

Acciones Complementarias y de acompañamiento
a la formación, de ámbito regional.

Acción de prospección y análisis de la
formación en los distintos sectores
económicos de la zona del
Corredor del Henares

COM026/2008



 Servicio Regional de Empleo
CONSEJERÍA DE EMPLEO Y MUJER
Comunidad de Madrid

UNIÓN EUROPEA

Fondo Social Europeo
*"El Fondo Social Europeo
invierte en tu futuro"*

 **AEDHE**
ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS DEL HENARES



Esta versión digital de la obra impresa forma parte de la Biblioteca Virtual de la Consejería de Educación de la Comunidad de Madrid y las condiciones de su distribución y difusión se encuentran amparadas por el marco legal de la misma.

www.madrid.org/edupubli

edupubli@madrid.org

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN AL ESTUDIO	7
2. ASPECTOS METODOLÓGICOS	9
2.1. FUNDAMENTACIÓN	9
2.2. OBJETIVOS DEL ESTUDIO	9
2.3. FLUJO DE TRABAJO	11
2.4. DESARROLLO DEL PROYECTO	12
2.4.1. <i>Diseño y Planificación de la Investigación</i>	12
2.4.2. <i>Fase de Investigación Documental</i>	16
2.4.3. <i>Fase de Investigación Experimental</i>	19
2.4.4. <i>Fase de Análisis de la Investigación realizada</i>	25
2.4.5. <i>Fase de Elaboración y validación de los productos finales</i>	27
2.4.6. <i>Jornada de Difusión</i>	27
3. EQUIPO DE TRABAJO	29
4. MARCO DE REFERENCIA ECONÓMICA	31
4.1. CONTEXTO ECONÓMICO INTERNACIONAL	31
4.1.1. <i>Estados Unidos</i>	33
4.1.2. <i>China</i>	34
4.1.3. <i>Zona del Euro</i>	34
4.1.4. <i>Alemania</i>	34
4.1.5. <i>Francia</i>	35
4.1.6. <i>Italia</i>	35
4.2. CONTEXTO ECONÓMICO NACIONAL	36
4.3. CONTEXTO ECONÓMICO COMUNIDAD DE MADRID	43
4.3.1. <i>Datos básicos y Territorio</i>	43
4.3.2. <i>Población</i>	44
4.3.3. <i>Crecimiento económico</i>	44
4.3.4. <i>Estructura Productiva</i>	45
4.3.5. <i>Mercado de Trabajo</i>	50
5. ANÁLISIS ECONÓMICO-EMPRESARIAL DEL CORREDOR DEL HENARES	53
5.1. LOCALIZACIÓN Y TERRITORIO	54
5.1.1. <i>Subzonas del Corredor del Henares</i>	55
5.1.2. <i>Infraestructuras</i>	57
5.2. POBLACIÓN	59
5.3. ESTRUCTURA Y CONFIGURACIÓN DEL CORREDOR DEL HENARES	62
5.4. CONFIGURACIÓN LABORAL DEL CORREDOR DEL HENARES	69

5.5. PROCESOS PRODUCTIVOS: EVOLUCIÓN EN EL CORREDOR DEL HENARES	76
5.5.1. <i>Desarrollo e Innovación en el Corredor</i>	78
5.5.2. <i>Previsión de la Evolución en el Corredor</i>	81
6. ANÁLISIS OCUPACIONAL	85
6.1. ANÁLISIS OCUPACIONAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID	89
6.2. CONTEXTO LABORAL EN EL CORREDOR DEL HENARES	92
6.2.1. <i>Trabajadores Ocupados en el Corredor</i>	92
6.2.2. <i>Trabajadores Desempleados en el Corredor</i>	97
6.3. TENDENCIAS DE LAS OCUPACIONES Y PREVISIONES DE EVOLUCIÓN EN LOS PRÓXIMOS AÑOS	104
7. MARCO DE REFERENCIA FORMATIVO	113
7.1 FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO	113
7.1.1. <i>Antecedentes</i>	113
7.1.2. <i>Subsistema de Formación Profesional para el Empleo</i>	116
7.1.3. <i>Acciones formativas de las empresas y Permisos Individuales de Formación en la Comunidad de Madrid</i>	118
7.1.4. <i>Planes de Formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados</i>	121
7.2 LA FORMACIÓN EN EL CORREDOR DEL HENARES	128
7.2.1. <i>Análisis de la Formación realizada en el Corredor del Henares</i>	128
7.2.2. <i>Necesidades de formación detectadas y estimación del número de trabajadores afectados por cada necesidad detectada.</i>	140
7.2.3. <i>Oferta del subsistema de formación profesional reglada y del subsistema de formación profesional para el empleo. Carencias detectadas en la oferta disponible.</i>	150
7.2.4. <i>Dificultades de acceso a la formación.</i>	160
7.2.5. <i>Acciones e itinerarios formativos que es necesario articular para responder a las necesidades de formación.</i>	163
7.2.6. <i>Análisis anticipatorio de la demanda y la oferta de formación para los próximos tres años</i>	168
7.2.7. <i>El Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.</i>	173
8. CONCLUSIONES	179



Servicio Regional de Empleo
CONSEJERÍA DE EMPLEO Y MUJER

Comunidad de Madrid



UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
INVIERTA EN TU FUTURO



Servicio Regional de Empleo
CONSEJERÍA DE EMPLEO Y MUJER

Comunidad de Madrid



UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
INVIERTA EN TU FUTURO

1. INTRODUCCIÓN AL ESTUDIO

Esta acción se encuadra dentro de las Acciones de prospección y Análisis de la Formación en los distintos sectores Económicos en el ámbito territorial de la Zona del Corredor de Henares con número de expediente COM026/2008.

Este estudio se ha enmarcado dentro de la **ORDEN 2642/2008**, de 26 de septiembre por el que se aprueba la convocatoria para el 2008 de concesión de subvenciones destinadas a la realización de acciones complementarias y de acompañamiento a la formación, de ámbito regional.

La investigación ha tenido por objeto la exploración de las posibilidades futuras de la Zona del Corredor de Henares para ello, se ha realizado un estudio cuya finalidad es el conocimiento en profundidad de la situación económico-empresarial, ocupacional y formativa de esta zona, su evolución y la anticipación a los cambios que se producen en el sistema productivo y el análisis de sus repercusiones tanto en la competitividad de las empresas de la zona como en la cualificación de los trabajadores ocupados y desempleados y en sus necesidades de formación.

La Asociación de Empresarios del Henares (AEDHE) tiene como objetivos principales:

- Defender y fomentar la actividad empresarial desde la plena independencia tanto de otras organizaciones como de la Administración.
- Atender a las necesidades de información, formación, investigación, desarrollo, innovación y perfeccionamiento de las empresas adheridas.
- Contribuir al desarrollo económico del Corredor del Henares mediante el desarrollo de iniciativas propias y la colaboración con otras entidades.

Atendiendo a estos objetivos, AEDHE presenta a través de este documento, los principales resultados de la investigación global llevada a cabo a lo largo del ciclo del proyecto, desde la labor documental que sirvió como primer paso en este estudio hasta el análisis de la información recogida gracias a la metodología de carácter multiestratégico aplicada, basada en la combinación de diferentes técnicas, encuesta, entrevistas en profundidad a expertos en la materia y grupo de discusión.

El **informe de resultados** se divide en tres áreas: económico empresarial, ocupacional y formativo, con el objetivo de presentar la información de forma ordenada y clara para facilitar su lectura e interpretación.

Cabe destacar el carácter innovador del proyecto, en cuanto que en la actualidad no se ha realizado ningún estudio de esta envergadura en el

territorio objeto del proyecto, lo que lo ha hecho todavía más necesario para tener un conocimiento amplio y realista de la situación de la zona. La realización de un estudio de estas características, en el que se ha profundizado en los aspectos económicos, empresariales y sociolaborales, ocupacionales y formativos, ha permitido tener un conocimiento de los siguientes aspectos:

- La situación del mercado de trabajo de la zona objeto de estudio.
- Los cambios que se van a desarrollar en los sistemas productivos.
- La repercusión que la formación profesional para el empleo tiene en la competitividad de las empresas y en la cualificación de los trabajadores y trabajadoras ocupados/as y desempleados/as.
- Las necesidades de formación de los trabajadores/as de la zona del Henares.

La información obtenida en este estudio va favorecer el conocimiento sobre el funcionamiento de la formación profesional para el empleo en la zona y cuáles son los puntos débiles que se podrían mejorar. De esta forma se conseguirá adaptar la formación a las necesidades reales, tanto de las empresas como de los trabajadores/as, y cumplir con los objetivos de la formación profesional para el empleo.

2. ASPECTOS METODOLÓGICOS

2.1. FUNDAMENTACIÓN

Las acciones complementarias y de acompañamiento a la formación tienen como finalidad el desarrollo de acciones de prospección y análisis de la formación en los distintos sectores económicos, acciones para la elaboración y experimentación de productos, técnicas y/o herramientas de carácter innovador para mejorar la formación profesional para el empleo y acciones de evaluación de la formación profesional para el empleo, en el ámbito territorial de la Comunidad de Madrid.

2.2. OBJETIVOS DEL ESTUDIO

Los objetivos generales de esta acción de prospección han sido:

- Analizar los factores que estructuran la demanda de formación del sistema productivo de la Zona del Corredor, con el fin de anticiparse a los cambios en las cualificaciones profesionales derivados del progreso técnico y de la organización del trabajo, profundizar en el conocimiento de los problemas y necesidades específicas de los distintos sectores económicos que configuran esta zona y desarrollar iniciativas y alternativas sobre la adecuación de la oferta de formación a la evolución de los contenidos y adaptar los módulos formativos de acuerdo a lo que establezca en la normativa reguladora de los certificados de profesionalidad.
- Diseñar un plan de formación que tenga capacidad de integración a un Plan de referencia territorial adaptado a los requisitos del SRE.

Objetivo general del Informe final económico empresarial:

- Analizar la situación empresarial, económica y sociolaboral de las empresas del Corredor del Henares, así como su evolución, tendencias e innovaciones.

Objetivo general del Informe final de la ocupación:

- Analizar la situación ocupacional de las empresas de la zona, haciendo énfasis en los cambios ocasionados por la evolución productiva.

Objetivo general del Informe final de formación:

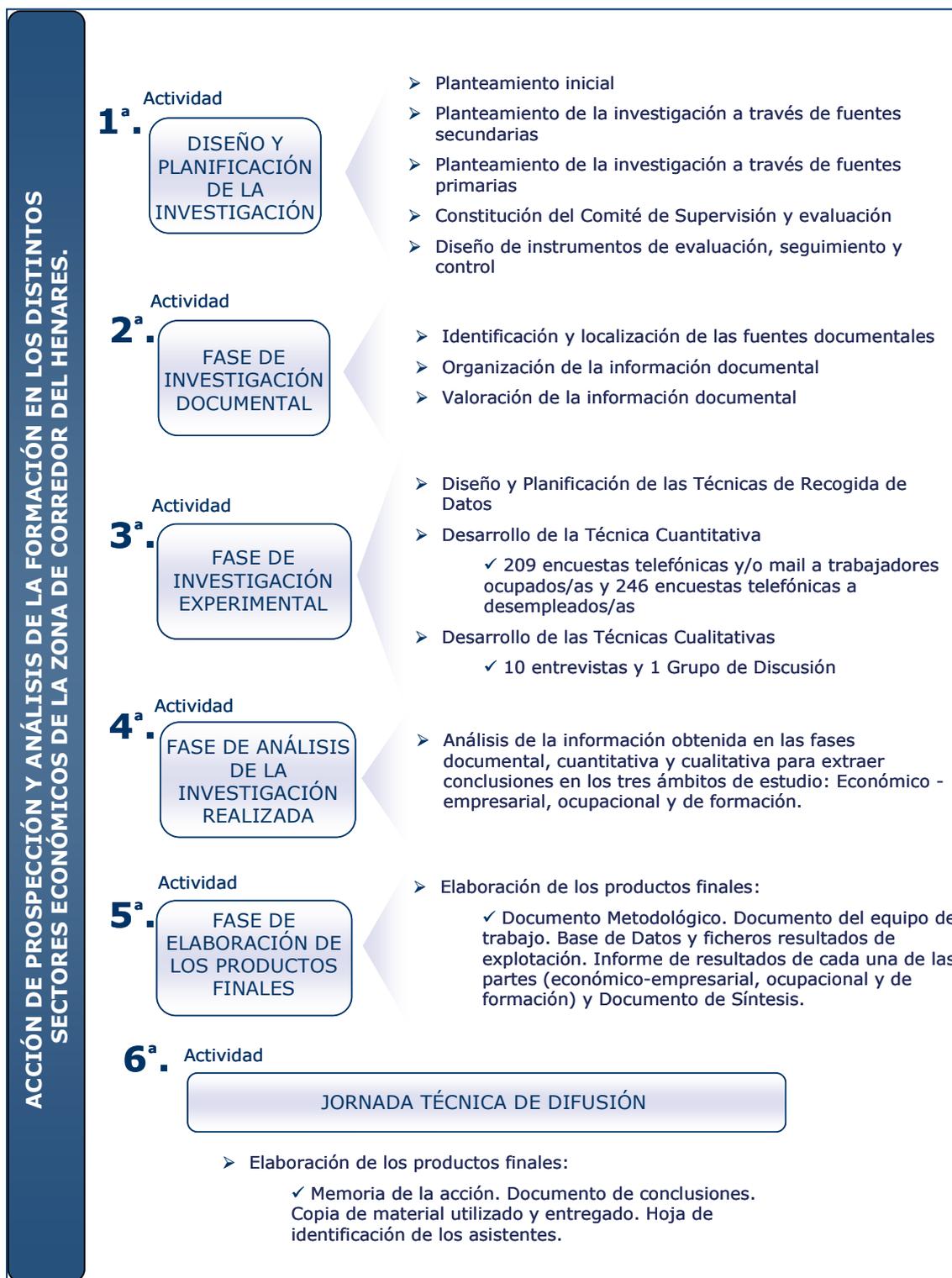
- Presentar la información necesaria para crear un mapa formativo de las empresas del Corredor del Henares

Los objetivos específicos de esta acción de prospección han sido:

- Analizar la facturación, producción, inversiones y comercio exterior de las empresas del Corredor del Henares.
- Analizar el número de empresas por tamaño, tipología de actividades, estacionalidad, y situación de PYMES y microempresas del Corredor del Henares.
- Analizar los convenios colectivos aplicables, organizaciones empresariales y sindicales, población activa y ocupada, situación de empleo, modalidades de contratos, ocupaciones más ofertadas y demandadas, colectivos con dificultades para la inserción.
- Analizar las definiciones y descripciones profesionales de los convenios colectivos, certificados de profesionalidad del INEM y perfiles profesionales establecidos por el Ministerio de Educación y Ciencia, correspondientes a las actividades empresariales más representativas de la zona.
- Estudiar y analizar las definiciones y descripciones ocupacionales que contienen los diferentes estudios sobre cualificaciones y perfiles profesionales.
- Detectar, contrastar y analizar los perfiles profesionales existentes y emergentes asociados a la zona.
- Definir los nuevos títulos de formación profesional, las ocupaciones definidas en la Clasificación Nacional de Ocupaciones y el análisis de los procesos productivos de las actividades empresariales más representativas del territorio objeto de estudio.
- Detectar las necesidades de formación de las empresas.
- Analizar la oferta formativa existente en el territorio.
- Sugerir los itinerarios formativos relacionados con las ocupaciones detectadas y acordes con los procesos productivos identificados, con la normativa de aplicación y con la evolución económica y socio-laboral de las empresas de la zona.

2.3. FLUJO DE TRABAJO

Para la consecución de estos objetivos, el flujo de trabajo que se planteó a través de cuatro fases o actividades:



2.4. DESARROLLO DEL PROYECTO

El estudio *“Acción de Prospección y Análisis de la Formación en los distintos Sectores Económicos de la Zona de Corredor del Henares”*, se ha llevado a cabo mediante una metodología multi-método: basada en la complementariedad de técnicas cuantitativas y cualitativas y que han sido aplicadas en la Fase Documental y Experimental.

2.4.1. Diseño y Planificación de la Investigación

Tras la aprobación del proyecto se constituyó el equipo de trabajo que estudió y matizó todos los aspectos relevantes de la investigación, con el fin de concretar el proceso metodológico, actividades a realizar en las diferentes fases del estudio.

Para la realización de la investigación propuesta resultó esencial, previamente al acceso a las fuentes primarias de información, analizar en detalle la información ya recogida a través de estudios previos, documentación y manuales, estadísticas y demás y demás fuentes de información que pudiesen concretar y conducir el ámbito de estudio posterior, optimizar los recursos de investigación propuestos, así como recoger las conclusiones de investigaciones precedentes en temas relacionados con el objeto de investigación.

Los objetivos previstos para esta fase de la investigación fueron:

- Profundizar en el cuerpo teórico de la investigación.
- Identificar y recoger variables que afecten al objeto de estudio.
- Comenzar el trabajo de identificar, catalogar y valorar el conjunto de estrategias de difusión puestas en práctica por diferentes entidades promotoras.

En esta fase de diseño, se realizaron los primeros contactos y clasificaciones sobre las fuentes documentales a consultar.

La investigación primaria se realizó siguiendo dos metodologías de acercamiento a la información: cuantitativa y cualitativa.

1. ESTUDIO CUANTITATIVO

- 1.1. Encuestas a trabajadores y trabajadoras ocupados/as y desempleados/as en la Zona de Corredor del Henares. El colectivo encuestado han sido los/as trabajadores/as que desempeñasen su actividad laboral en empresas situadas en el ámbito territorial del

Corredor del Henares, así como trabajadores/as desempleados/as de la zona del Henares.

La herramienta utilizada fue un cuestionario compuesto por una serie de variables que fueron contestadas por cada encuestado.

Con las encuestas se estudiaron tres vertientes: económico-empresarial y sociolaboral, ocupacional y formativo. Por lo tanto, dependiendo de la vertiente a estudiar se analizaron una serie de variables diferentes:

Análisis económico-empresarial y sociolaboral:

Distribución de los trabajadores según:

- Opinión sobre la situación económica de las ocupaciones más representativas a nivel territorial
- Opinión sobre la situación económica de su empresa
- Opinión con respecto a la evolución de su empleo en su empresa con respecto al año anterior
- Opinión con respecto a si creen que va a evolucionar en los próximos tres años.

Análisis ocupacional:

- Volumen de empleo por ocupaciones
- Tendencias y evolución de las ocupaciones

Análisis formativo:

- Necesidades de formación por cada ocupación: carencias genéricas y específicas, estimación del nº de trabajadores afectados por cada necesidad detectada.
- Estimación trabajadores afectados por cada necesidad.
- Dificultades de acceso a la formación: horarios, desplazamientos, medios de información sobre la oferta formativa.
- Análisis anticipatorio de la demanda de formación para los próximos tres años.

2. ESTUDIO CUALITATIVO

En el análisis cualitativo se utilizarán dos técnicas de investigación:

2.1. Entrevista en profundidad

Igual que en el caso anterior, en las encuestas, también se estudiaron las tres vertientes: económico-empresarial y sociolaboral, ocupacional y formativo:

El guión de la entrevista contempló preguntas que permitieran recabar la siguiente información:

Análisis económico-empresarial y sociolaboral:

- Estructura y configuración de las empresas de la zona: situación actual de las PYMES y micropymes, mercado más significativo, evolución del sector en los próximos tres años, evolución del empleo en los últimos años, previsiones de empleo para los tres últimos años y análisis de las relaciones laborales en las empresas.
- Factores tecnológicos y organizativos: Procesos en los que se descomponen las actividades de las empresas, modelos de organización, situación respecto a las nuevas tecnologías,
- Normativa General y específica: de calidad, medioambiental, de Prevención de Riesgos Laborales y otras normativas (nacional, autonómica o europea).
- Modalidades de contrato más habituales.
- Dificultades de cobertura para un puesto en concreto.
- Tipos de demandas de empleo.
- Análisis de las relaciones laborales de la empresa.

