comparación de datos más afinada y, por ello más compleja, pondría en comparación, no sólo el grueso de personas formadas contratadas con respecto al total de personas que participan de recursos formativos, sino que analizaría, del total de usuarios/as, las respectivas tasas de contratación de usuarios/as que han accedido y que no han accedido a la formación, de forma aislada, sin que en el cómputo de la tasa de contratación global queden incluidas también las personas formadas, ya que éstas cifras quedan un tanto desviadas de la tasa real que permitiría una comparación "pura" entre la tasa de contratación de personas formadas y de no formadas. Hecho este análisis de forma paralela a la explotación estadística que se presenta en este Observatorio a través de distintos cuadros, obtenemos unos porcentajes mayores en cuanto a la relación entre formación y contratación posterior cuando se compara con las contrataciones sin formación previa -42% frente al 37,8% respectivamente-. Así, la diferencia en la tasa de contratación entre los formados y los no formados, aumenta hasta 4,2 puntos porcentuales de diferencia a favor de la primera. Este dato es superior a los 2 puntos de diferencia que se obtienen con los datos que nos ofrece el cuadro 52, puesto en relación con el cuadro 46.

es mayor en el caso de las mujeres, para las que de media hay 9 días de diferencia en la duración de los contratos, entre las formadas y las no formadas. Para los hombres, sólo hay 3 días.

Sin embargo en el 2004 estas cifras, en vez de aumentar, como ocurrió en el año 2003 con respecto al período anterior, han disminuido. En todo caso, y a pesar de que la formación parece tener un impacto mayor en la duración de los contratos laborales, sobre todo en el caso de las mujeres, la conclusión de que existe una relación directa entre formación y mayor duración de los contratos, hay que tomarla con cautela, ya que las diferencias en los datos son demasiado pequeñas.

Las contrataciones de las personas formadas se concentran en las siguientes ocupaciones, que coinciden en gran medida con las ocupaciones donde el conjunto de personas gitanas contratadas -sin haber necesariamente participado en ninguna acción formativa- también se concentran:

- Limpiadores/as
- Albañil-ayudante-peón
- Peón industrial
- Administrativo/a-recepcionista-teleoperador/a
- Educador/a, mediador/a
- Almacenero

Sin embargo, al poner en relación las contrataciones de las personas formadas con las de personas no formadas, observamos cómo el haber accedido a la formación ayuda a encontrar empleo en determinadas ocupaciones más que en otras (observable a través de las tasas de inserción por ocupación de las personas formadas y su comparación, necesariamente superior, a la media obtenida del conjunto de contrataciones de las personas formadas). Veamos en qué ocupaciones la formación tiene mayor incidencia:

- Carretillero/a
- Carnicero/a-charcutero/a-pescadero/a-frutero/a
- Administrativo/a-recepcionista-teleoperador/a
- Educador/a-mediador/a
- Cajero/a reponedor/a
- Camarero/a

En algunas de estas ocupaciones la incidencia de la formación en el año 2003 ha cambiado con respecto a la del año 2004. Es significativo el ascenso de las contrataciones de ocupaciones como cajero/a, reponedores/as y camareros/as, mientras que en general ha disminuido el número total de contrataciones de personas formadas y especialmente en aquellas ocupaciones donde la incidencia de la contratación de personas formadas es sobresaliente.

Veamos en qué ocupaciones se da la menor incidencia de la formación en la inserción laboral posterior (sobre todo aquellas ocupaciones con un

porcentaje de contratación de persona formada inferior a la media general de esa categoría):

- Vendedor ambulante
- Repartidor/a-mensajero/a-transportista
- Albañil, ayudante, peón
- Limpiador/a
- Agropecuario/a

También hay pequeñas diferencias con respecto a las ocupaciones señaladas en el Observatorio 2003. De esta manera, queda constancia de la movilidad de las necesidades formativas que va requiriendo el mercado de trabajo, y por ende, del mayor o menor impacto de la formación sobre la contratación dependiendo del momento.