Análisis Ocupacional:

- Cambios en los perfiles profesionales provocados por posibles cambios en los sistemas productivos.
- Ocupaciones específicas, relacionadas y transversales
- Descripción de los perfiles de los trabajadores de las ocupaciones específicas y relacionadas.
- Tendencia y evolución de las ocupaciones
- Nivel medio de cualificación para cada ocupación
- Aspectos que han cambiado en las competencias de cada ocupación. (medios de trabajo, funciones, capacidades, conocimientos...)

Análisis formativo:

- Oferta formativa existente (reglada, ocupacional y organizativa)
- Necesidades formativas prioritarias en las empresas, en función de la incorporación de: Nuevas tecnologías de la Información y Comunicación, de producción, normativa de Calidad, Medioambiente y de Prevención de Riesgos Laborales.
- Necesidades formativas en las empresas en función de las ocupaciones.
- Principales colectivos prioritarios con presencia en las empresas, principales necesidades formativas específicas de estos colectivos.
- Principales dificultades de acceso a la formación de los trabajadores (atendiendo de manera especial a los colectivos prioritarios)

- Principales acuerdos de formación.
- Demanda de formación en los próximos tres años
- Acciones formativas e Itinerarios formativos
- Modos de llevar a cabo la formación en las empresas (interna, en centros especializados, por asociaciones empresariales, en sindicatos...)
- Demanda de formación en los próximos tres años
- Opinión sobre el tratamiento a las cualificaciones, si sería conveniente nuevas cualificaciones que contemplen nuevas competencias profesionales resultantes de la evolución del sector y la empresa.

2.2. Grupo de discusión

El guión del grupo de discusión contempló preguntas que permitieran recabar información sobre los siguientes aspectos:

Análisis económico empresarial y sociolaboral. En este punto, se trataron los siguientes aspectos:

- Explicación de la investigación y técnicas en que participan.
- Innovaciones y recursos tecnológicos.
- Previsiones de evolución.
- Normativas.
- Análisis de las relaciones laborales: Situación del empleo y modalidades de contratación.
- PYMES y microempresas: situación actual, previsiones de futuro.

Análisis ocupacional. En este punto, se trataron los siguientes aspectos:

- Explicación de la investigación y técnicas en que participan.
- Consecuencias de los cambios en el sector en el ámbito ocupacional
- Ocupaciones más ofertadas y demandadas, Ocupaciones emergentes y validación de las ocupaciones.
- Previsión de cambios en el empleo y cómo pueden afectar a las ocupaciones.

Análisis formativo. En este punto, se trataron los siguientes aspectos:

- Explicación de la investigación y técnicas en que participan.
- Acuerdos de formación y Planes de formación.
- Adecuación de la oferta formativa existente.
- Dificultades de acceso a la formación.
- Áreas u ocupaciones donde se cree que es más necesaria la formación. Principales áreas de desarrollo en Formación Continua.

- Acciones e itinerarios formativos necesarios para responder a las necesidades de formación. En los próximos tres años.
- Tratamiento del sector en el CNCP

En esta fase se constituyó el Comité de Supervisión y Evaluación del proyecto.

2.4.2. Fase de Investigación Documental

El objeto de la Fase de Investigación Documental fue la de recabar la información necesaria para definir el punto de partida del estudio.

La selección de la información se estructuró en las tres áreas objeto de estudio:

- La información correspondiente al Análisis Económico-Empresarial: se ha recopilado la información que ha permitido conocer la coyuntura económica internacional y nacional para establecer un marco de referencia del territorio objeto de estudio y la configuración empresarial, identificando y describiendo su estructura y mostrando la situación económica y su configuración laboral.
- Información correspondiente al Análisis de la Ocupación: se ha recopilado la información que permita identificar las ocupaciones más características del territorio objeto de estudio.
- Información correspondiente al Análisis de la Formación: se ha recopilado la información relacionada con la oferta y demanda de formación, el desarrollo de itinerarios formativos y acciones formativas necesarias para el desarrollo de la zona objeto de estudio.

La gestión de la información y documentación ha sido esencial para controlar la calidad del proceso documental. El proceso documental de una investigación es una fase crucial de la vida del proyecto. Es esencial disponer de criterios, métodos, instrumentos y técnicas de almacenamiento de la información adecuada, tales como los que se han utilizado por los investigadores implicados en la fase documental de este estudio.

Las particularidades de este territorio se tuvieron en cuenta en primer lugar a la hora de buscar, identificar, localizar y analizar las fuentes de información.

La propuesta metodológica para el desarrollo de esta fase de la investigación se centró en tres ejes fundamentales:

A. Prospección de fuentes documentales: localización y filtro inicial

Los criterios empleados para realizar esta labor vinieron determinados tanto por el tipo de fuentes documentales a consultar y las expectativas de recogida de información así como por la calidad de las mismas y la rentabilidad de la gestión de esa información.

En una relación no exhaustiva de los mismos, se trato de:

1. Actualización y cercanía de los datos: prioridad de fuentes que establezcan datos relativos, en el entorno de la zona del Corredor, en el ámbito económico empresarial, ocupacional y de la formación de las empresas y trabajadores de este territorio.
2. Fiabilidad de los datos: prioridad de fuentes validadas previamente en algún proceso de investigación.
3. Comparabilidad: prioridad de fuentes documentales que arrojen datos comparables entre sí.
4. Gestión eficiente de la documentación: prioridad de fuentes documentales que puedan almacenarse en soporte electrónico.
5. Accesibilidad: prioridad de fuentes documentales de mayor accesibilidad.

B. Compilación, depuración y ordenación de las fuentes documentales consultadas

En este punto, y habiendo diseñado previamente las correspondientes herramientas y soportes de organización y clasificación, se procedió a determinar el orden de prioridad de las fuentes, así como agilizar el posterior trabajo de los investigadores realizando un exhaustivo trabajo de selección en función de la utilidad percibida en la información.

C. Estudio en profundidad de la información contenida en las fuentes seleccionadas

Se procedió a realizar el análisis de contenido de la información localizada, priorizada y catalogada. La precisión de esta actividad se antoja esencial en la medida en que esta actividad dio respuesta a los tres objetivos parciales mencionados anteriormente:

- Profundizar en el cuerpo teórico de la investigación.
- Identificar y recoger variables que afecten al objeto de estudio.
- Comenzar el trabajo de identificar, catalogar y valorar la situación de los trabajadores que desarrollan su actividad en empresas ubicadas en la zona del Henares.

Con la realización de la investigación documental, se pretendió contar con información secundaria, o elaborada por otros autores, entidades e

instituciones, tanto de carácter cualitativo como cuantitativo, con el fin de dar respuesta a los objetivos de la investigación, esto es, **analizar los factores que estructuran la demanda de formación del sistema productivo de la Zona del Corredor**, con el fin de anticiparse a los cambios en las cualificaciones profesionales derivados del progreso técnico y de la organización del trabajo, profundizar en el conocimiento de los problemas y necesidades específicas de los distintos sectores económicos que configuran esta zona y desarrollar iniciativas y alternativas sobre la adecuación de la oferta de formación a la evolución de los contenidos y adaptar los módulos formativos de acuerdo a lo que establezca en la normativa reguladora de los certificados de profesionalidad.

Por otro lado, dicho análisis documental permitió **identificar variables** a tener en cuenta en la posterior elaboración de los instrumentos de **recogida de información** de carácter cualitativo y cuantitativo que serán utilizados en la aplicación de las técnicas cualitativas y cuantitativas.

La investigación documental se inició con una **búsqueda y localización** de fuentes de información secundarias que permitieron conocer en profundidad la situación económica empresarial, ocupacional y de formación de la zona del Corredor de Henares. Una vez identificadas aquellas fuentes de información relevantes, se procedió a organizar las mismas y a valorar la información contenida y/o elaborada en cada una de ellas para su posterior estudio y análisis.

Se seleccionaron los documentos y datos de acuerdo con varios criterios:

- **Fiabilidad de la información.** Ante diferentes fuentes para un mismo tema, se seleccionaron las fuentes oficiales.
- **Actualidad de los datos.** Debido al gran dinamismo que está experimentando este sector, en la medida de lo posible, se seleccionaron los datos más recientes disponibles.
- **Comparabilidad de los datos** entre sí. En la medida de lo posible, se buscaron fuentes equivalentes, para los mismos años y los mismos indicadores para la información seleccionada.

Además de la recogida de datos secundarios que permitieron contextualizar el marco de estudio, gracias a la etapa documental se diseñaron las variables que constituyeron los instrumentos de recogida de información primaria para la fase experimental.

2.4.3. Fase de Investigación Experimental

La investigación primaria se realizó siguiendo dos metodologías de acercamiento a la información:

- Metodología cualitativa
- Metodología cuantitativa

METODOLOGÍA CUALITATIVA

La metodología cualitativa desarrollada se ha basado en entrevistas en profundidad y grupo de discusión:

- Se han realizado un total de **10 entrevistas** personales a informantes clave en el ámbito objeto de estudio con el fin de obtener información específica en los tres ámbitos del estudio.
- Se llevó a cabo un grupo de discusión, con el objetivo de obtener más información sobre la situación económica sociolaboral, formativa y ocupacional de la zona del Corredor.

Entrevistas en profundidad

La realización de entrevistas en profundidad respondió a la necesidad de conocer la opinión que los interlocutores seleccionados dieron respecto a la situación económico sociolaboral, formativa y ocupacional de la Zona del Corredor del Henares.

Este método de investigación se basó en la aplicación de procesos fundamentales de comunicación, lo que permitió que el interlocutor expresara sus impresiones sobre el objeto de estudio, y la interpretación que de dicha situación hizo. Sin embargo, y con el fin de evitar que la información se alejara de los objetivos de la investigación, se planteó la realización de entrevistas semiestructuradas; es decir, basadas en la aplicación de una guía temática.

Dicha guía temática o guión de entrevista, se fundamentó en un esquema con temas y subtemas a tratar, y constó de una serie de preguntas-guía de carácter abierto, diseñadas a fin de obtener la información relevante para los objetivos de investigación planteados.

En el transcurso de la entrevista, el investigador "dejo expresarse" al entrevistado en la medida de lo posible, de modo que pudo hablar libremente, utilizando su lenguaje y categorías mentales, y en el orden que deseó, dio como resultado un elevado grado de profundidad y flexibilidad en

la información obtenida, información no prevista y el flujo de información particular de cada entrevistado.

En el caso de que el interlocutor se alejara de la temática central de la entrevista, el investigador pudo "redirigir" la conversación en aras de volver a centrar la entrevista en función de los objetivos, y hacer las preguntas a las cuales el entrevistado no llegaba por sí mismo, en el momento más apropiado y de la forma más natural posible para no romper el flujo informativo y de comunicación.

Pauta de exploración

De forma previa al diseño del guión de entrevista, se llevó a cabo una tarea de concreción de determinados TEMAS o ÁREAS básicas, que estaban vinculados a los objetivos del estudio y sobre los que debía ir encaminada la entrevista. Estos temas o áreas básicas conforman lo que se denomina *Pauta de exploración*, que viene a ser la guía básica para el entrevistador, de manera que éste debe conseguir que al final de la entrevista todas las áreas hayan quedado contestadas.

Una vez definida la pauta de exploración se formularon los temas en preguntas concretas que formaron parte del guión de entrevista.

Se ha establecido una serie de pautas necesarias, en consonancia con los objetivos específicos propuestos en el proyecto y sobre las que se recogió toda la información posible a través de esta técnica.

Selección de personal

Se realizaron 10 entrevistas personales a informantes clave en el ámbito objeto de estudio. Para la selección de los interlocutores se tuvieron en cuenta diversos criterios de selección.

En primer lugar, se seleccionaron aquellos contextos relevantes al problema de investigación, siendo estos la situación económica sociolaboral, ocupacional y formativa de los trabajadores ocupados y desempleados de la zona del Corredor del Henares. De este modo, se obtuvo el siguiente casillero tipológico:

PERFIL	Nº DE ENTREVISTAS
Empresarios y Directivos responsables de Formación	3 entrevistas
Directivos o gerentes de empresas y entidades de promoción, gestión e impartición de Formación, Formación y/o Expertos en formación profesional para el empleo	4 entrevistas
Agentes Sociales y Representantes de organismos vinculados con el ámbito objeto de estudio pertenecientes a la Administración Pública	3 entrevistas
TOTAL	10 entrevistas

Dentro de estos contextos, se seleccionaron estratégicamente los casos individuales o interlocutores en función de determinados criterios, entre ellos, la heterogeneidad en el perfil de los informantes y su accesibilidad; la pertinencia de expertos de los interlocutores en el ámbito de estudio, esto es; el conocimiento sobre el contexto económico sociolaboral, ocupacional y formativo de la zona del Corredor; y la capacidad de estos para aportar información desde diferentes puntos de vista a fin de evitar la saturación en la información

Grupo de Discusión

Con el fin de profundizar en el análisis de los factores que estructuran la demanda de formación del sistema productivo de la Zona del Corredor, con el fin de anticiparse a los cambios en las cualificaciones profesionales derivados del progreso técnico y de la organización del trabajo; se realizó un grupo de discusión con cuyo desarrollo trató de obtenerse información consensuada sobre el objeto de estudio desde el punto de vista de los participantes seleccionados como expertos conocedores del ámbito de estudio.

El número de componentes del grupo fue de 8 participantes. Los miembros para el grupo fueron aquellos que por su responsabilidad, tareas o actividades desempeñadas pudiesen responder a cuestiones como: ocupaciones específicas, relacionadas y transversales, descripción del perfil profesional de ocupaciones específicas y relacionadas, cambios derivados de la evolución del sistema productivo en los perfiles profesionales, tendencias y evolución de las ocupaciones, necesidades formativas de la zona objeto de estudio, etc.

Los participantes del grupo de discusión fueron seleccionados en función de los perfiles en la fase de diseño del estudio, siendo responsables o expertos en el ámbito económico empresarial, ocupacional y de formación de la Zona del Corredor del Henares, agentes sociales, así como expertos en estas materias.

Con el objetivo de analizar los factores que estructuran la demanda de formación del sistema productivo de la Zona del Corredor, y de anticiparse a

los cambios en las cualificaciones profesionales derivados del progreso técnico y de la organización del trabajo, profundizar en el conocimiento de los problemas y necesidades específicas de los distintos sectores económicos que configuran esta zona y desarrollar iniciativas y alternativas sobre la adecuación de la oferta de formación a la evolución de los contenidos y adaptar los módulos formativos de acuerdo a lo que establezca en la normativa reguladora de los certificados de profesionalidad; se realizó un grupo de discusión con cuyo desarrollo trató de obtenerse información consensuada sobre el objeto de estudio desde el punto de vista de los participantes seleccionados como expertos conocedores de los distintos ámbitos (económico, ocupacional y formativo) de la zona del Henares. En concreto, se trató de analizar la situación económica empresarial y sociolaboral, ocupacional y formativa de las empresas y de los trabajadores tanto ocupados como desempleados del Corredor.

Al tratarse de una reunión grupal, el moderador dejó que los participantes se "expresaran libremente" en la medida de lo posible, de modo que pudieran hablar libremente y en el orden que lo deseen, dando como resultado un elevado grado de profundidad y flexibilidad en la información obtenida, contar con información no prevista y recoger el flujo de información particular relativo a cada tema tratado.

Por otra parte, se aplicó un guión de grupo de discusión, que permitió al moderador "redirigir" la conversación en caso de que el discurso se alejaba de los objetivos de la investigación planteados y así poder obtener la información relevante. El guión elaborado estaba formado por un esquema con temas y subtemas a tratar, y constó de una serie de preguntas-guía de carácter abierto, diseñadas a propósito, con el fin de que el moderador contara con un instrumento relativo a los objetivos de esta técnica y que pudiera usar en caso de que los participantes se alejaran de la temática central de la reunión.

El grupo de discusión es una técnica cualitativa, muy similar a la entrevista donde se plantea una línea argumental dirigida por un entrevistador o moderador, pero orientada a un grupo de personas, que van a debatir esa línea argumental.

Para la puesta en práctica de esta investigación se partió de un grupo de discusión como tal, según la definición: reunión de personas, entre seis y nueve, previamente desconocidas entre sí, que hablan de un tema bajo la dirección de otra persona.

Se desarrolló un Grupo de discusión en la que asistieron 8 participantes en el que se analizaron los aspectos relacionados con el ámbito Económico Empresarial, del ámbito Ocupacional y del ámbito Formativo.

La representatividad del diseño muestral no fue de índole estadística, lo cual no significa que careciera de ella. Como no probabilístico precisó de un

detenido estudio sobre la selección de las personas a participar en esta técnica de forma que resultara representativo. Los participantes del grupo correspondieron al territorio objeto del estudio. De esta manera la "saturación del discurso" estuvo más que garantizada. La selección de la muestra fue intencional (no probabilística) realizada según la técnica grupal con una guía mínima y abierta como mero instrumento para el planteamiento de los temas para el moderador. La distribución, obtenida del cruce del ámbito temático (económico empresarial y sociolaboral, ocupacional y formativo).

Los miembros para el grupo fueron aquellos que por su responsabilidad, tareas o actividades desempeñadas pudieran responder a cuestiones como: ocupaciones específicas, relacionadas y transversales, descripción del perfil profesional de ocupaciones específicas y relacionadas, cambios derivados de la evolución del sistema productivo en los perfiles profesionales, tendencias y evolución de las ocupaciones, necesidades formativas de la zona objeto de estudio, etc.

▪ **METODOLOGÍA CUANTITATIVA**

Para obtener información de carácter cuantitativo se utilizaron cuestionarios semiestructurados entre los trabajadores/as ocupados/as y desempleados/as de la zona del Corredor del Henares. El objetivo de las encuestas fue conseguir información sobre diversos aspectos sobre la situación económica sociolaboral, ocupacional y formativa del territorio objeto de estudio.

En la parte cuantitativa se han realizado **455 encuestas** dirigidas a trabajadores/as ocupados/as y desempleados/as de la zona del Corredor del Henares:

- Colectivos encuestados: Trabajadores/as ocupados/as, directivos, gerentes, responsables de recursos humanos y/o mandos intermedios que desempeñen su actividad en los distintos sectores de actividad de las empresas que están ubicadas en la Zona del Corredor del Henares: un total de **209 encuestas**.
- Colectivos de desempleados/as de la zona del Henares: **246 encuestas**.

FICHA TÉCNICA DE LA ENCUESTA A TRABAJADORES OCUPADOS:

- Ámbito: Los 16 municipios que constituyen la zona del Corredor del Henares.
- Universo: Ocupados/as en empresas de los diferentes sectores que constituyen el tejido empresarial de la Zona de Corredor del Henares.
- Colectivo a encuestar: Trabajadores/as ocupados/as, directivos, gerentes, responsables de recursos humanos y mandos intermedios que desempeñen su actividad en los distintos sectores de actividad de las empresas que están ubicadas en la Zona del Corredor del Henares.
- Tamaño de la muestra: **209 encuestas.**
- Tipo de encuesta: telefónica y/o por correo electrónico. Dada la dificultad de contactar telefónicamente con determinados colectivos (directivos, gerentes, responsables de recursos humanos y mandos intermedios...) se dará la posibilidad, para garantizar los resultados propuestos, de cumplimentar la encuesta a través de correo electrónico.
- Método de muestreo: Muestreo de ocupados estratificada por municipio y actividad económica.
- Margen de error y grado de fiabilidad: $\pm 3,5\%$ para un nivel de confianza del 95,5% ($p=q=0,05$).

FICHA TÉCNICA DE LA ENCUESTA A DESEMPLEADOS/AS

- Ámbito: Los 16 municipios que constituyen la zona del Corredor del Henares.
- Universo: Desempleados/as de los 16 municipios de la zona del Corredor del Henares.
- Colectivo a encuestar: Desempleados/as de la zona de Corredor del Henares.
- Tamaño de la muestra: **246 encuestas.**
- Tipo de encuesta: telefónica
- Método de muestreo: Muestreo estratificado por municipio
- Margen de error y grado de fiabilidad: $\pm 3,5\%$ para un nivel de confianza del 95,5% ($p=q=0,05$).

Diseño muestral:

Para el cálculo de la muestra del estudio se tomó como universo de referencia la cifra más reciente de ocupados en unidades locales y desempleados en la zona del Corredor del Henares; a través del para el caso de los trabajadores/as ocupados/as y desempleados/as del Directorio de Unidades de Actividad Económica (Instituto de la Comunidad de Madrid).

Universo de referencia de trabajadores/as ocupados/as: 147.122

Universo de referencia de desempleados/as: 24.799

El método de muestreo utilizado en ambos casos, para garantizar la consecución de los objetivos del estudio, ha sido aleatorio simple, obteniendo un error muestral, para cada caso, del + 3,5% para un nivel de confianza del 95,5% (2 sigma). Este error, por debajo del recomendable 5,0% en ciencias sociales, permite obtener buenas estimaciones, ya que el intervalo de confianza de los distintos valores que se han obtenido es pequeño.

2.4.4. Fase de Análisis de la Investigación realizada

A partir de la recogida de información documental y experimental se realizó un análisis con los datos extraídos a través de las técnicas de investigación aplicadas. Para ello se utilizó una metodología basada en la combinación y contraste de los resultados obtenidos tanto por el análisis documental como por el trabajo de campo cuantitativo y cualitativo, de forma que el análisis pudiera fundamentarse en la complementariedad y riqueza de información necesarias para la consecución de los objetivos del estudio.

La explotación de los datos recogidos a través de la encuesta se ha basado en una serie de pasos analíticos:

1) Revisión, postcodificación, grabación y depuración de cuestionarios

Una vez finalizada la fase de trabajo de campo, se procedió a la revisión manual de todos los cuestionarios, postcodificándose las preguntas abiertas atendiendo a la convergencia de las respuestas.

Posteriormente se realizó la grabación y depuración de los datos de los cuestionarios.

La depuración se realizó de acuerdo a tres procedimientos:

1. Comprobación mediante análisis de frecuencia de que todos los valores de las variables se encontraban dentro del rango esperado.

2. Análisis lógico de las todas las respuestas.
3. Cruce con preguntas filtros.
4. Eliminación de casos atípicos mediante el procedimiento de estandarización cuando sea pertinente.

2) Software empleado

- SPSS para la grabación, tabulación y análisis univariantes y bivariantes.
- Excel para distribución de frecuencias y diseño de gráficos.
- Access para la presentación de la base de datos.

3) Plan de explotación

Para el análisis estadístico de los datos se emplearon básicamente técnicas univariantes y bivariantes.

- Univariante: Distribución de frecuencias y descriptivos básicos
- Bivariante: Tablas de contingencia entre las variables contempladas

Asimismo, se llevó a cabo un trabajo de reflexión analítica sobre los datos, una vez depurados, para la consecución de los objetivos propuestos en el estudio.

La información de carácter cualitativo recogida, tanto a través de las entrevistas en profundidad como del grupo de discusión, se trató a través del análisis de contenido. Este análisis se enfocó en el caso de las entrevistas a la necesidad de conocer el sentido que los interlocutores seleccionados daban respecto a la evaluación de la formación profesional para el empleo en el sector de Gestión Inmobiliaria en la Comunidad de Madrid, en cuanto a la implantación y adecuación de las acciones formativas del mencionado sector.

En cuanto al grupo de discusión, el análisis de la información recabada se enfocó hacia la imagen y cultura existentes en el sector sobre la formación continua, el impacto producido por la formación realizada, tanto para el trabajador como para la empresa, así como la calidad y adecuación de la oferta formativa.

En el análisis de la metodología cualitativa se realizó una labor de codificación del contenido recabado, en función de los objetivos del proyecto.

Gracias al enfoque multiestratégico llevado a cabo en el estudio se han podido cumplir con los objetivos propuestos.

2.4.5. Fase de Elaboración y validación de los productos finales

En esta fase y una vez analizada toda la información se elaboraron los informes finales correspondientes, que reflejan el resultado de todo el proceso de investigación llevado a cabo en el proyecto.

2.4.6. Jornada de Difusión

El día 09 de junio se realizó una Jornada de Difusión para dar a conocer los principales resultados del estudio, se utilizó una metodología activa y participativa mediante la exposición del proyecto en primer lugar y una mesa redonda en segundo lugar.



Servicio Regional de Empleo
CONSEJERÍA DE EMPLEO Y MUJER

Comunidad de Madrid



UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
INVIERTA EN TU FUTURO

3. EQUIPO DE TRABAJO

Nº de personas	Perfil	Función
ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS DEL HENARES (AEDHE)		
1	Licenciado en Ciencias de la Información, en la especialidad de Periodismo, cuenta con más de 10 años de experiencia en el sector de los medios de comunicación y los gabinetes de prensa. Ha realizado diferentes cursos y seminarios sobre Comunicación Interna, Comunicación Externa y Comunicación en las Organizaciones. Actualmente ocupa el cargo de adjunto a la Dirección de Comunicación de la Asociación de Empresarios del Henares (AEDHE).	Director Técnico del Proyecto
1	Técnico del Departamento de Formación, con más de 2 años de experiencia en proyectos de formación y más de 8 años en administración. Formación Bachillerato.	Administrativo
INSTITUTO DE FORMACIÓN INTEGRAL, SLU (IFI)		
1	Licenciada Superior. Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales. Responsable del Departamento de dirección de Proyectos y Calidad del Instituto de Formación Integral, S.L.U. Con una experiencia de más de 10 años en gestión y desarrollo de proyectos formativos de subvenciones públicas y privadas. Actualmente responsable del Departamento de Dirección de Proyectos.	Coordinadora del Proyecto
1	Licenciada Superior. Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales en la Especialidad de Seguridad en el Trabajo. Curso de Tecnología y Control de la Calidad en la Industria Farmacéutica. Experiencia de más de 5 años en Desarrollo de Proyectos Formativos e Impartición de Acciones Formativas. Actualmente ocupa el puesto de Coordinadora de Proyectos.	Consultor de Proyectos
1	Licenciada en Sociología. Master Sociedad de la Información. Experiencia en Recursos Humanos: Áreas de Selección y Formación, gestionando planes de formación a través de la FTFE y de forma privada. Actualmente ocupa el puesto de Consultor de Proyectos realizando tareas de ejecución en las distintas fases.	Consultor de Proyectos
1	Estudiante de Diplomatura de Turismo. C.F. Grado Superior Gestión Comercial y Marketing. Experiencia en apoyo administrativo a Proyectos Formativos.	Técnica Administrativo:

1	Diplomada en Estadística. Curso de Postgrado "Experto Universitario en métodos avanzados de Estadística Aplicada". Experiencia de más de 5 años en Investigación de Mercados, Análisis Estadísticos con Técnicas Cualitativas y Cuantitativas. En la actualidad, ocupa el puesto de Jefa de Departamento de I+D+I.	Experta en Estadística:
1	Licenciada en Ciencias de la Comunicación – Periodismo. Master de Técnicas de Investigación Social Aplicada. En la actualidad Sociología. Actualmente ocupa el puesto de Consultor de Proyectos realizando tareas de ejecución	Documentalista
2	Perfil: Estudios medios. Experiencia profesional en la realización de entrevistas. Entrevistadores	Entrevistadores
1	Perfil: estudios medios. Amplia experiencia en maquetación y diseño de documentos.	Maquetador
1	Formación Profesional de Grado Superior en Administración y Finanzas. Más de 3 años de experiencia en gestión del departamento de Administración.	Técnico de Administración y Finanzas

4. MARCO DE REFERENCIA ECONÓMICA

4.1. CONTEXTO ECONÓMICO INTERNACIONAL

Según el Fondo Monetario Internacional, el curso de la economía mundial ha estado marcado por la interacción de tres hechos decisivos: 1. la crisis financiera se profundizó y enfrió el crecimiento de algunas economías avanzadas, 2. el crecimiento de las economías de mercados emergentes y en desarrollo continuó a paso vivo, y 3. las presiones inflacionarias se intensificaron en el mundo entero, alimentadas en parte por el aumento vertiginoso de los precios de las materias primas.

En otoño del 2008, las presiones en los mercados financieros de los Estados Unidos se han transformado en una crisis financiera mundial, los mercados de crédito se han congelado, los mercados de valores se han derrumbado y una serie de insolvencias han puesto en peligro la totalidad del sistema financiero internacional. El enorme volumen de liquidez inyectado por los bancos centrales y el amplio espectro de medidas de emergencia adoptadas por los gobiernos han sido insuficientes para contener la crisis.

Prácticamente ningún país, ni en desarrollo ni de ingreso alto, ha escapado al impacto de la crisis generalizada; empero, los efectos han sido menores en los países que tenían sólidas variables fundamentales cuando estalló la crisis.

En este clima, según el Banco Mundial, las perspectivas de crecimiento de los países tanto de ingreso alto como en desarrollo se han deteriorado sustancialmente, y no puede descartarse la posibilidad de que se produzca una grave recesión mundial. Se estima que el ritmo de crecimiento de las inversiones en los países en desarrollo disminuirá marcadamente, y aumentará tan sólo el 3,5% en los países de ingreso mediano, en comparación con un aumento del 13,2% en 2007. En este tipo de escenario, el crecimiento mundial seguiría siendo lento en 2009, lo que inicialmente tendería a atenuar las presiones inflacionarias, pero cabría esperar que el crecimiento retroceda mucho más abruptamente en 2010. Los países que tienen en la actualidad grandes déficits en cuenta corriente y elevada inflación podrían sufrir un nuevo recalentamiento de sus economías. En estas circunstancias, las políticas deberían ser extremadamente prudentes, pues, probablemente, las monedas de estos países seguirán siendo sensibles a los cambios en las percepciones del mercado y el aumento de la aversión al riesgo.

A través de la información del Banco Mundial sobre las perspectivas mundiales, se prevé que los Estados Unidos, Japón y la zona del euro

caerán en una recesión simultánea, antes de que comience una recuperación gradual en la primera mitad de 2009.

Perspectivas para la Economía Mundial 2008

	2006	2007	2008	2009	2010
A. Gasto Real					
1. PIB real	4,0	3,7	2,5	0,9	3,0
2. Consumo privado	3,2	3,3	2,1	1,2	2,8
3. Consumo publico	2,7	3,0	3,3	3,6	3,0
4. Iversión fija	6,7	4,8	2,7	-1,0	5,6
5. Exp. de bienes y ser.	9,8	7,5	6,2	-2,1	6,0
6. Imp. de bienes y ser.	9,0	6,8	5,4	-1,8	7,3
B. Componentes del PIB					
1. Consumo privado	2,0	2,0	1,3	0,7	1,7
2. Consumo publico	0,4	0,5	0,5	0,6	0,5
3. Iversión fija	1,5	1,1	0,6	-0,2	1,2
4. Saldo externo	0,2	0,2	0,3	-0,1	-0,4
C. Deflatores de Precios					
1. PIB a precios de mercado	3,7	7,4	8,4	1,8	4,4
2. Consumo privado	1,3	1,3	1,5	1,5	1,6
3. Exp. de bienes y ser.	5,6	7,2	14,0	-4,5	1,0
4. Imp. de bienes y ser.	6,3	7,7	15,3	-4,6	0,8
D. Proporción del PIB (%)					
1. Consumo privado	59,9	59,5	59,4	59,7	59,5
2. Consumo publico	17,3	17,3	17,5	18,0	18,1
3. Iversión fija	22,4	22,7	22,6	22,0	22,6
4. Var. de existencias	0,4	0,5	0,6	0,6	0,5
5. Total de la iverción	22,9	23,2	23,2	22,6	23,1
6. Exp. de bienes y ser.	30,6	31,6	34,5	31,4	31,2
7. Imp. de bienes y ser.	30,4	31,4	34,4	31,4	31,5
E. Partidas Informativas					
1. PIB nominal (miles de mill. de US\$)	47764,9	53187,1	59080,4	60730,8	65318,1
2. Poblacion (millions)	6397,3	6465,1	6532,2	6598,8	6665,0
3. PIB per capita, US\$	7466,4	8226,8	9044,4	9203,3	9800,2
4. Renta real per capita (var.)	2,8	2,6	1,4	-0,1	2,0
5. Tipo de cambio
6. Bal. en cuenta corr. (% PIB)
7. Bal. en pub. general (% PIB)	-1,1	-0,9	-1,6	-1,8	-1,8

Fuente: Banco Mundial

De cara al futuro, se prevé que las recientes tendencias adversas se intensificarán como consecuencia de una disminución especialmente acentuada en el crecimiento de la inversión en países en desarrollo, el debilitamiento de las exportaciones a medida que decrece la demanda de importación de las economías de ingreso alto y la persistencia de la inflación, que en algunos casos todavía está aumentando. Las proyecciones indican que el crecimiento del PIB de los países en desarrollo disminuirá al 4,5% en 2009, más de tres puntos porcentuales por debajo del promedio de los últimos cinco años. La probabilidad de que alguna región o algún país se salven de esta recesión en el crecimiento, es nula. La recuperación prevista

para 2010, a un ritmo de aumento del 6,1%, se basa en una mejora relativamente rápida de las condiciones financieras y de crecimiento en los países de ingreso alto, perspectiva ésta que actualmente está sujeta a un alto grado de incertidumbre.

Se prevé que los resultados de crecimiento para 2009 variarán ampliamente de un país en desarrollo a otro y de una región a otra, y dependerán del grado al que necesiten flujos externos y préstamos bancarios para financiar inversiones, sus nexos comerciales con los países de ingreso alto más afectados, su exposición directa e indirecta a la crisis de las hipotecas de alto riesgo (subprime), y el nivel de participación de los bancos extranjeros en el sector financiero interno. Además, las políticas que se adopten en respuesta a la crisis cumplirán un papel fundamental para dar forma al panorama económico en el corto plazo.

Se estima que la recuperación sea en el 2010, si se mantienen los avances hacia la estabilización de los mercados internacionales y el descongelamiento del flujo de crédito respecto a su estado actual.

4.1.1. Estados Unidos

El PIB del tercer trimestre del 2008 descendió un 0,5% (tasa intertrimestral anualizada), el consumo privado descendió un 3,7% (en tasa intertrimestral anualizada). También descendieron la inversión en maquinaria, equipo y residencial. El sector exterior continuó su aportación positiva al crecimiento.

A principios de año, Estados Unidos lanza un plan de estímulo propuesto por el nuevo gobierno, que denominó Ley de Recuperación y Reinversión. El plan pretende crear 3,5 millones de puestos de trabajo y contempla ayudas a las administraciones locales en apuros y a incrementar la ayuda al desempleo. De todas formas, el panorama económico sigue sin despejarse ya que, según una encuesta a analistas presentada por Bloomberg, en la que ya se contaba con un paquete de estímulo en torno a 800 mil millones, la economía estadounidense se contraerá un 2% en 2009, medio punto más de lo previsto hace un mes y se recuperará un 1,9% en 2010 y un 2,9% en 2010. Las proyecciones trimestrales de dicho trabajo son de una caída del PIB en el primer trimestre del 5%, en tasa anualizada, y un descenso del 1,7% en el segundo.

El número de **empleos** descendió en 598 mil en enero, más de lo esperado, alcanzando el deterioro a todos los sectores. Desde diciembre de 2007 se han perdido 3,6 millones de empleos, habiéndose producido la mitad del deterioro en los últimos tres meses. Simultáneamente, la **tasa de paro** aumentó cuatro décimas en enero, hasta el 7,6%. En contra de lo esperado, las **ventas minoristas**, aumentaron en enero un 1% mensual (-9,7%

interanual), quizás por el periodo de rebajas y la moderación de la inflación. El déficit de la **balanza comercial de bienes y servicios**, de diciembre se redujo un 4% respecto al mes previo, con retrocesos en exportaciones (-6%) e importaciones (-5,5%). Las compras al exterior de automóviles fueron las más bajas desde mayo de 1999 y el precio medio del barril de crudo se situó en 49,8 dólares, el menor desde diciembre de 2005. En el conjunto de 2008, el déficit se redujo un 3,3% frente al año previo, con un avance de las exportaciones (12%) superior al de importaciones (7,4%).

4.1.2. China

Las **exportaciones** descendieron en enero un 17,5% interanual, la mayor caída en casi 13 años, y las importaciones descendieron un récord de 43,1%, señalando una mayor debilidad de la tercera más grande economía mundial. No obstante, el plan de estímulo de 4 billones de yuanes, anunciado el pasado noviembre del 2008, puede estar comenzando a surtir efecto, de forma que el crecimiento del segundo trimestre de este año puede ser del 6,6%, tras moderarse al 6,3% en el primero, según la encuesta realizada a 14 analistas por Bloomberg.

4.1.3. Zona del Euro

El **PIB** del cuarto trimestre se redujo un 1,5% (tasa intertrimestral no anualizada), tras haber descendido dos décimas en los dos trimestres previos, cayendo la variación interanual del 0,6% en el tercer trimestre al -1,2% en el cuarto. Por otra parte, la **producción industrial** descendió en diciembre un 2,6% mensual, el cuarto retroceso consecutivo, situando la variación interanual en el -12%, (-2,2% y -8,4% en noviembre). En el boletín de febrero del Banco Central Europeo se recoge la encuesta de dicha entidad a expertos de previsión económica, correspondiente al primer trimestre de 2009, que actualiza las previsiones realizadas un trimestre antes y que figuran entre paréntesis. Según dicha encuesta, la variación del PIB de la zona del euro será en 2009 del -1,7% (0,3%) y en 2010 del 0,6% (1,4%), aumentando la tasa de paro al 8,7% (8%) y 9,4% (8,1%), respectivamente. La inflación de 2009 se moderará al 0,9% (2,2%) en 2009 y avanzará un 1,6% (2%) en 2010.

4.1.4. Alemania

La primera estimación del PIB del cuarto trimestre de 2008 muestra un retroceso superior a lo esperado, de un 2,1% (tasa intertrimestral no anualizada), después de un retroceso de medio punto en los dos trimestres previos. El descenso del último trimestre del pasado año refleja la influencia

negativa, en especial, de la formación fija de capital fijo y de las exportaciones, que retroceden de forma más acusada que las importaciones. El consumo final fue ligeramente más reducido que en el periodo previo, debido a la evolución del gasto de las familias, al tiempo que los inventarios se incrementaron.

4.1.5. Francia

El PIB del cuarto trimestre de 2008 cayó un 1,2% (tasa intertrimestral no anualizada), tras un aumento del 0,1% en el trimestre previo, situando el crecimiento del conjunto de 2008 en el 0,7%. El consumo privado se aceleró respecto a los periodos previos, al crecer un 0,5%, pero, en contraposición, el gasto público (0,1%) casi se estancó, la formación bruta de capital fijo (-1,1%) acentuó el descenso del trimestre anterior y las exportaciones (-3,7%) descendieron, después de haber ganado un 1% en el periodo previo. Por otra parte, la variación de existencias detrajo nueve décimas al crecimiento, tras haber tenido un comportamiento neutral en el trimestre precedente. **La producción industrial** descendió un 1,8% mensual en diciembre, tras el retroceso del 2,8% en noviembre, persistiendo la debilidad de la industria del automóvil, que cae un 7,7% mensual, y acumula un retroceso del 39,4% respecto al pasado agosto. Según el Banco de Francia, el **PIB** del primer trimestre de 2009 se contraerá un 0,6%.

4.1.6. Italia

El PIB del cuarto trimestre descendió un 1,8% (tasa intertrimestral no anualizada), tras haber descendido un 0,6% en los dos trimestres previos, quedando la variación interanual en el -2,6%, frente al -1,1% del tercer trimestre. La **producción industrial** de diciembre descendió un 2,5% mensual y un 13% interanual (-3,5% y -10,6 interanual).

4.2. CONTEXTO ECONÓMICO NACIONAL

Durante los tres primeros trimestres de 2008, la economía española experimentó una continuada pérdida de impulso, fruto de la propia dinámica de ajuste interno que había iniciado el año anterior y del impacto prolongado episodio de inestabilidad financiera.

Según los datos del Instituto Nacional de Estadística, el Producto Interior Bruto¹ generado por la economía española en el cuarto trimestre de 2008 registró un decrecimiento del 0,7% respecto al mismo período anterior², resultado 1,6 puntos inferior al estimado para el período precedente.

En términos intertrimestrales, el PIB contrae su nivel un 1,0%, dato siete décimas inferior al del tercer trimestre.