En conclusión, vemos cómo las acciones formativas que tienen mayor o menor incidencia en el empleo; así, por ejemplo, los cursos de carretilleros/as o de carniceros/as, charcuteros/as, resultan especialmente convenientes a la hora de facilitar la inserción laboral de las personas en esa actividad, o dicho de otra manera, suponen un claro elemento facilitador de la consecución de contrataciones laborales en esas ocupaciones concretas. Esto también era así en el año 2003. En el otro extremo, podríamos concluir, también a modo de ejemplo, que acciones formativas como vendedor ambulante o repartidor/a, mensajero/a o transportista, no son necesarias de cara a mejorar las posibilidades de empleo para esa ocupación concreta.

**CUADRO 51.** RATIO: PERSONAS GITANAS FORMADAS Y CONTRATADAS SOBRE EL TOTAL DE PERSONAS GITANAS FORMADAS, SEGÚN GÉNERO Y GRUPOS DE EDAD (%)

	<b>HOMBRE</b>	<b>VARIAC. ANUAL</b>	<b>MUJER</b>	<b>VARIAC. ANUAL</b>	<b>TOTAL</b>	<b>VARIAC. ANUAL</b>
16-24	56,1	7,0	40,6	4,6	47,4	5,1
25-44	56,6	12,5	53,2	11,6	54,5	11,9
45-64	45,2	9,2	48,1	14,8	47,0	12,5
<b>TOTAL</b>	<b>56,0</b>	<b>9,5</b>	<b>46,9</b>	<b>8,5</b>	<b>50,8</b>	<b>8,7</b>

**CUADRO 52.** RATIO: PERSONAS GITANAS FORMADAS Y CONTRATADAS SOBRE EL TOTAL DE PERSONAS GITANAS CONTRATADAS, SEGÚN GÉNERO Y GRUPOS DE EDAD (%)

	<b>HOMBRE</b>	<b>VARIAC. ANUAL</b>	<b>MUJER</b>	<b>VARIAC. ANUAL</b>	<b>TOTAL</b>	<b>VARIAC. ANUAL</b>
16-24	28,2	3,4	42,8	4,2	33,4	4,0
25-44	18,3	3,2	30,9	5,7	24,1	4,5
45-64	15,6	0,6	22,5	5,6	19,4	3,4
<b>TOTAL</b>	<b>22,6</b>	<b>2,7</b>	<b>34,5</b>	<b>4,7</b>	<b>27,6</b>	<b>3,7</b>

**CUADRO 53.** RATIO: DE CONTRATACIONES SOBRE EL TOTAL DE PERSONAS GITAS FORMADAS Y CONTRATADAS POR PROCEDENCIA DE LA FORMACIÓN, SEGÚN GÉNERO Y GRUPOS DE EDAD.

	HOMBRE					MUJER					TOTAL	
	16-24	25-44	45-65	SUBTOTAL	VARIAC. ANUAL	16-24	25-44	45-65	SUBTOTAL	VARIAC. ANUAL		
INTERNA	3,8	3,9	3,1	3,8	0,7	4,0	3,4	4,5	3,7	0,5	3,8	0,4
EXTERNA	3,6	3,7	2,3	3,6	0,8	4,5	3,6	5,6	4,1	1,6	3,9	1,2
NO REGISTRADO	2,9	3,3	1,0	3,0	0,2	3,0	2,4	3,3	2,8	-0,7	2,9	-0,6
<b>TOTAL</b>	<b>3,6</b>	<b>3,8</b>	<b>2,6</b>	<b>3,6</b>	<b>0,7</b>	<b>4,1</b>	<b>3,4</b>	<b>4,9</b>	<b>3,8</b>	<b>0,7</b>	<b>3,7</b>	<b>0,5</b>

**CUADRO 54.** MEDIA DE DIAS DE CONTRATACIÓN SEGÚN PERSONA GITANA USUARIA DEL PROGRAMA ACCEDER FORMADA Y NO FORMADA Y GÉNERO.

	PERSONA FORMADA						PERSONA NO FORMADA						TOTAL		
	HOMBRE			MUJER			HOMBRE			MUJER			ABS.	MEDIA	VARIAC. ANUAL
	ABS.	MEDIA	VARIAC. ANUAL	ABS.	MEDIA	VARIAC. ANUAL	ABS.	MEDIA	VARIAC. ANUAL	ABS.	MEDIA	VARIAC. ANUAL			
<b>DURACIÓN REAL</b>	<b>1.246</b>	<b>98</b>	<b>-4</b>	<b>1.237</b>	<b>104</b>	<b>-13</b>	<b>3.526</b>	<b>95</b>	<b>-5</b>	<b>2.249</b>	<b>95</b>	<b>-17</b>	<b>8.258</b>	<b>99</b>	<b>-7</b>

**CUADRO 55.** CONTRATACIONES REGISTRADAS DE LAS PERSONAS GITANAS USUARIAS DEL PROGRAMA ACCEDER FORMADAS Y NO FORMADAS POR OCUPACIÓN.

	PERSONA FORMADA			PERSONA NO FORMADA			TOTAL	
	ABS.	%FILA	VARIAC. ANUAL	ABS.	%FILA	VARIAC. ANUAL	ABS.	%FILA
MANIPULACIÓN ALIMENTOS	68	30,2	-1,8	157	69,8	1,8	225	100,0
AGROPECUARIO/A	44	24,3	9,9	137	75,7	-9,9	181	100,0
ALBAÑIL - AYUDANTE - PEÓN	294	20,0	-7,0	1176	80,0	7,0	1.470	100,0
ADMINISTRAT - RECEPCIONISTA - TELEOPERAD- AZAFATA	199	48,3	-0,7	213	51,7	0,7	412	100,0
COCINERO/A - AYUDANTE/A - PASTELERO/A	87	27,5	-3,4	229	72,5	3,4	316	100,0
CAMARERO/A	141	37,6	5,3	234	62,4	-5,3	375	100,0
CAJERO/A - REPONEDOR/A	137	38,5	7,9	219	61,5	-7,9	356	100,0
CARRETERO/A	27	71,1	-11,3	11	28,9	11,3	38	100,0
DEPENDIENTE/A	133	36,3	3,8	233	63,7	-3,8	366	100,0
ELECTRICISTA	23	30,3	-6,6	53	69,7	6,6	76	100,0
JARDINERO/A	107	29,7	-2,5	253	70,3	2,5	360	100,0
LIMPIADOR/A - BARRENDERO/A	476	23,1	-3,1	1588	76,9	3,1	2.064	100,0
ALMACENERO/A	155	26,1	-0,5	438	73,9	0,5	593	100,0
PEÓN INDUSTRIAL	228	27,6	2,1	598	72,4	-2,1	826	100,0
REPARTIDOR/A - MENSAJERO/A - TRANSPORTISTA	58	17,4	-3,6	276	82,6	3,6	334	100,0
VIGILANTE - CONSERJE - CELADOR/A	54	28,1	2,8	138	71,9	-2,8	192	100,0
EMPLEAD. HOGAR - AYUDA DOMICILIO	48	34,8	3,5	90	65,2	-3,5	138	100,0
EDUCADOR/A - MEDIADOR/A	186	46,3	-1,0	216	53,7	1,0	402	100,0
VENDEDOR/A AMBULANTE	3	12,0	12,0	22	88,0	-12,0	25	100,0
CARPINTERO/A -PINTOR/A - FONTANERO/A	109	29,1	4,1	266	70,9	-4,1	375	100,0
CARNICERO/A - CHARCUTERO/A - PESCA	72	56,7	-8,0	55	43,3	8,0	127	100,0
OTROS	108	26,3	-5,2	302	73,7	5,2	410	100,0
<b>TOTAL</b>	<b>2.757</b>	<b>28,5</b>	<b>-1,1</b>	<b>6.904</b>	<b>71,5</b>	<b>1,1</b>	<b>9.661</b>	<b>100,0</b>

El porcentaje de contrataciones registradas de personas formadas que aparece en este cuadro es diferente y superior al porcentaje de personas formadas y contratadas que aparece en el cuadro 52. Esto se debe a que en el cuadro 52 los datos se refieren al número de personas, mientras que en el presente cuadro, se refiere al número de contrataciones, que lógicamente, es siempre igual o superior al número de personas, ya que éstas pueden concentrar más de un contrato laboral, y su cómputo relativo, con respecto a los contratos de las personas no formadas, variar.