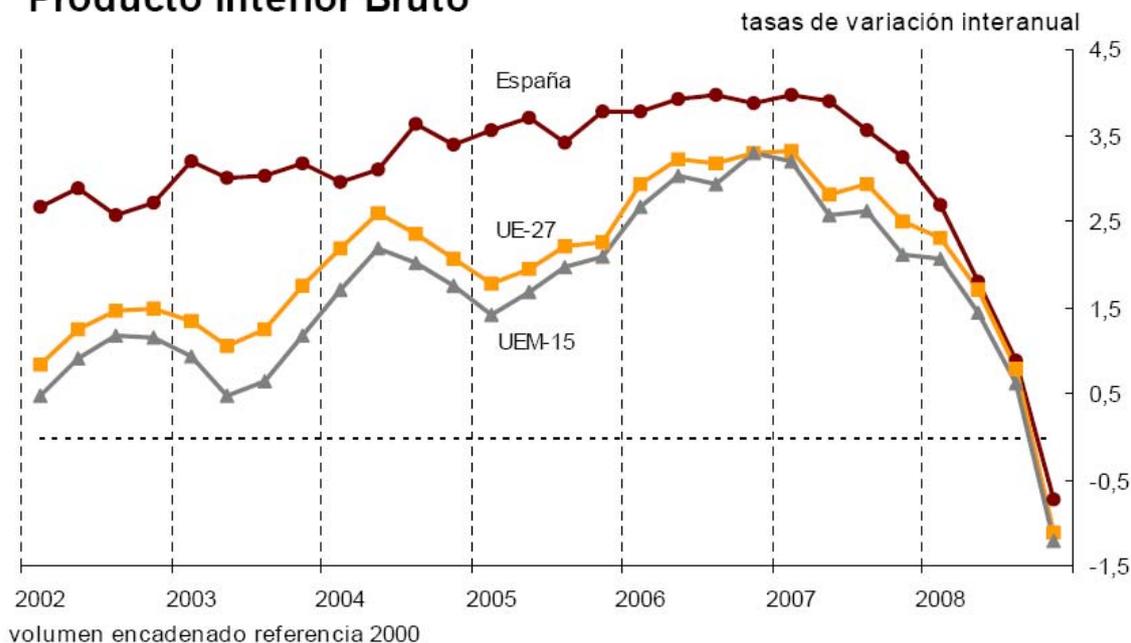
En referencia al entorno europeo, la mayor parte de las principales economías presentan una evolución en su PIB similar a la del español. Así, el común denominador es la estimación de crecimientos negativos en este cuarto trimestre, si bien, con diferente intensidad. Italia (-2,6%), Reino Unido (-1,8%), Alemania (-1,6%) y Francia (-1,0%) son los principales países en los que se contrae el PIB más que en España, mientras que en Holanda (-0,6%) o Austria (0,5%) los resultados obtenidos son superiores a los de la economía española.

Finalmente, el PIB agregado total de la Unión Europea decrece un 1,1% y, en el caso de la Eurozona, un 1,2%.

¹ Medidas de volumen encadenadas, con referencia en el año 2000.

² En términos corregidos de efectos estacionales y de calendario.

Producto Interior Bruto

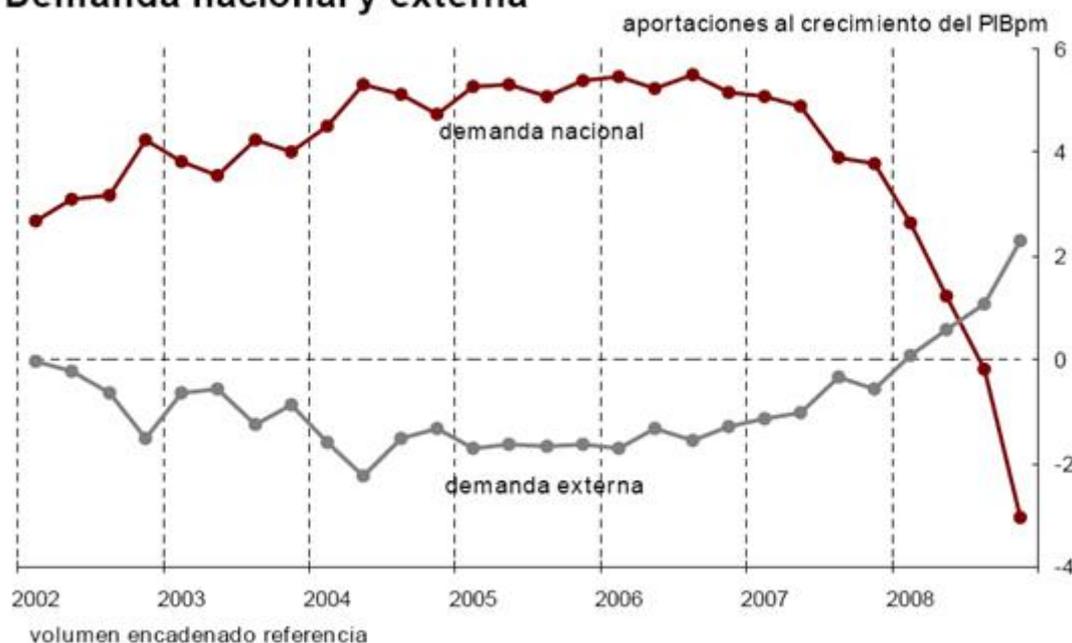


Fuente: Contabilidad Nacional Trimestral de España. Base 2000. Cuarto Trimestre. Instituto Nacional de Estadística. 2009.

La mayor contribución negativa de la demanda nacional en este trimestre se debe a una intensificación del decrecimiento tanto del gasto en consumo final de los hogares como, especialmente, de la formación bruta de capital fijo. En esta última destacan por sus registros negativos tanto la inversión en vivienda como en bienes de equipo. Finalmente, el gasto de las Administraciones Públicas evoluciona de forma opuesta a los anteriores agregados, acelerando ligeramente su crecimiento en este trimestre.

El **gasto en consumo final de los hogares** acelera su decrecimiento desde el $-0,2\%$ hasta el $-2,3\%$, en consonancia con la aminoración de su renta disponible. En efecto, la remuneración de asalariados, principal recurso de renta de los hogares, se desacelera en el cuarto trimestre desde el $4,4\%$ hasta el $1,6\%$, en términos nominales, como consecuencia de la reducción en el nivel de empleo.

Demanda nacional y externa



Fuente: Contabilidad Nacional Trimestral de España. Base 2000. Cuarto Trimestre. Instituto Nacional de Estadística. 2009.

Al igual que en los períodos precedentes, esta moderación del gasto de los hogares se aprecia con más intensidad en el caso de los bienes duraderos que en el de los no duraderos y los servicios. Esta evolución es también compartida por el índice de confianza de los consumidores.

El **gasto en consumo final de las Administraciones Públicas** continúa asentado en una trayectoria ascendente en el cuarto trimestre, en el que registra un crecimiento del 6,3%, resultado que es consecuencia del notable crecimiento tanto de las compras de bienes y servicios como de la remuneración de los asalariados de estas administraciones.

La **formación bruta de capital fijo** intensifica su contracción en el cuarto trimestre (pasa del -4,1% del tercero al -9,3% en el actual). Tanto la inversión en bienes de equipo como en construcción aceleran su pauta negativa, situación cíclica a la que se suma en este período la inversión en otros productos.

La formación bruta de capital fijo en bienes de equipo evoluciona desde el -1,3% del tercer trimestre al -9,7%, en consonancia con el comportamiento de la producción industrial, la cifra de negocios y las importaciones de este tipo de bienes. Sus dos grandes componentes presentan crecimientos negativos, más intensos en el caso de la inversión en material de transporte (-16,3%) que en la de maquinaria (-6,6%).

La **inversión en construcción** continúa reduciéndose en el cuarto trimestre, alcanzando una variación interanual del -10,9%. Atendiendo a sus componentes, la inversión en vivienda vuelve a registrar tasas de

crecimiento muy negativas (-19,6%), debido al descenso paulatino en el ritmo de comienzo de nuevos proyectos residenciales. Por su parte, la obra en infraestructuras y edificios no residenciales presenta un decrecimiento del 1,4%.

La demanda exterior neta de la economía española mejora 1,2 puntos su contribución al PIB trimestral, pasando de 1,1 a 2,3 puntos. Tanto las exportaciones como las importaciones contraen su nivel en este período, si bien éstas últimas lo hacen de una forma más acentuada.

Las **exportaciones** de bienes y servicios minoran su tasa de crecimiento del 1,5% al -7,9%, en consonancia con la desfavorable evolución de la demanda nacional de los países a los que se destinan. Esta evolución negativa se aprecia en mayor grado en la exportación de bienes, que reduce su nivel un 10% en este trimestre, y en el gasto turístico de los no residentes, que lo hace un 11,8%. Finalmente, la exportación de servicios no turísticos presenta un crecimiento del 3,6%, mejorando el registro negativo estimado para el trimestre precedente.

Por su parte, las **importaciones** de bienes y servicios acentúan su contracción (del -2,0% en el tercer trimestre al -13,2% del cuarto) de forma coherente con la disminución de la demanda nacional. Sus tres componentes presentan evoluciones similares: la importación de bienes pasa del -2,4% al -14,4%, la de servicios no turísticos, del 0,2% al -8,1%, y las compras de residentes en el resto del mundo, del -3,9% al -12,1%.

Desde la óptica de la oferta, todas las ramas de actividad, a nivel agregado, registran comportamientos más desfavorables que en el trimestre anterior

Así, el valor añadido bruto de las **ramas industriales** incrementa su descenso por tercer trimestre consecutivo, estimándose su variación interanual en un -4,7%. En el caso de la industria manufacturera, la bajada es mayor (-5,5%), centrándose los resultados más adversos en la industria de bienes de consumo duradero y en la de bienes de equipo. Por su lado, las **ramas energéticas** desaceleran el crecimiento de su valor añadido bruto, desde el 2,5% hasta el 0,0%.

El valor añadido bruto de la actividad **construcción** intensifica su decrecimiento en este trimestre, pasando del -4,6% al -8,0%. Los causas que determinan esta evolución son las mismas que se comentaron en la demanda, es decir, la reducción del nivel de producción, tanto de la obra en viviendas como de la obra en infraestructuras y en edificación no residencial.

La actividad en las **ramas de los servicios** disminuye ocho décimas su tasa de crecimiento, pasando del 2,9% al 1,7% en este trimestre. Los servicios de mercado desaceleran su crecimiento del 2,3% al 0,7%,

mientras que los servicios de no mercado aumentan su ritmo de avance del 5,1% al 5,5%.

La mayor parte de las ramas de actividad de los servicios de mercado muestran perfiles desacelerados, en línea con los resultados del indicador de actividad del sector servicios. En el análisis por actividades, las ligadas a las tecnologías de la información y las comunicaciones son las que tienen un comportamiento más dinámico, mientras que, en el lado opuesto, el comercio de vehículos y de carburante, así como los servicios de selección y colocación de personal y los ligados a las agencias de viajes son las actividades que presentan una tasa de crecimiento negativa más elevada.

Finalmente, las **ramas primarias** aumentan la caída de su valor añadido (del -0,5% al -2,7%) de acuerdo con la evolución estimada para la producción agraria y ganadera.

Durante el cuarto trimestre del 2008, continuó la pérdida de vigor de la actividad en todas las ramas productivas de la economía de mercado, con caídas del valor añadido en la industria, la construcción y en las ramas agrícolas, y un crecimiento más moderado que en los trimestres previos de 2008 en los servicios de mercado. Se estima que la producción de la rama industrial y energética disminuyó en el cuarto trimestre de forma aún más intensa que en el trimestre precedente, como consecuencia de la desaceleración de la energía y de la fuerte contracción de la industria.

El empleo, medido en términos de puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo, se reduce un 3,1% en el cuarto trimestre de 2008, lo que supone 2,2 puntos de descenso más que en el trimestre anterior. Este resultado supone la disminución de casi 602 mil empleos netos a tiempo completo en un año. Al igual que en el trimestre precedente, las ramas de los servicios son las únicas que, a nivel agregado, generan un aumento de empleo en la economía (casi 140 mil).

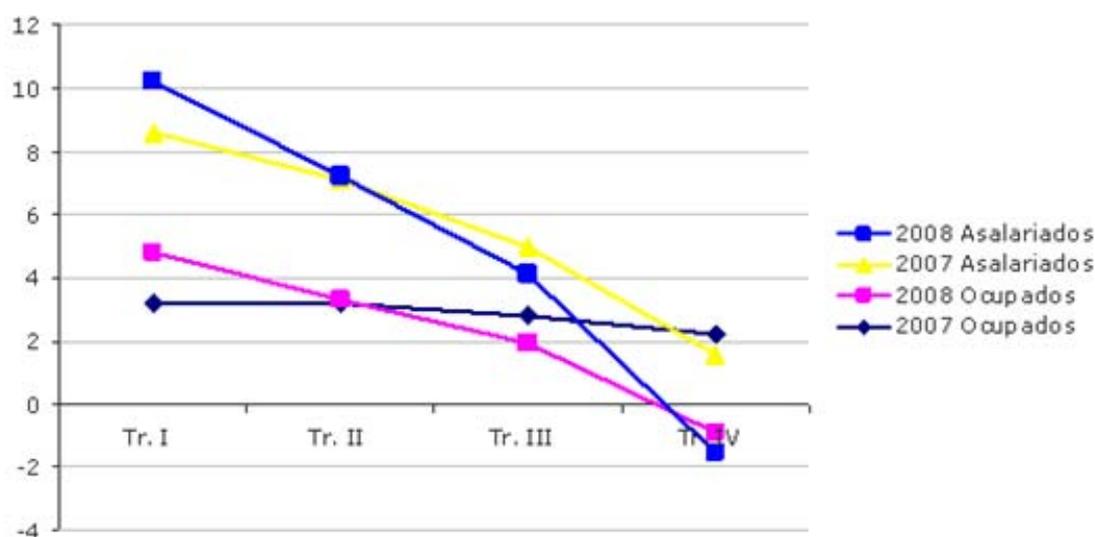
Empleo. Puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo

Tasas de Variación interanual	2007				2008			
	Tr. I	Tr. II	Tr. III	Tr. IV	Tr. I	Tr. II	Tr. III	Tr. IV
Ocupados	3,2	3,2	2,8	2,2	1,6	0,1	-0,9	-3,1
Ramas agraria y pesquera	0,4	-3,1	-2,5	-1,6	-5,4	-4,7	-4,2	-4,1
Ramas industriales y energéticas	0,9	-0,1	-0,2	0,0	-0,4	1,2	0,5	-1,2
Construcción	6,8	6,5	4,2	1,7	-1,7	-7,3	-13,1	-20,8
Ramas de los servicios	3,5	3,8	3,7	3,2	3,0	1,9	1,9	1,1
-Servicios de mercado	4,2	4,5	4,3	3,7	3,3	1,9	1,9	0,7
-Servicios de no mercado	1,8	1,9	2,0	2,0	2,2	1,9	2,0	2,1
Asalariados	3,8	3,8	3,1	2,5	1,8	0,2	-0,9	-3,4
Ramas agraria y pesquera	8,2	1,4	-0,9	0,0	-7,1	-5,5	-5,5	-0,4
Ramas industriales y energéticas	0,7	-0,3	-0,2	0,1	-0,3	1,4	0,4	-1,4
Construcción	7,5	7,2	4,4	2,5	-2,1	-8,1	-13,7	-22,8
Ramas de los servicios	3,9	4,3	3,7	3,3	3,2	2,1	2,2	1,1
-Servicios de mercado	5,0	5,5	4,6	4,0	3,6	2,2	2,2	0,7

-Servicios de no mercado 1,8 1,9 2,0 2,0 2,2 1,9 2,0 2,1

Fuente: Contabilidad Nacional Trimestral de España. Base 2000. Cuarto Trimestre. Instituto Nacional de Estadística. 2009

Empleo. Puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo



Fuente: Contabilidad Nacional Trimestral de España. Base 2000. Cuarto Trimestre. Instituto Nacional de Estadística. 2009

Los indicadores basados en el mercado de trabajo, como es el caso del número medio de afiliados a la Seguridad Social, confirman esta tónica de deterioro. Según la información coyuntural disponible, la actividad de los servicios de mercado habría registrado un debilitamiento más generalizado en el último trimestre de 2008 en comparación con el anterior.

La actividad constructora también habría intensificado su contracción en el último trimestre de 2008, a tenor del retroceso que se ha podido observar en sus principales indicadores. La actividad de las ramas agraria y pesquera registró, asimismo, un descenso en el trimestre final del año, debido a los negativos resultados obtenidos por la mayor parte de los cultivos agrarios.

En efecto, las ventas de grandes empresas, en términos reales y corregidos de calendario, volvieron a experimentar una apreciable caída en el conjunto de los meses de octubre y noviembre, así como la cifra de negocios de los indicadores de actividad del sector servicios. Los indicadores de empleo del sector, como el número medio de afiliados a la Seguridad Social, apuntan igualmente hacia una situación de gran debilidad, con un pequeño descenso interanual por primera vez en los últimos años. Finalmente, los indicadores de confianza del sector servicios y del comercio al por menor elaborados por la Comisión Europea y el índice de actividad comercial de la encuesta de directores de compras (PMI) se deterioraron adicionalmente en el último

trimestre de 2008, alcanzando en algunos casos niveles mínimos históricos. Entre las distintas ramas de servicios, la del transporte fue la que mostró un mayor empeoramiento en el cuarto trimestre y la del comercio fue la que presentó mayores descensos de su actividad. Los servicios de comunicación y tecnologías de la información fueron los que registraron menor debilidad. En cuanto a la evolución del conjunto del mercado de trabajo, los indicadores disponibles coinciden en señalar que en el cuarto trimestre se agudizó el proceso de destrucción de empleo que se inició en el tercer trimestre de 2008. En concreto, el número de afiliados a la Seguridad Social, calculado con la media de los datos diarios, retrocedió un 3,4%, frente a una disminución del 0,9% en el tercer trimestre. Del mismo modo, el descenso interanual de la contratación registrada en el INEM fue más pronunciado en los tres últimos meses de 2008 que en el trimestre anterior (-18,9%, frente al -9,9%, respectivamente). Finalmente, la EPA recientemente publicada estimó una caída interanual del empleo del 3%, intensificando también el descenso del empleo ya observado en el tercer trimestre del año (-0,8%).

Por ramas productivas, en todos los sectores de la economía de mercado, y especialmente en la construcción, se habría reducido el empleo de acuerdo con la información de la EPA referida al cuarto trimestre. En el conjunto de la economía de mercado, la ocupación se redujo un 5,5%, frente al -1,8% del tercer trimestre. Durante los últimos meses del año, se intensificó la destrucción de empleo en la construcción (-20,7%, frente al -13% en el tercer trimestre), y en la industria, hasta el -6,7% (frente al -1% del trimestre previo). El empleo en la agricultura siguió disminuyendo a tasas similares a las del trimestre previo (-4,7%).

De acuerdo con la EPA, la caída del empleo afectó tanto al colectivo de asalariados, que disminuyeron un 3,4%, como al de no asalariados (-1,6%). La población activa mantuvo un crecimiento del 2,9% en el último trimestre del año, a pesar de que continuó la desaceleración de la población mayor de 16 años, que se incrementó un 1,2% (0,2 pp menos que en el trimestre anterior).

Finalmente, la brusca caída del empleo, unida al dinamismo elevado que mantiene la población activa, tuvo como resultado un crecimiento muy acusado del desempleo en el cuarto trimestre de 2008, que se cifra en unas 600.000 personas respecto al tercer trimestre y 1.280.000 respecto a finales de 2007, hasta superar los 3.200.000 desempleados. Ello se tradujo en un incremento interanual del desempleo del 66,4%, y en una elevación de la tasa de paro hasta el 13,9, más de dos puntos y medio superior a la del trimestre anterior.

4.3 CONTEXTO ECONÓMICO COMUNIDAD DE MADRID

La Comunidad de Madrid se organiza territorialmente en 179 municipios y en 801 localidades y entidades menores de población. Posee el 2,2% de los municipios totales que integran el territorio español (8.110). La comunidad autónoma tiene una superficie de 8.021,80 km².

4.3.1. Datos básicos y Territorio

Según los últimos datos publicados por el Instituto de Crédito Oficial (ICO), la Comunidad de Madrid es la más densamente poblada, con una superficie que abarca el 1,6% del territorio nacional, la Comunidad de Madrid presenta una elevada densidad demográfica (781,4 hab/km² en 2008 frente a los 91,5 hab/km² de la media española).

La participación de la Comunidad de Madrid en la producción total nacional (17,7% en 2008) es notablemente superior a su peso demográfico y en ambos casos se ha observado una senda creciente durante la última década.

En los últimos diez años el peso demográfico de la región se ha incrementado en 0,93 pp, al igual que el peso económico en el total nacional.

Año 2008	C. Madrid	España	C. Madrid s / España
Población ¹	6.271.638	46.157.822	13,6%
PIB a p, Euros crtes.⁵	194.180.488	1.095.163.000	17,7%
Superficie (km⁵)	8.028	504.645	1,6%
Densidad demográfica (hab/ km⁵)	781,2	91,5	--

(1) Padrón municipal

(2) Miles de euros

Fuente: ICO. A partir de datos del INE, Anuario Estadístico y Contabilidad Regional de España.

4.3.2. Población

Madrid es la Comunidad Autónoma con mayor densidad de población de España. Sus habitantes se concentran principalmente en la capital (siendo la ciudad española con más residentes), y en una serie de municipios (Mostotes, Alcalá de Henares, Fuenlabrada, Leganés, Alcorcón, Getafe, Torrejón de Ardoz y Alcobendas), frente áreas rurales con escasa densidad. El lugar de origen de sus ciudadanos es diverso, es la provincia con más residentes nacidos fuera de su ámbito territorial y con mayor población extranjera (14,25%). Configurándose como un foco de atracción de los flujos migratorios por motivos de trabajo. El crecimiento poblacional de Madrid se debe principalmente a la llegada de extranjeros.

La población de la Comunidad de Madrid aumentó en el período 1996-2008 en más de 1.100.000 personas, lo que representa un crecimiento demográfico del 23,2% en dicho período (frente al 15,8% en la media nacional), ha permitido aumentar su peso en el total nacional hasta el 13,6%.

Este notable aumento de la población se debe a un crecimiento vegetativo muy superior a la media nacional (promedio de la última década de 3,73 nacimientos menos defunciones por cada 1000 habitantes frente a los 1,09 de la media española), y al saldo migratorio positivo, que entre 1997 y 2006 fue de 827.298 personas como resultado de un saldo migratorio interior negativo en 174.000 personas y un saldo migratorio con el exterior positivo de un millón de personas.

4.3.3. Crecimiento económico

La Comunidad de Madrid está sufriendo la fuerte desaceleración nacional registrada a lo largo de 2008. A través de los datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística, INE, que hacen referencia a la Contabilidad Regional de España, el PIB, del año 2008, según la primera estimación se sitúa en 194.180 millones de euros.

Producto Interior Bruto a precios de mercado y sus componentes (oferta). Precios corrientes. Tasas de variación interanuales.

	2001 / 2000	2002 / 2001	2003 / 2002	2004 / 2003	2005 (P) / 2004	2006 (P) / 2005 (P)	2007 (A) / 2006 (P)	2008 (1ªE) / 2007 (A)
PRODUCTO INTERIOR BRUTO A PRECIOS DE MERCADO	8,5	7,2	7,1	7,4	8,0	8,3	6,8	4,5
Agricultura, ganadería y pesca	-4,2	12,8	8,0	-11,6	-6,2	3,3	1,0	-0,3
AA Agricultura, ganadería, caza y selvicultura	-4,4	13,0	8,6	-12,2	-6,1	3,5		
BB Pesca	0,4	8,0	-9,7	8,4	-8,3	-0,8		
Energía	7,4	2,1	17,4	8,4	21,1	16,6	8,2	22,5
CA+CB+DF Extracción de productos energéticos; extracción otros minerales; coquerías, refino y combustibles nucleares	21,6	19,2	13,6	-2,2	9,2	-17,1		
EE Energía eléctrica, gas y agua	6,2	0,4	17,9	9,7	22,3	19,7		
Industria	4,4	0,5	1,2	3,3	4,1	5,1	5,5	3,0
DA Industria de la alimentación, bebidas y tabaco	6,4	8,1	2,3	1,0	9,6	-4,8		
DB+DC Industria textil y de la confección; industria del cuero y del calzado	3,3	-8,5	-0,7	-1,3	-6,2	7,6		
DD Industria de la madera y el corcho	9,1	-6,1	8,2	2,3	5,4	10,9		
DE Industria del papel; edición y artes gráficas	2,6	4,3	-0,1	7,1	11,5	1,2		
DG Industria química	12,8	-8,4	-0,7	2,4	6,4	7,9		
DH Industria del caucho y materias plásticas	7,3	8,4	-6,3	2,5	3,6	-11,8		
DI Otros productos minerales no metálicos	7,3	-0,4	3,7	6,0	14,6	6,1		
DJ Metalurgia y fabricación de productos metálicos	1,6	13,8	0,6	3,6	3,2	7,6		
DK Maquinaria y equipo mecánico	11,1	17,2	0,8	6,6	-2,5	11,3		
DL Equipo eléctrico, electrónico y óptico	0,6	-18,9	-0,4	1,3	-6,3	15,3		
DM Fabricación de material de transporte	-2,4	10,7	5,7	-2,4	1,4	5,4		
DN Industrias manufactureras diversas	10,6	-9,2	9,2	12,0	-2,0	1,8		
Construcción	15,1	14,2	13,3	14,4	18,1	11,9	7,6	0,0
FF Construcción	15,1	14,2	13,3	14,4	18,1	11,9	7,6	0,0
Servicios	9,2	7,6	6,5	6,8	6,3	7,2	7,8	7,7
GG Comercio y reparación	8,7	6,2	4,4	6,9	5,8	5,9		
HH Hostelería	6,2	6,1	7,6	8,3	7,7	3,6		
II Transporte y comunicaciones	9,0	7,9	7,7	7,5	3,0	6,4		
JJ Intermediación financiera	19,8	6,5	2,0	5,0	5,3	10,9		
KK Inmobiliarias y servicios empresariales	9,3	10,5	7,4	5,2	8,4	8,8		
LL Administración pública	5,1	2,9	5,0	8,6	4,5	8,6		
MM Educación	10,4	6,8	8,8	5,9	4,7	7,0		
NN Actividades sanitarias y veterinarias; servicios sociale:	6,9	9,4	13,0	11,8	9,0	6,5		
OO Otros servicios y actividades sociales; servicios perso	8,2	9,2	4,5	7,8	8,1	4,7		
PP Hogares que emplean personal doméstico	3,7	5,5	6,0	2,5	5,2	3,5		
Valor añadido bruto total	8,9	7,1	6,6	7,0	7,5	7,7	7,6	6,7
Impuestos netos sobre los productos	5,1	8,5	12,0	11,0	12,5	13,3	0,9	-14,6
PRODUCTO INTERIOR BRUTO A PRECIOS DE MERCADO	8,5	7,2	7,1	7,4	8,0	8,3	6,8	4,5
Pro-memoria:								
Servicios de no mercado	6,1	5,2	6,9	8,6	5,5	7,6	6,7	7,5

Fuente: Contabilidad Regional de España. Comunidad de Madrid. INE. 2009

La introducción de las nuevas tecnologías y el impulso a la investigación y el desarrollo han jugado un papel decisivo, puesto que son aspectos en los que la región ha sido y está siendo pionera.

La Comunidad es también una de las principales difusoras de investigación y desarrollo de España, por lo que ofrece un entorno favorable para el progreso de I+D y las nuevas tecnologías en todas sus vertientes.

Uno de los elementos claves para la estabilidad del sistema económico es la empresa, por su flexibilidad y capacidad de adaptarse a los cambios. Además, desarrolla un importante papel como generadora de empleo.

4.3.4. Estructura Productiva

La característica distintiva de la estructura productiva madrileña es su elevado grado de terciarización, de forma que el sector servicios representa más de tres cuartas partes de su economía. Así, el peso del sector servicios

se situó a final de 2008 en un 76,5% del VAB regional, lo que supone un porcentaje muy superior al del conjunto de España (68,3%). A continuación, se enumeran el número de empresas existentes en la Comunidad de Madrid, por actividad principal (CNAE 2009).

Madrid (Comunidad de)	
Total grupos CNAE2009	519.307
05 Extracción de antracita, hulla y lignito	16
06 Extracción de crudo de petróleo y gas natural	12
07 Extracción de minerales metálicos	15
08 Otras industrias extractivas	189
09 Actividades de apoyo a las industrias extractivas	11
10 Industria de la alimentación	1.392
11 Fabricación de bebidas	195
12 Industria del tabaco	4
13 Industria textil	549
14 Confección de prendas de vestir	1.870
15 Industria del cuero y del calzado	237
16 Industria de la madera y del corcho, excepto muebles; cestería y espartería	1.038
17 Industria del papel	385
18 Artes gráficas y reproducción de soportes grabados	4.462
19 Coquerías y refino de petróleo	6
20 Industria química	492
21 Fabricación de productos farmacéuticos	109
22 Fabricación de productos de caucho y plásticos	626
23 Fabricación de otros productos minerales no metálicos	668
24 Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	229
25 Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	4.532
26 Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos	783
27 Fabricación de material y equipo eléctrico	412
28 Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.	666
29 Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques	234
30 Fabricación de otro material de transporte	81
31 Fabricación de muebles	2.117
32 Otras industrias manufactureras	1.641
33 Reparación e instalación de maquinaria y equipo	1.959
36 Captación, depuración y distribución de agua	58
37 Recogida y tratamiento de aguas residuales	63
38 Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización	423
39 Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos	72
41 Construcción de edificios	46.082
42 Ingeniería civil	4.912
43 Actividades de construcción especializada	32.993
45 Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	8.568
46 Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas	33.587
47 Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	60.548
49 Transporte terrestre y por tubería	31.634
50 Transporte marítimo y por vías navegables interiores	56
51 Transporte aéreo	104
52 Almacenamiento y actividades anexas al transporte	3.300
53 Actividades postales y de correos	1.683
55 Servicios de alojamiento	1.795
56 Servicios de comidas y bebidas	29.653
58 Edición	3.611
59 Actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión, grabación de sonido y edición musical	3.047
60 Actividades de programación y emisión de radio y televisión	399
61 Telecomunicaciones	942
62 Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	6.582
63 Servicios de información	1.510
64 Servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones	1.238

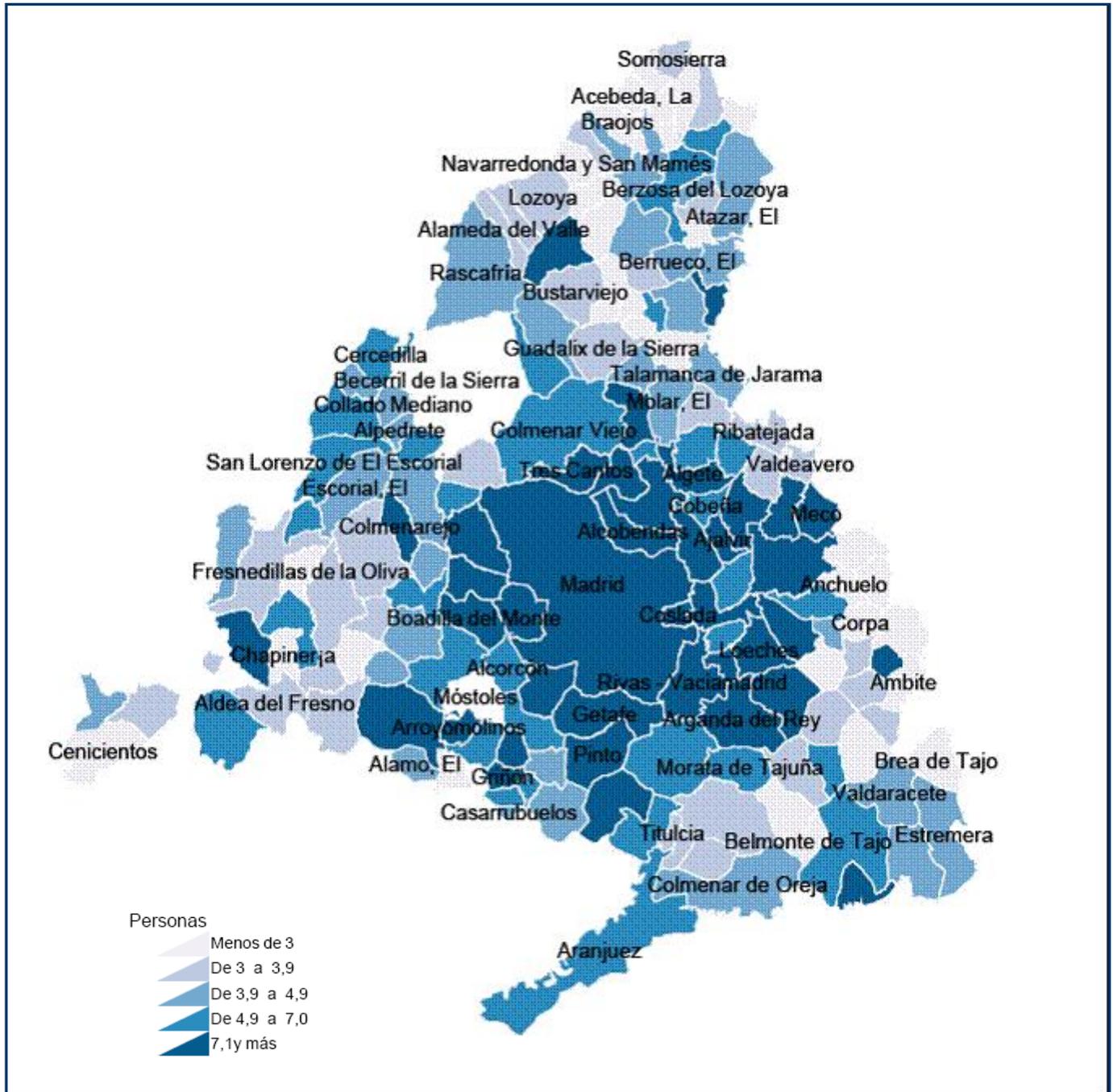
65 Seguros, reaseguros y fondos de pensiones, excepto Seguridad Social obligatoria	291
66 Actividades auxiliares a los servicios financieros y a los seguros	9.521
68 Actividades inmobiliarias	22.317
69 Actividades jurídicas y de contabilidad	35.276
70 Actividades de las sedes centrales; actividades de consultoría de gestión empresarial	3.074
71 Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos	26.510
72 Investigación y desarrollo	3.569
73 Publicidad y estudios de mercado	11.228
74 Otras actividades profesionales, científicas y técnicas	9.764
75 Actividades veterinarias	857
77 Actividades de alquiler	3.337
78 Actividades relacionadas con el empleo	1.476
79 Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos	2.271
80 Actividades de seguridad e investigación	715
81 Servicios a edificios y actividades de jardinería	4.421
82 Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas	16.347
85 Educación	13.846
86 Actividades sanitarias	19.987
87 Asistencia en establecimientos residenciales	657
88 Actividades de servicios sociales sin alojamiento	785
90 Actividades de creación, artísticas y espectáculos	6.054
91 Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales	201
92 Actividades de juegos de azar y apuestas	2.195
93 Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento	4.433
94 Actividades asociativas	5.669
95 Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico	3.531
96 Otros servicios personales	11.397

Fuente: Directorio central de empresas. Empresas por actividad principal (grupos CNAE 2009). Unidades: número de empresas. 2008.

En la estructura productiva empresarial madrileña predomina el sector servicios, construcción e industria. Según el Directorio Central de Empresas (INE), las empresas activas madrileñas ocupan el tercer lugar a nivel Nacional, en cuanto su número. Las ramas de actividad con más empresas activas son: otras actividades empresariales; comercio al por menor; construcción; comercio al por mayor; hostelería; actividades inmobiliarias; transporte terrestre, transporte por tubería.

En relación a la industria madrileña comentar que es la cuarta en importancia a nivel Nacional. Destacando en cuanto al número de empresas: edición y artes gráficas; fabricación de productos metálicos excepto maquinaria y equipos; fabricación de muebles y otras industria manufactureras; industria de la confección y de la peletería; industria de productos alimenticios. También, en la provincia hay una mayor de concentración de actividades y servicios denominados de alta y media tecnología que en el resto de España, como sucede con: fabricación de maquinas de oficina y equipos informáticos; fabricación de material electrónico, fabricación de equipo y aparatos de radio, fabricación de equipo e instrumentos médico-quirúrgicos, de precisión, óptica y relojería; correos y telecomunicaciones; actividades informáticas; investigación y desarrollo.

Tamaño medio de las unidades locales en la Comunidad de Madrid.



Fuente: Directorio de Unidades de Actividad Económica. Instituto de la Comunidad de Madrid.

Empresas de la Comunidad de Madrid por estrato de asalariados.



Fuente: Directorio central de empresas. Empresas por CCAA, actividad principal (grupos CNAE 2009) y estrato de asalariados. Unidades: número de empresas. INE. 2009.

Hay que destacar que, a pesar de concentrarse en la región gran parte de la Administración Central, la importancia relativa de los servicios de no mercado fue en 2008 inferior a la media nacional (13,8% frente al 15,0%).

Entre 2000 y 2008 el cambio más destacable en la estructura productiva es la ampliación de la importancia relativa del sector de la construcción hasta el 10,1% desde el 7,3% de 2000. Esta mayor importancia tuvo lugar a costa principalmente del retroceso de la industria (más de cuatro puntos porcentuales).

En cuanto al sector agrícola, no ha experimentado apenas cambios en el peso sobre el total en la última década, manteniendo una escasísima relevancia (0,1% del VAB regional en 2008) frente al total nacional (2,7%), con una alta vinculación con la industria agroalimentaria.

La actividad productiva de la Comunidad de Madrid no se ha podido sustraer del contexto generalizado de crisis. Por sectores:

La **industria**, el Índice de Producción Industrial de la Comunidad de Madrid ha caído hasta febrero de 2009 el 18,2% anual, el consumo de energía eléctrica ha experimentado un aumento del 2,3% anual.

La **construcción** es el sector que más está acusando la crisis económica, los datos de la Dirección General de Viviendas relativos al conjunto de 2008, han mostrado caídas del 16% las iniciadas y del 18'3% las terminadas.

El sector **servicios** que es el de mayor peso en la región, ha registrado un comportamiento mejor que los anteriores sectores citados, aunque la

desaceleración es muy acusada con evidentes síntomas de agotamiento en uno de sus principales componentes, el turismo.

La Comunidad de Madrid, cuenta con un diversificado tejido empresarial. De las 519.307 empresas existentes en nuestra comunidad, la mayoría de ellas no tienen asalariados.

4.3.5. Mercado de Trabajo

Los resultados de la Encuesta de Población Activa no han sido favorables para la Comunidad de Madrid debido al entorno económico muy complicado en el que se enmarcan, aunque si se compara con los datos nacionales, estos han sido mucho mejores.

Los resultados de la EPA correspondientes al primer trimestre de 2009 cifran la población activa de la Comunidad de Madrid en 3.409.900 personas. Esta cifra se desglosa en 2.949.900 ocupados y 459.900 parados. Con relación al trimestre anterior, el número de ocupados disminuye en 107.100 personas, lo que representa un descenso del 3,50%, y el número de parados aumenta en 114.600, lo que supone un incremento del 33,19%.

	Total				
		Diferencia	%	Diferencia	%
Comunidad de Madrid					
Población mayor de 16 años	5.236,2	9,0	0,17	71,3	1,38
Población activa	3.409,9	7,7	0,23	113,1	3,43
Población ocupada	2.949,9	-107,1	-3,50	-103,1	-3,48
Población parada	459,9	114,6	33,16	216,1	88,64
Tasa de actividad (%)	65,12	0,03	-	1,29	-
Tasa de paro (%)	13,14	3,34	-	6,10	-
España					
Población mayor de 16 años	38.408,6	52,1	0,14	365,9	0,96
Población activa	23.101,5	36,8	0,16	525,0	2,33
Población ocupada	19.090,8	-766,0	-3,86	-1.311,5	-6,43
Población parada	4.010,7	802,8	25,03	1.836,5	84,47
Tasa de actividad (%)	60,15	0,02	-	0,80	-
Tasa de paro (%)	17,36	3,45	-	7,73	-

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE. 2009

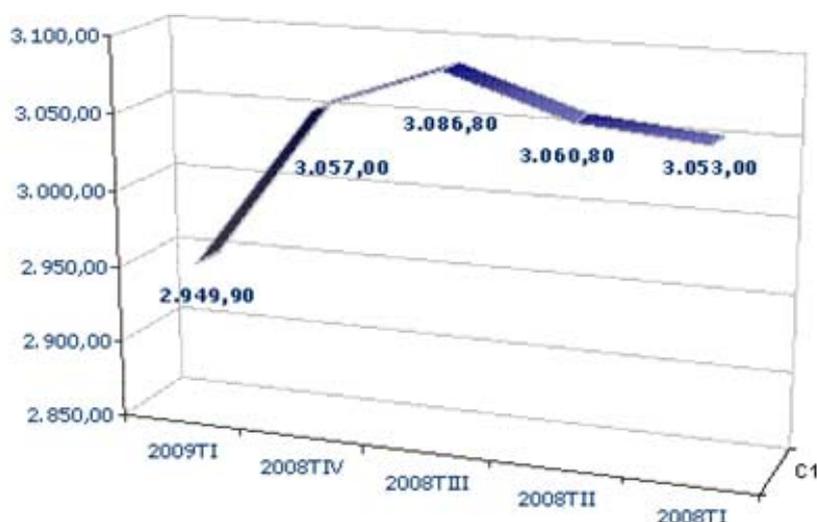
La tasa de actividad se situó en el 65,12%, lo que supone un aumento de 0,03 puntos respecto al trimestre anterior y de 1,29 puntos respecto al mismo trimestre del año anterior. La tasa de paro se sitúa en el 13,49% de la población activa, lo que supone un aumento de 3,34 puntos respecto al trimestre anterior y un aumento de 6,10 puntos respecto al mismo trimestre del año anterior.

La tasa de actividad de la Comunidad de Madrid se sitúa 4,97 puntos por encima de la de España y la de paro 3,87 puntos por debajo de la nacional.

Con relación al primer trimestre del año anterior, en la Comunidad de Madrid se registra una disminución de 103.100 ocupados (-3,38%) y un incremento de 216.100 parados (88,64%), mientras la población activa experimenta un aumento de 113.100 personas (3,43%). En términos interanuales el paro en la Comunidad de Madrid representa un 11,8% del conjunto nacional, mientras que el número de ocupados asciende al 15,5% del total de España.

En el primer trimestre de 2009, la Comunidad de Madrid presenta la mayor tasa de actividad (65,12%) del conjunto nacional.

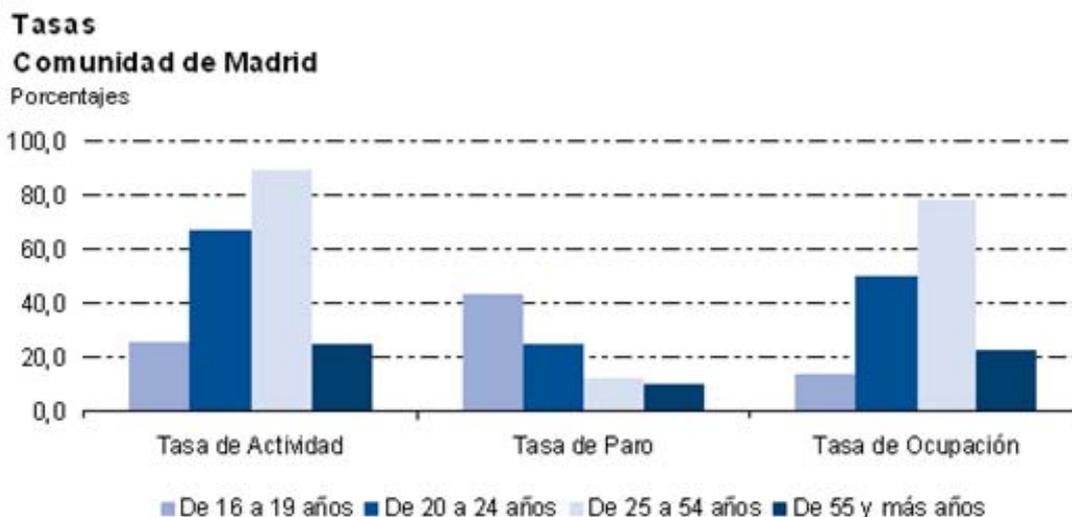
Ocupados en la Comunidad de Madrid. Valores Absolutos.



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE. 2009

La ocupación ha caído el 3'4% anual, tres puntos menos que en España. Los parados se han disparado en la región el 88'6% anual, incremento similar al registrado en el conjunto del país. Con todo ello, la tasa de paro madrileña ha repuntado hasta el 13'5% de la población activa, aunque no obstante se sitúa casi cuatro puntos por debajo del 17'4% nacional.

La tasa de actividad de la Comunidad de Madrid en el Primer Trimestre del 2009 ha sido del 65,12%. La tasa de paro de la Comunidad para este mismo período ha sido del 13,49 frente al 17,36 del total nacional.



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE. 2009

Respecto a los datos de la región de afiliación a la Seguridad Social, éstos han reflejado claramente el impacto de la crisis, con pérdidas de afiliados desde el mes de septiembre de 2008, que han culminado en la caída del 4'2% anual del primer trimestre de 2009, caída inferior a la de España en dicho periodo que ha sido el 5'8%.

Mercado de trabajo - Relación con la actividad económica

Población de 16 y más años	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Hombres	4.493,9	4.621,4	4.730,8	4.827,5	4.917,7	5.002,3
Mujeres	2.140,0	2.205,1	2.263,0	2.313,2	2.359,6	2.403,0
	2.353,8	2.416,3	2.467,9	2.514,3	2.558,3	2.599,3
Activos						
Hombres	2.560,2	2.687,5	2.777,6	2.900,2	3.067,5	3.179,7
Mujeres	1.497,1	1.552,1	1.599,7	1.649,6	1.709,9	1.754,0
	1.063,1	1.135,4	1.177,9	1.250,5	1.357,6	1.425,8
Ocupados						
Hombres	2.366,5	2.492,3	2.573,2	2.705,5	2.858,8	2.977,1
Mujeres	1.415,5	1.475,6	1.514,4	1.559,1	1.605,5	1.673,7
	951,0	1.016,6	1.058,9	1.146,4	1.253,3	1.303,4
Parados						
Hombres	193,7	195,3	204,4	194,6	208,7	202,7
Mujeres	81,6	76,5	85,3	90,5	104,4	80,3

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE. 2009

Por último, la inflación madrileña ha prolongado en los primeros meses de 2009 la trayectoria descendente que la caracteriza desde mediados de 2008. Así, en el mes de marzo la tasa anual regional de inflación, con el 0%, se ha situado en el nivel más bajo de su historia, así como una décima por encima del resultado nacional y 4'2 puntos menos que el obtenido en marzo del año pasado.

5. ANÁLISIS ECONÓMICO-EMPRESARIAL DEL CORREDOR DEL HENARES

El Corredor del Henares se ha visto afectado por los procesos de cambio a las periferias de las grandes regiones metropolitanas. La modificación de las estructuras territoriales, protagonizada por la descentralización productiva y la relocalización de la población. Una dimensión generalmente conocida de estos procesos de cambio territorial es la intensificación y progresiva complejidad de los flujos de información, bienes o personas entre los diferentes componentes del sistema metropolitano.

La Zona del Henares, una de las subunidades más características de la región metropolitana madrileña, ha desempeñado un destacado papel en el proceso de descentralización productiva y demográfica que afecta a la Comunidad de Madrid. En esta zona, municipios poco dinámicos hasta hace pocos años experimentan actualmente tasas de crecimiento demográfico e industrial mayores que las correspondientes a los grandes núcleos metropolitanos. Como consecuencia, en el Corredor del Henares se ha establecido una compleja red de relaciones funcionales entre los municipios del eje tradicional (Coslada, San Fernando, Torrejón y Alcalá) y lo de sus márgenes (Daganzo, Villalbilla, Mejorada, etc.).

El Corredor industrial del Henares comienza a configurarse a partir de los años 40, en torno a la carretera N-II y, debido a sus especiales condiciones de accesibilidad, pronto se constituye en una de las áreas prioritarias para la descentralización productiva y residencial de la capital madrileña. En los años cincuenta comienza un despliegue poblacional que llega a ser espectacular en los setenta, mientras el crecimiento es muy alto en los municipios del eje (Coslada, San Fernando de Henares, Torrejón de Ardoz y Alcalá de Henares), en las poblaciones situadas en sus márgenes apenas si hay desarrollo demográfico. Los primeros años ochenta se caracterizan en la Comunidad de Madrid por una crisis de la estructura productiva y territorial tradicional, definida por el declive de la industrial.

Los municipios situados en los márgenes del Corredor pasan a jugar un papel progresivamente más importante en la implantación de un nuevo productivo y territorial. Un tejido industrial constituido por pequeñas plantas fabriles en polígonos más o menos consolidados desarrolla en ejes secundarios transversales al Corredor, destacando por su dinamismo los municipios de Daganzo, Ajalvir (en el margen norte) y Mejorada del Campo (en el sur).

A principios de los 80 se habría configurado en el Corredor un tejido industrial interdependiente, caracterizado por densos flujos de bienes semielaborados, capital, mano de obra y por las combinaciones de

medianas empresas dinámicas y pequeñas empresas estrechamente ligadas por relaciones interempresariales.

En los años 90 las tasas de crecimiento industrial fueron más altas en la periferia. El traslado de instalaciones industriales desde la provincia de Madrid a municipios castellano-manchegos como Azuqueca y Alovera estuvo experimentando en los últimos tiempos un crecimiento importante, que se ha mantenido hasta los años actuales.

La zona del Corredor de Henares la conforman dieciséis municipios situados a ambos lados de la A.2 que actúa como eje, que a lo largo de los últimos años se ha ido configurando como dinamizador de un enclave industrial de primer orden.

MUNICIPIOS DEL CORREDOR DEL HENARES	Población empadronada (2007)
Ajalvir	3.448
Alcalá de Henares	198.723
Camarma de Esteruelas	5.759
Campo Real	4.466
Cobeña	4.844
Coslada	86.478
Daganzo de Arriba	5.767
Loeches	11.719
Meco	21.369
Mejorada del Campo	8.572
Paracuellos del Jarama	39.843
San Fernando de Henares	1.682
Santos de la Humosa (Los)	113.176
Torrejón de Ardoz	6.881
Torres de la Alameda	8.003
Villalbilla	3.448
TOTAL	520.730

Fuente: Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid. Unidad: Personas. 2007.

En el conjunto de los municipios se encuentran empadronadas, según datos del 2007, 520.730 personas, lo que supone el 8,6% del total de la Región.

El Corredor de Henares constituye un enclave estratégico de primer orden en la economía madrileña, con una importante concentración productiva que supone casi el 8% de las unidades locales y el 7% de los ocupados de la región.

5.1. LOCALIZACIÓN Y TERRITORIO

Desde el punto de vista geográfico, el Corredor se asienta sobre la vega del río Henares y un tramo transversal de la vega del Jarama, ambas de gran

amplitud y fértiles tierras, tradicionalmente dedicadas al cultivo. La zona esta constituida por tres unidades fisiográficas principales: páramo, vega y campiña. La vega se configura como una llanura en franja, que se desarrolla en distintos niveles, constituyendo un complejo de terrazas bajas y medias. El margen derecho del río Henares se caracteriza por amplias llanuras, en tanto que el margen izquierdo se halla una llanura elevada, el páramo.

Según el *“Plan de Dinamización del Corredor del Henares”*³, uno de los factores que ha venido diferenciando al Corredor en el territorio regional es precisamente su caracterización geomorfológica: la horizontalidad del terreno y las favorables condiciones del suelo para soportar cualquier uso, tanto agrario, como urbano, industrial e incluso recreativo.

Con la expansión urbana de la capital hacia el este, desde principios de siglo, comenzaron a formarse pequeñas colonias urbanas de segunda residencia, atraídas por la calidad de los recursos naturales que, en estos momentos, ofrecían los ríos próximos a Madrid.

El actual sistema de asentamiento del Corredor se caracteriza por la consolidación de la estructura lineal original, a lo largo de la A-2, que ha conformado un continuo urbano con una intensa concentración de actividades económicas y residenciales. Actualmente, existe un sistema urbano de menor rango, conectado con este eje, que sirve de difusión de los procesos productivos y residenciales hacia otros ámbitos, del norte y del sur de la región, por medio de vías de comunicación más verticales.

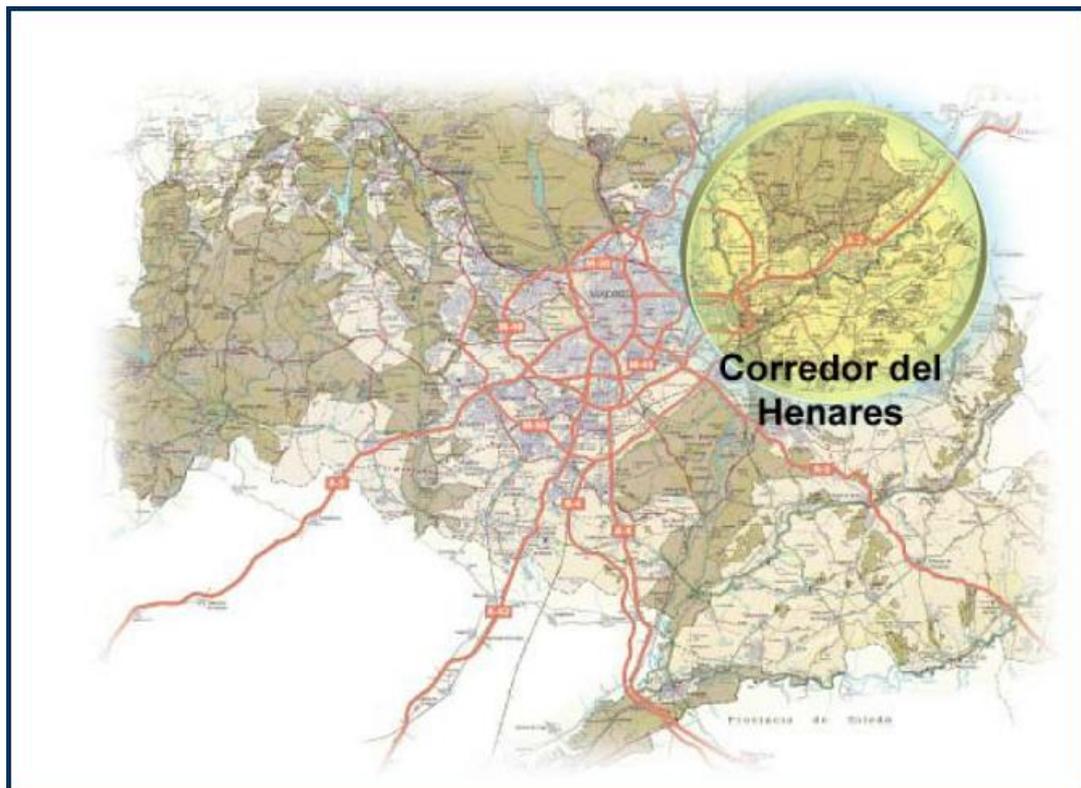
5.1.1. Subzonas del Corredor del Henares

Hoy en día, el Corredor del Henares ha superado ampliamente esta estructura lineal, de forma que, junto a los tradicionales municipios situados en el eje de la N-II, se vislumbran importantes dinámicas de difusión tanto al norte como al sur de la radial, de forma que se puede hablar de la existencia de otras dos zonas que están creciendo, por expansión, contagio y, a menudo, por saturación de los núcleos tradicionales, siguiendo el binomio accesibilidad-coste. Se puede hablar así de tres subzonas dentro del Corredor del Henares que, además de similitudes, muestran aspectos diferenciados que es preciso tener en cuenta para entender el conjunto:

- Corredor metropolitano: esta subzona está formada por los cinco grandes municipios que han venido configurando tradicionalmente el Corredor, esto es, Alcalá de Henares, Coslada, San Fernando de Henares, Torrejón y Mejorada del Campo. Se trata de un continuo urbano, con una importante concentración de actividades económicas y residenciales.

³ Plan de Dinamización Económica del Corredor del Henares. Comunidad de Madrid. Instituto Madrileño de Desarrollo (IMADE). 2006.

- **Henares Norte:** se trata de una zona situada al norte del eje de la N-II en la que se encuadran un total de siete municipios contiguos a los del Corredor. Se pueden distinguir dos polos principales a partir de los que se extiende la dinámica difusora. El primero de ellos parte de Torrejón-San Fernando y conecta, mediante vías secundarias, los municipios de Paracuellos, Ajalvir y Daganzo. El segundo parte de Alcalá de Henares, que es el polo de referencia para Camarma de Esteruelas y Meco, también mediante vías secundarias que desembocan en la N-II. Finalmente, se sitúan en una segunda línea los municipios de Valdeavero y Fresno del Torote que, aunque se encuentran más alejados de los procesos de difusión, sin embargo, se encuentran claramente en su ámbito de influencia.
- **Henares Sur:** a esta zona pertenecen cinco municipios situados al sur de la carretera Madrid-Barcelona, que se ven también favorecidos por su cercanía al eje de la N-III: Loeches, Torres de la Alameda, Villalbilla, Anchuelo y Los Santos de la Humosa.





Fuente: *Líneas Estratégicas de Desarrollo Económico para el Corredor del Henares*. División de Desarrollo IMADE.

5.1.2. Infraestructuras

- **Carreteras:** La autovía A-2 es sin duda el eje principal que, desde el principio, ha marcado la morfología de las comunicaciones por carretera de la zona. De esta forma, la mayoría de las vías secundarias desembocan o cruzan este eje, favoreciéndose así los movimientos no solo radiales, sino también transversales, entre los distintos municipios del Corredor. La autovía de peaje R-2 refuerza la tradicional disposición radial, complementando a la A-2, al tiempo que potencia las conexiones con la zona norte de la región por medio de la M-50. Asimismo, las circunvalaciones M-40, M-45 y M-50 juegan un papel importante vertebrador, sobre todo entre los municipios más próximos a la capital, como Coslada, San Fernando o Torrejón, y de algunos situados más al norte, como Paracuellos y Ajalvir. Todas estas vías de gran capacidad favorecen el desarrollo de la actividad económica de los municipios que atraviesan, pues facilitan el tráfico de mercancías y personas.

- **Ferrocarril:** El ferrocarril ha facilitado el transporte tanto de mercancías como de personas entre Madrid y el norte de España, así como las conexiones con Europa, reforzadas por la presencia del AVE Madrid-Zaragoza-Lleida y por la ubicación de importantes infraestructuras logísticas, como el Centro de Transportes de Coslada y el Puerto Seco de Madrid convierten a esta zona en un nudo logístico de gran capacidad, lo que justifica su designación como “puerta de Europa”. Existe una amplia red de cercanías que une la mayoría de los municipios del Corredor Metropolitano con las principales estaciones de Madrid (Atocha, Chamartín, Príncipe Pío) que alcanza también hasta la zona norte y trasciende las fronteras regionales llegando hasta Guadalajara. Esta red ha sido ampliada a través de la línea 7 de metro, que se ha venido a denominar “Metroeste”.
- **Aeropuerto:** El aeropuerto de Madrid-Barajas completa las infraestructuras logísticas existentes en la zona del Corredor del Henares.

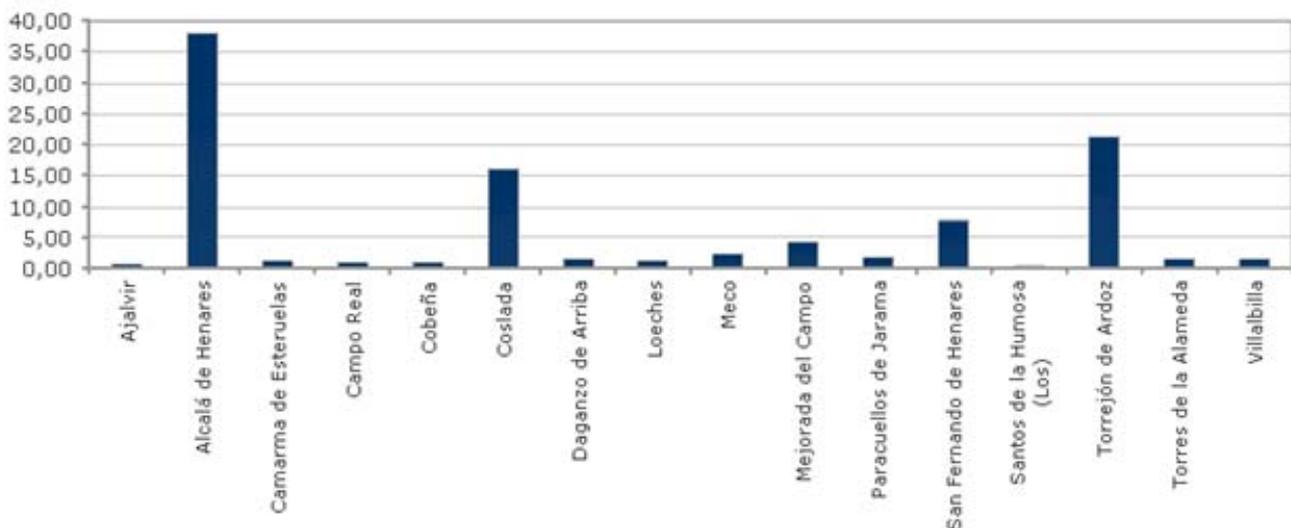
Uno de los ejes fundamentales del desarrollo económico presente y futuro son las actividades de innovación, investigación y desarrollo, el Corredor cuenta con infraestructuras para desarrollar y potenciar estas actividades como son:

- Parque Tecnológico de la Universidad de Alcalá (Tecnoalcalá)
- Centros de Acceso Público a Internet (CAPI)
- Centros de Difusión Tecnológica (CDT)

5.2. POBLACIÓN

En la zona del Henares residen un total de 525.230 personas a fecha de 1 de julio del 2006, último dato publicado, lo que supone el 8,7% del total de la región. La mayor parte habita sobre todo en tres municipios de considerable tamaño como son Alcalá de Henares (200.052 habitantes), Torrejón de Ardoz (112.645) y Coslada (82.418).

Población total Corredor del Henares



Fuente: Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid. 2008.

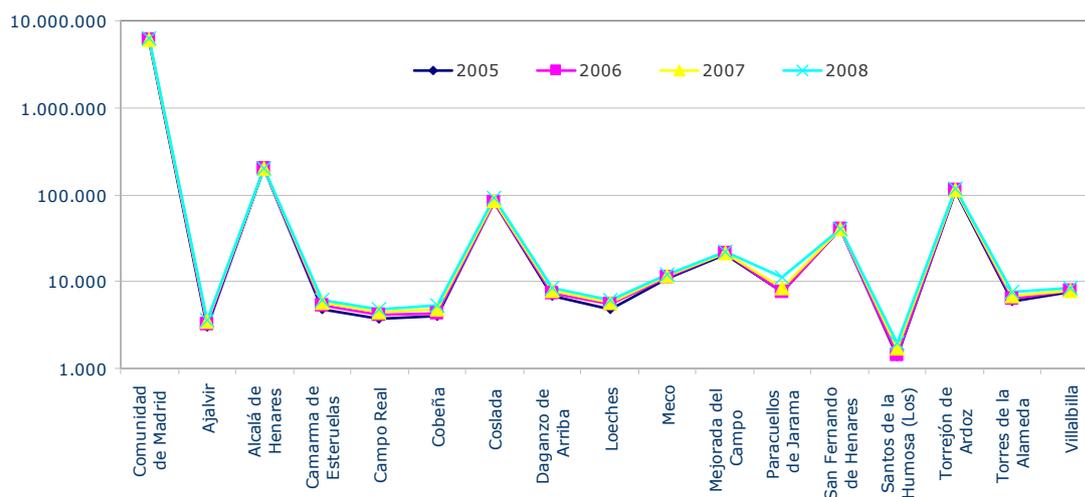
En cuanto a la evolución de la población durante los últimos años (2005 - 2008) se ha producido un incremento en el total de la zona del Corredor del 7%. La dinámica de crecimiento demográfico que ha seguido el conjunto de la zona ha sido muy superior a la media regional. Mientras que entre 2005 y 2008 la población madrileña se ha incrementado un 5%, en algunos municipios del Corredor se ha producido un incremento de la población de hasta el 51%, como es el caso de Paracuellos del Jarama. Los Santos de la Humosa también ha visto incrementar de forma considerable su población.

Número de población empadronada

	2005	2006	2007	2008
Comunidad de Madrid	5.964.143	6.008.183	6.081.689	6.271.638
Ajalvir	3.062	3.231	3.448	3.558
Alcalá de Henares	197.804	201.380	198.723	203.645
Camarma de Esteruelas	4.816	5.317	5.759	6.160
Campo Real	3.769	4.124	4.466	4.865
Cobeña	4.018	4.293	4.844	5.406
Coslada	82.894	83.233	86.478	89.918
Daganzo de Arriba	6.889	7.340	7.895	8.493
Loeches	4.793	5.450	5.767	6.210
Meco	10.774	11.094	11.719	12.198
Mejorada del Campo	20.245	21.052	21.369	22.267
Paracuellos de Jarama	7.568	7.586	8.572	11.424
San Fernando de Henares	39.966	40.048	39.843	40.654
Santos de la Humosa (Los)	1.400	1.444	1.682	1.997
Torrejón de Ardoz	109.483	112.114	113.176	116.455
Torres de la Alameda	5.900	6.359	6.881	7.474
Villalbilla	7.546	7.761	8.003	8.492
TOTAL CDH	510.927	521.826	528.625	549.216

Fuente: Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid. 2008.

Evolución de la población total empadronada en los Municipios del Corredor.



Fuente: Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid. 2008.

La población del Corredor tiene una importante presencia inmigrante, el 24% de la población empadronada en los distintos municipios del Corredor

se encuentra constituida por personas procedentes de países de la Unión Europea y de América.

Porcentaje de Población empadronada por nacionalidad en el Corredor del Henares

Porcentaje de población empadronada con nacionalidad española	1371
Porcentaje de población empadronada con nacionalidad de Oceanía	0,04
Porcentaje de población empadronada con nacionalidad de América del Sur	45,1
Porcentaje de población empadronada con nacionalidad africana	26,8
Porcentaje de población empadronada con nacionalidad de América del Norte	5,69
Porcentaje de población empadronada con nacionalidad del resto de países de Europa	4,57
Porcentaje de población empadronada con nacionalidad de América Central y del Caribe	6,25
Porcentaje de población empadronada con nacionalidad americana	57
Porcentaje de población empadronada con nacionalidad de la Unión Europea	137
Porcentaje de población empadronada con nacionalidad europea	142
Porcentaje de población empadronada con nacionalidad apátrida	0,03
Porcentaje de población empadronada con nacionalidad asiática	3,26

Fuente: Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid. 2008.

La llegada de inmigrantes, en los últimos años, al Corredor ha sido la variable que más ha intervenido en el crecimiento poblacional y está teniendo un impacto destacado en los ámbitos económico empresarial.

5.3. ESTRUCTURA Y CONFIGURACIÓN DEL CORREDOR DEL HENARES

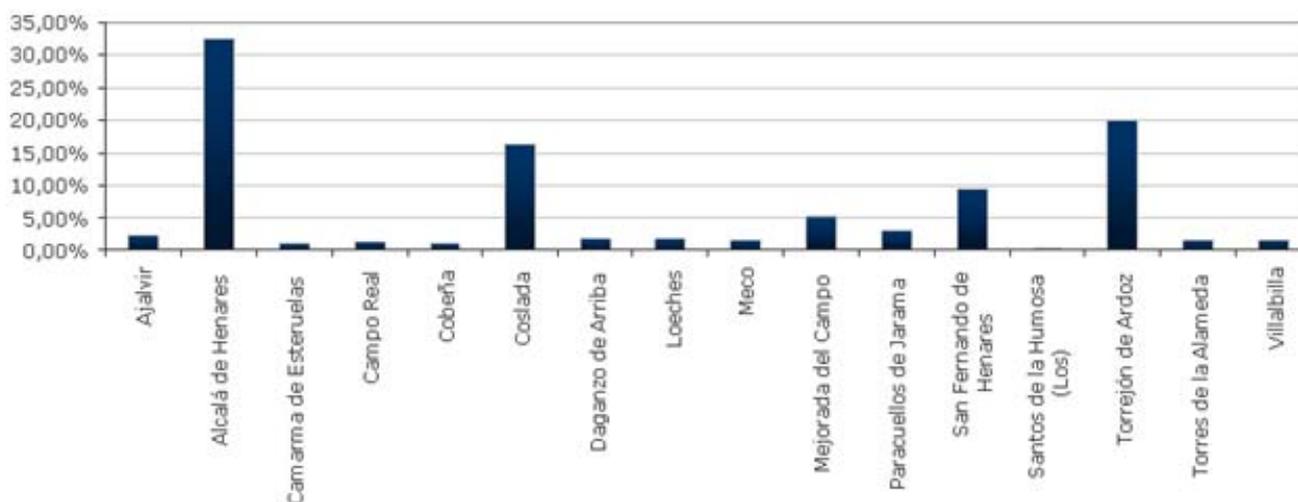
El Corredor del Henares juega un papel muy significativo en la economía de la región ya que en este espacio cuenta con una de las grandes concentraciones del tejido productivo de la Comunidad de Madrid.

El dinamismo demográfico de la zona, su ubicación y sus conexiones estratégicas constituyen elementos significativos que contribuyen a la pujanza económica de este territorio.

El tejido empresarial del Corredor del Henares está formado por 22.074 unidades locales⁴ lo que supone casi el 9% de las unidades locales que se encuentran en la Comunidad, según datos del Instituto Nacional de Estadística de la Comunidad de Madrid.

El 32,55% de las unidades locales del Corredor se encuentran ubicadas en Alcalá de Henares, le sigue el municipio de Torrejón de Ardoz con el 19,95%, en último lugar se encontraría Santos de la Humosa (Los) con sólo el 0,26% de las unidades locales.

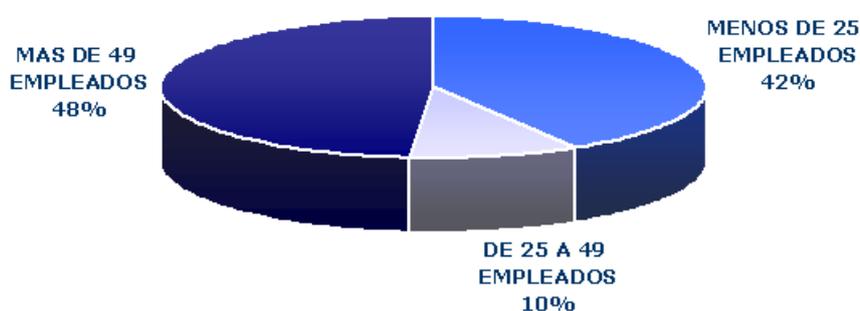
Unidades Locales en el Corredor del Henares (2007)



⁴ Unidades locales: Se corresponde con una empresa o parte de una empresa (taller, fábrica, almacén, oficina, mina, etc...) sita en un lugar delimitado tipográficamente. De esta definición se desprende que no se incluyen aquellas unidades cuya actividad no se ejerce en una dirección relativamente fija y que son las que denominamos unidades locales "sin local".

Fuente: Banco de datos municipal y zonal. Almodena. Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid. 2009.

La mayoría de los establecimientos del Corredor corresponden a pequeñas y medianas empresas, se puede decir que el tejido empresarial es fundamentalmente PYME. Las empresas con un mayor número de asalariados se concentran en municipios como Alcalá y Torrejón y se dedican fundamentalmente a la Industria.

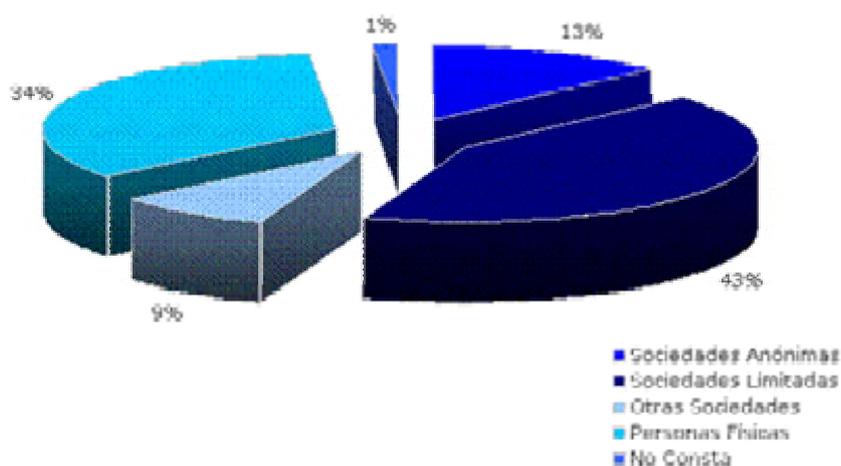


Establecimientos según tamaño en el Corredor del Henares

Fuente: Consejería de Empleo y Mujer. Observatorio Regional Empleo y de la Formación. Estadísticas de Mercado de Trabajo. Febrero de 2009.

Otra característica a destacar entre las unidades locales del Corredor es su forma jurídica. Estas, principalmente se constituyen como "**Sociedad Limitada**" es la forma jurídica elegida por el 43% de los empresarios de la zona. Esto nos dice que un amplio porcentaje de empresarios limitan sus responsabilidades frente a terceros en la gestión de su negocio a la vez que se exige un capital muy bajo para su constitución. Tras esta forma jurídica se encuentra la de "**Personas Físicas**", siendo del 34% del total de unidades. Esto se explica por el hecho de que emprender un negocio como empresario individual es más fácil a la hora de poner en marcha una empresa, implica menos trámites de constitución y no es necesario desembolsar un capital mínimo inicial. Esta es la forma habitual de una empresa durante los primeros años de vida. Las "**Sociedades Anónimas**" se constituyen en un 13%, por último estarían "**otras sociedades**" con un 9%.

Unidades locales del Corredor según el tipo de unidad jurídica, 2007.

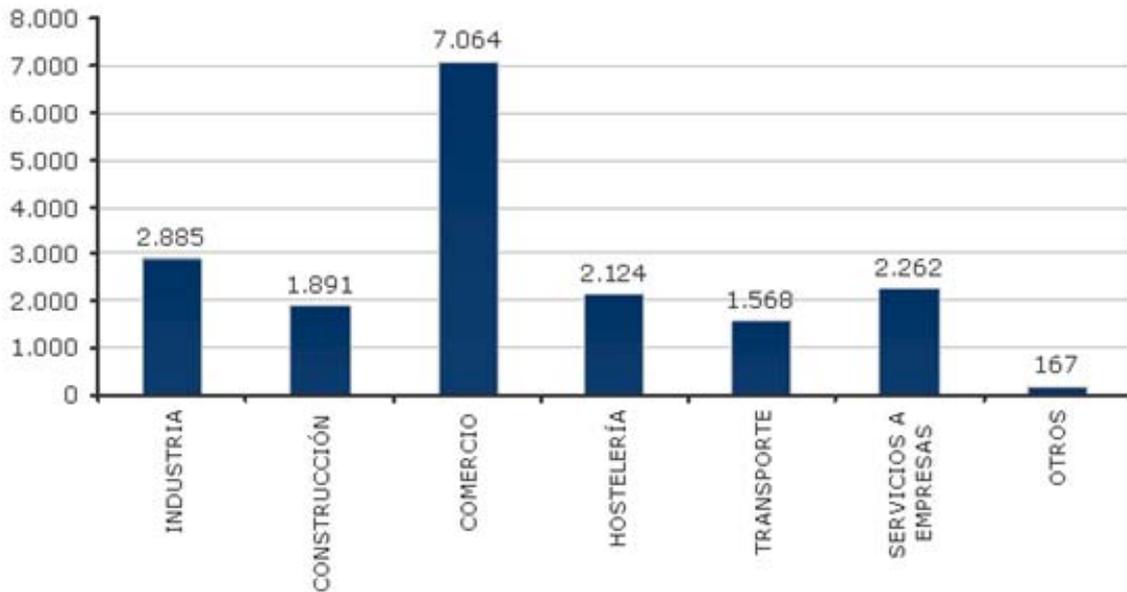


Fuente: Directorio de unidades de actividad económica. Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid.

La demografía empresarial del Corredor de Henares, muestra una estructura heterogénea, en su tejido empresarial se desarrollan diversas actividades aunque destacan las actividades de Comercio, las de Industria manufacturera y las actividades inmobiliarias.

El tejido productivo del Corredor está diversificado, aunque cuenta con una relevante presencia comercial e industrial, que constituyen más de la mitad de las unidades locales existentes.

Unidades locales según actividad económica



Fuente: Directorio de unidades de actividad económica. Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid.

El Corredor del Henares cuenta con una de las grandes concentraciones del tejido productivo de la región, ello es debido entre otros factores a su dinamismo demográfico, que ya hemos comentado, a su ubicación así como a sus conexiones estratégicas.

A continuación se muestran las unidades locales clasificadas por municipio y actividad principal, según los últimos datos disponibles en el Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid.

Unidades locales clasificadas por municipio según la actividad principal (CNAE-93 a 1 dígito). 2007.

MUNICIPIO	TOTAL	INDUSTRIAS EXTRACTIVAS	INDUSTRIA MANUFACTURERA	PRODUCCIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE ENERGÍA ELÉCTRICA, GAS Y AGUA	CONSTRUC.	COMERCIO; REP. VEH. DE MOTOR, MOTOC. Y CICLOM., ART. PERSONALES.	HOSTELER.	TRANSPORTE ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES	INTERMEDIACIÓN FINANCIERA	ACTIVIDADES INMOBILIARIAS Y DE ALQUILER; SERVICIOS EMPRESARIALES	ADMINISTRACION PÚBLICA, DEFENSA Y SEGURIDAD SOCIAL OBLIGATORIA	EDUCACION	ACTIVIDADES SANITARIAS Y VETERINARIAS SERVICIO SOCIAL	OTRAS ACTIVIDADES SOCIALES Y DE SERVICIOS PRESTADOS A LA COMUNIDAD	SIN CÓDIGO DE ACTIVIDAD
Total	22.074	8	2.950	20	2.321	7.207	2.156	1.843	586	2.418	96	499	600	1.281	89
Ajalvir	487	1	193	0	38	133	26	23	7	44	1	3	2	12	4
Alcalá de Henares	7.184	1	541	8	674	2.537	751	422	256	854	52	247	282	532	27
Camarma de Esteruelas	216	0	48	0	49	44	13	16	3	26	1	6	2	8	0
Campo Real	262	0	58	0	33	81	26	16	5	23	1	2	3	11	3
Cobeña	192	0	27	0	27	44	12	15	6	32	1	5	10	13	0
Coslada	3.623	1	290	1	413	1.210	390	518	87	362	2	68	71	195	15
Daganzo de Arriba	390	2	98	0	30	98	31	32	8	46	3	8	10	20	4
Loeches	369	1	119	1	56	84	21	31	6	30	1	4	3	11	1
Meco	351	0	66	0	82	69	26	26	4	45	1	7	7	18	0
Mejorada del Campo	1.139	0	304	0	148	303	88	92	17	99	8	13	19	45	3
Paracuellos de Jarama	643	1	197	0	68	183	42	24	7	63	3	8	11	28	8
San Fernando de Henares	2.081	0	304	4	209	718	175	185	49	250	10	37	37	99	4
Santos de la Humosa (Los)	58	0	4	0	6	26	6	5	2	3	2	0	1	3	0
Torrejón de Ardoz	4.404	1	541	5	381	1.529	498	370	122	471	5	87	126	251	17
Torres de la Alameda	329	0	78	0	51	81	29	37	5	24	1	2	6	13	2
Villalbilla	346	0	82	1	56	67	22	31	2	46	4	2	10	22	1

Fuente: Directorio de unidades de actividad económica. Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid.

El Corredor del Henares ha sido un enclave tradicional del sector industrial, sin embargo, en estos últimos años se está viendo una transformación fundamental en su estructura sectorial, de forma que los sectores de servicio y construcción van ganando terreno en la zona. Aunque la industria sigue teniendo un peso fundamental (16%) sobre todo si se compara con la el resto de la región, también van adquiriendo una importante presencia actividades como el comercio y la hostelería.

Otro sector que está adquiriendo un gran impulso en la estructura productiva del Corredor es el de las actividades inmobiliarias/alquiler y el de servicios empresariales (11%). En concreto, estas actividades abundan en los municipios más grandes del Corredor Metropolitano (Alcalá, Coslada, San Fernando de Henares y Torrejón) y en su mayoría son servicios a empresas que pueden ser de carácter más cualificado (asesoramiento jurídico y económico, servicios técnicos) o menos cualificado (limpieza industrial). También tienen una presencia importante las actividades inmobiliarias, acorde con la significación que tiene el sector de la construcción.

Junto a estos subsectores, también las actividades de intermediación financiera ocupan una parte significativa del tejido productivo (3%), aunque todavía no alcanzan los niveles que tienen en otros ámbitos de la región y se hallan asimismo muy concentrados en los municipios de Alcalá de Henares y Torrejón de Ardoz.

En este panorama cada vez más diversificado, las actividades de transporte, almacenamiento y comunicaciones ligadas al transporte tienen también una importancia fundamental, como lo demuestra el 8%. Estas actividades se han visto favorecidas por la proximidad al aeropuerto, se ha asentado sobre todo en Coslada, donde supone el 518 unidades de las 3.623 de su tejido empresarial, aunque en los últimos años se ha extendido por los municipios limítrofes, especialmente a Torrejón de Ardoz.

Sin embargo, el sector de actividad que cuenta con más establecimientos es el comercial (el 33%), a pesar de haber disminuido su importancia durante los últimos años. El comercio al por menor, tanto en tiendas especializadas como generalistas, se encuentra en la gran mayoría de los municipios del Corredor entre las primeras actividades empresariales, lo que se explica por el importante volumen del mercado local, pues en esta zona reside, como se ha visto, una parte significativa de la población madrileña, con una densidad demográfica muy elevada

A la hora de conocer la situación económica de las empresas del Corredor, los Directivos y responsables encuestados han manifestado que teniendo en cuenta la coyuntura económica actual la valoración de la situación de su empresa es bastante positiva, calificándola en su mayoría en casi todos los sectores como buena, siendo el 50,84% los que opinan así. No obstante, el 30,65% cree que la situación se debe definir como mala. Por sectores, no hay diferencias significativas.

Las opiniones con respecto a la situación del sector son algo más negativas, al considerar el 67,74% que es muy mala o mala, destaca el sector de la industria como aquel que tiene una valoración más negativa.

Valoración de la situación económica de las empresas

Actividad	Negativa	Positiva
Industria	14,52%	24,19%
Construcción	1,61%	1,6%
Comercio	3,23%	14,51%
Hostelería	3,23%	4,84%
Servicios a otras empresas	9,67%	8,06%
Transporte	1,61%	0,00%
Otros	1,61%	6,45%
TOTAL	35,48%	59,66%

Valoración de la situación económica del sector

Actividad	Negativa	Positiva
Industria	29,03%	11,29%
Construcción	3,22%	0,00%
Comercio	16,13%	1,61%
Hostelería	4,84%	3,23%
Servicios a otras empresas	9,67%	8,06%
Transporte	1,61%	0,00%
Otros	3,23%	3,23%
TOTAL	67,73%	27,42%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada a ocupados

La actual coyuntura económica está afectando al tejido empresarial del Corredor del Henares, esta situación afecta tanto a las empresas más grandes como a las pequeñas aunque las PYMES tienen más dificultades para reaccionar debido a que poseen menos recursos para hacer frente a la situación económica actual.

La situación económica es muy mala. Quién más se está viendo afectado es el tejido PYME puesto que tienen menos recursos, todo es un engranaje y la situación actual nos afecta a todos. EP4

Vamos a un modelo productivo del trabajo donde se incorporan nuevas tecnologías, nuevos sistemas formativos, nuevas formas de trabajar, para eso es la formación también, una parte de nuestros trabajadores se forman para ser competitivos y hacer esa producción que se está sacando al exterior con las mismas garantías y con las mismas competencias. EP9

[...] además visito un montón de empresas y claro te cuentan el día a día que tienen y el día a día supone los problemas a los que se tienen que enfrentar pero también nosotros como pequeña empresa, que son problemas de financiación son problemas ahora mismo que está todo parado, la sensación es un poco de expectación, también creo que hay una parte psicológica del tema, de hecho tú vas a visitar a un cliente y te dice: "no si el presupuesto está aceptado pero estamos esperando", esa es la respuesta que obtienes una y otra vez según visitas empresas, el problema es que claro no puedes esperar eternamente, entonces entiendo que tiene que haber un punto de inflexión. GD3

[...] sobre todo con el tema de las PYMES y las MICROPYMES, es el tema de formación, normalmente son empresas familiares y estamos hablando de 6 y 10, que entre 6 y 10 puede haber 3 familiares y el

resto son trabajadores, pero al fin y al cabo es realmente quien está moviendo el país las pequeñas y las medianas empresas si es que no hay que olvidarlo, pueden llegar hasta 25,30 trabajadores, pero más o menos en ese entorno que os movemos, entonces si que es cierto que en muchas de ellas todo el tema de la tecnología informática que puede abrir mucho campo , como puede ser la venta por Internet, publicitarte por Internet pues no todos están como mentalizados, pero eso va muy poco a poco porque cuando estamos hablando de empresas familiares, que por lo que sea gente que tiene su manera de trabajar , que le ha ido muy bien en el negocio de la manera que lo llevaban que no van a cambiar porque tienen ese tipo. GD1

Los sectores que más se están viendo afectados por la crisis son el industrial, automoción, la construcción, también se esta viendo afectado aunque en menor medida el sector de la logística. Esto esta creando un desempleo sobre todo del colectivo inmigrante. Otros sectores que están sufriendo menos son el comercio y la hostelería. EP10

La crisis actual afecta a la operativa empresarial, la dificultad para conseguir préstamos, créditos, etc., provoca un efecto de incertidumbre que acaba trasladándose a las grandes y sobre todo a las pequeñas empresas, afecta al empleo, a las personas y a la situación económica global. Los balances del Banco de España confirman la existencia de una clara desaceleración de la actividad productiva, que acusa una tibia inversión en bienes equipos y cierta atonía en las exportaciones, de las que las empresas del Corredor no parecen

5.4. CONFIGURACIÓN LABORAL DEL CORREDOR DEL HENARES

La **población activa** es el colectivo que ha alcanzado la edad legal para incorporarse al mercado de trabajo y que aún no han cumplido la edad a partir de la que tienen que salir de dicho mercado, hablamos de aquellas personas con una edad comprendida entre 18 y 65 años.

Según los últimos datos publicados para el tercer trimestre del 2009, de la Encuesta de Población Activa el número de activos en la Comunidad de Madrid ascienden a 5.236.200 personas.

La evolución de la población activa, en los trimestres anteriores, se caracteriza por un crecimiento constante, centrándose dicho crecimiento en las mujeres, las cuáles forman ya el 52% de la población activa.

Evolución de la población activa en la Comunidad de Madrid



Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística. 2009.

Como **población ocupada** se entiende aquella parte de la población activa que se encuentra desarrollando una actividad laboral. En el Corredor de Henares hay 147.122 personas ocupadas. Por actividad económica, podemos destacar que el 29% de los ocupados pertenecen a la industria, seguidos con el 27% de los ocupados en el sector comercio y de los ocupados en las actividades de servicios a otras empresas con un 17%, con un 11% de los ocupados trabajan en el sector del transporte, el 10% en la construcción y un 5% trabajan en el sector de la hostelería.

Si tomamos como referencia el municipio, se puede destacar que el 50% de los trabajadores de Coslada se encuentran ocupados en el sector del transporte, este sector también adquiere importancia en municipios como Alcalá de Henares y Torrejón de Ardoz, pero no con tanto peso.

El sector del transporte tiene un peso estratégico en la zona del Corredor, debido a las inversiones en infraestructuras que se están realizando sobre todo en el municipio de Coslada, tal y como han puesto de manifiesto los expertos consultados.

Yo el área de transporte, la veo muy importante y se lo decimos a nuestra gente. El hecho de que la gente tenga los diferentes carnés para el transporte urbano, transporte por carretera, transporte de mercancías, para nosotros es bastante importante, y necesario, el tener esos carnés, nosotros hemos hecho bastantes cursos de ese tipo, porque además encuentran empleo fácilmente, bien, porque hay aquí hay una zona del sector logístico, y la zona de Coslada, San Fernando, el Aeropuerto, y porque te lo piden, hay empresas que te piden el carné de camión, y cuando lo tienes es más fácil de conseguir empleo. EP10

El sector industrial tiene una relevancia significativa entre los ocupados de Alcalá de Henares (30%) y Torrejón de Ardoz (17%). Al igual que el sector comercio que también es importante en estos municipios, con un 36% y 19% respectivamente.

Ocupados en las unidades locales de la Zona del Corredor

	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	COMERCIO	HOSTELERIA	SERVICIOS A OTRAS EMPRESAS	TRANSPORTE	OTROS	TOTAL
Ajalvir	2240	349	808	175	331	125	4	4032
Alcalá de Henares	13152	4926	14519	2914	8233	2779	122	46645
Camarma de Esteruelas	1605	594	211	33	55	142	0	2640
Campo Real	1163	100	156	47	37	20	1	1524
Cobeña	196	100	189	45	89	47	0	666
Coslada	3508	2775	6283	1291	3526	8078	45	25506
Daganzo de Arriba	1765	220	564	297	201	148	3	3198
Loeches	1343	194	263	47	72	161	0	2080
Meco	903	495	299	90	119	127	1	2034
Mejorada del Campo	2331	651	1419	253	303	341	6	5304
Paracuellos del Jarama	2068	621	758	118	418	109	9	4101
San Fernando de Henares	4092	1214	6194	683	6229	1669	9	20090
Santos de la Humosa (Los)	-	15	34	11	1	8	0	69
Torrejón de Ardoz	7403	2021	7401	1647	4702	2294	28	25496
Torres de la Alameda	851	466	499	343	65	105	1	2330
Villalbilla	556	267	191	67	226	99	1	1407
TOTAL CORREDOR	43176	15008	39788	8061	24607	16252	230	147122

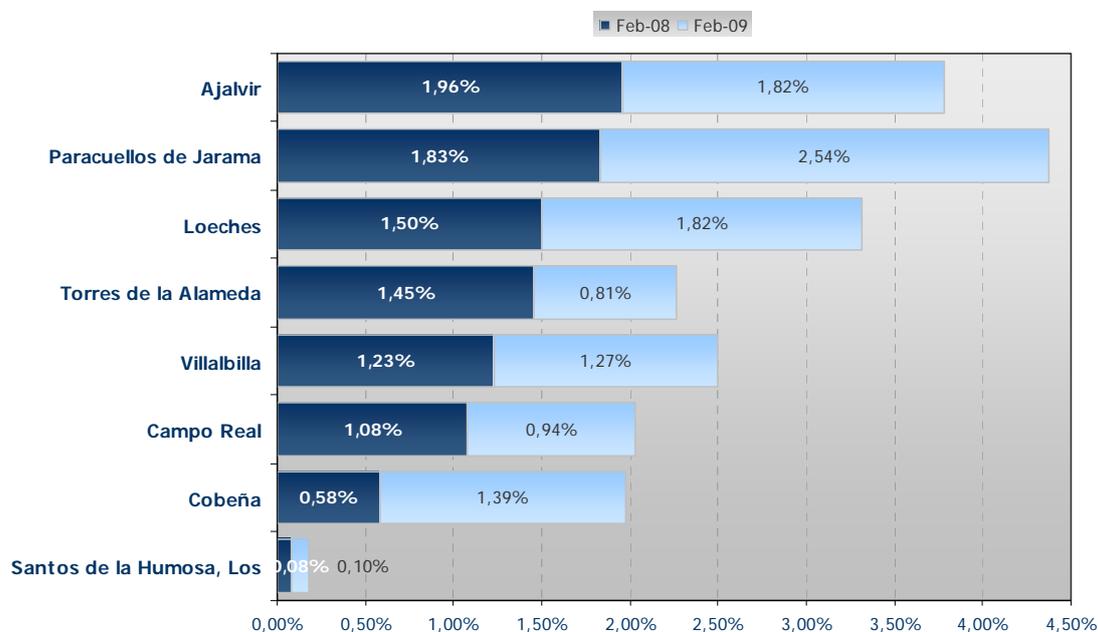
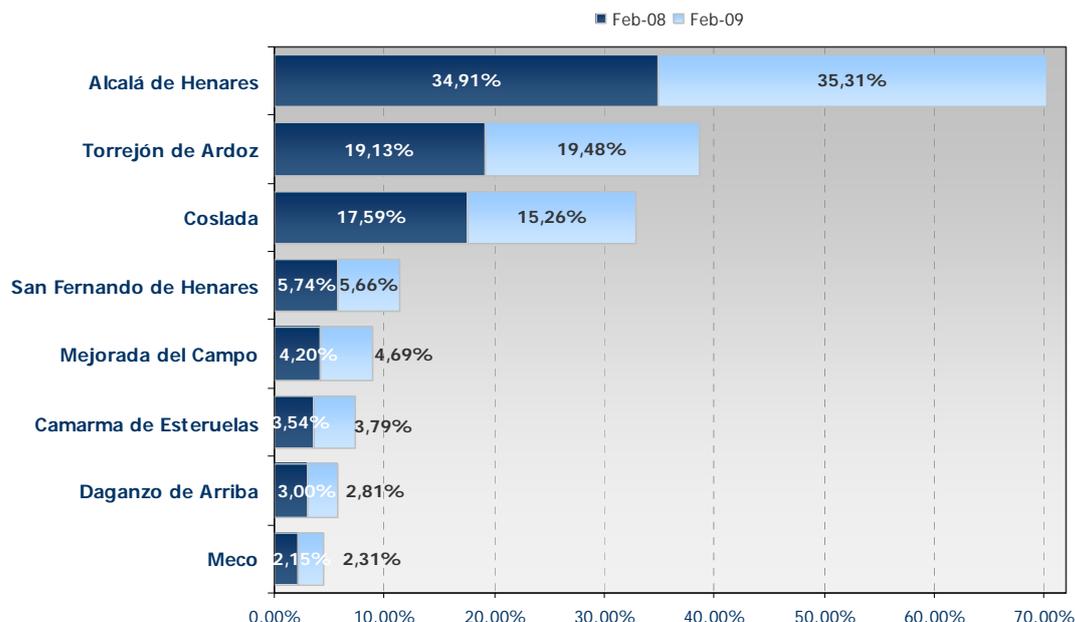
Fuente: Directorio de Unidades de Actividad Económica. Instituto de la Comunidad de Madrid. 2007.

En cuanto al número de contratos que se han suscrito en la zona del Corredor, los datos publicados por el Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid, ponen de manifiesto que en la mayoría de los municipios del Corredor se ha producido un descenso en el número de contratos entre los suscritos en febrero del 2008 y febrero del 2009.

En febrero del 2008 se suscribieron un total de 14.229 contratos, repartidos entre los distintos municipios del Corredor, Alcalá de Henares con 4.968, Torrejón de Ardoz con 2.722 y Coslada con 2.503, fueron los tres municipios en los que más contratos se suscribieron. En el polo opuesto se encontraron Los Santos de la Humosa y Cobeña que no llegaron a la centena de contratos suscritos.

En febrero del 2009 se suscribieron un total de 8.258 contratos, lo que significa una variación del 41,96% con respecto al mismo período del año anterior, por municipios la tendencia ha sido la misma, es decir, el número mayor de contratos, al igual que en el 2008, se han suscrito en aquellos municipios que tienen un mayor número de población.

Evolución del número de contratos



BASE: Febrero del 2008, 14.229 contratos en el CDH

BASE: Febrero del 2009, 8.258 contratos en el CDH

Fuente: Consejería de Empleo y Mujer. Observatorio Regional de Empleo y de la Formación. 2009

El único municipio que presenta una tendencia positiva es Cobeña, de los 83 contratos suscritos en el 2008 a los 115 que se han suscrito en el 2009. Por el contrario, el municipio que presenta una mayor variación con respecto al año anterior es Torres de la Alameda.

La situación de desempleo en la zona del Corredor se caracteriza, al igual que en resto del panorama nacional, por haber experimentado un fuerte ascenso con respecto a años anteriores, en todos los municipios ha aumentado el número de parados con respecto al año anterior, siendo esta diferencia más acusada en aquellos municipios con una mayor población.

Evolución del número de desempleados en el Corredor del Henares.

	Feb-08	Feb-09	Diferencia
Ajalvir	104	179	75
Alcalá de Henares	9.660	15.935	6.275
Camarma de Esteruelas	238	456	218
Campo Real	201	367	166
Cobeña	128	221	93
Coslada	3.869	6.029	2.160
Daganzo de Arriba	300	443	143
Loeches	266	454	188
Meco	533	1.041	508
Mejorada del Campo	1.037	1.812	775
Paracuellos de Jarama	322	603	281
San Fernando de Henares	1.703	2.587	884
Santos de la Humosa, Los	76	159	83
Torrejón de Ardoz	5.782	9.444	3.662
Torres de la Alameda	357	637	280
Villalbilla	308	501	193
TOTAL CDH	24884	40868	15984

Fuente: Consejería de Empleo y Mujer. Observatorio Regional de Empleo y de la Formación. 2009

El aumento del desempleo ha traído consigo un cambio en la relación de oferta y demanda de puestos de trabajo, los expertos consultados han manifestado que:

Desde el punto de vista de los puestos no cualificados antes apenas demandas de estas ofertas ahora hay más personas demandando esos trabajos. Desde el punto de vista de los puestos cualificados la situación favorece en cierta medida a las empresas porque mejora la cantidad y la calidad, y tienes más posibilidades para elegir. EP2

Había llegado un momento en que era muy difícil contratar a gente de determinados perfiles, todos estábamos acostumbrados a vivir en un determinado nivel de vida, estábamos supervalorados. Ahora hay

más demanda. Se va a poder hacer una mejor selección de personal. EP4

El desempleo en la zona del Corredor ha aumentado mucho, por ejemplo Alcalá tiene un sector industrial muy fuerte pero también pero muy expuesto a la situación actual. Nosotros hemos notado el descenso de la población activa en el número de solicitudes que hemos recibido para participar en formación. EP8

Atendiendo al perfil del desempleado en el Corredor, se observa que el paro ha afectado en mayor medida a la población masculina que a la femenina, a excepción de las mujeres mayores de 45 años, cuyo porcentaje es mayor al masculino en ese mismo intervalo de edad.

El sector que presenta un mayor número de desempleados es el de servicios, con 24.390 parados distribuidos en los distintos municipios que conforman la zona del Corredor.

Uno de los sectores que más desempleados ha generado en el Corredor ha sido el de la construcción, dinámica que coincide con el resto del panorama nacional, ya que el sector de la construcción ha sido el más afectado por la actual crisis económica.

Paro registrado según edad y sexo en la zona del Corredor

MUNICIPIOS	TOTAL	SEXO Y EDAD					
		HOMBRES			MUJERES		
		< 25	25 - 44	>= 45	< 25	25 - 44	>= 45
AJALVIR	159,	12,	45,	22,	11,	51,	18,
ALCALA DE HENARES	15.058,	1.216,	4.288,	2.178,	852,	4.083,	2.441,
CAMARMA DE ESTERUELAS	412,	29,	99,	54,	27,	145,	58,
CAMPO REAL	340,	29,	92,	39,	22,	119,	39,
COBEÑA	191,	9,	62,	31,	11,	60,	18,
COSLADA	5.604,	476,	1.430,	886,	346,	1.277,	1.189,
DAGANZO DE ARRIBA	408,	40,	108,	49,	17,	144,	50,
LOECHES	444,	42,	135,	44,	23,	151,	49,
MECO	994,	104,	274,	134,	62,	302,	118,
MEJORADA DEL CAMPO	1.709,	186,	469,	216,	133,	489,	216,
PARACUELLOS DE JARAMA	528,	38,	160,	73,	13,	175,	69,
SAN FERNANDO DE HENARES	2.437,	231,	576,	338,	161,	699,	432,
SANTOS DE LA HUMOSA, LOS	148,	19,	40,	17,	12,	48,	12,
TORREJON DE ARDOZ	8.869,	732,	2.592,	1.294,	506,	2.335,	1.410,
TORRES DE LA ALAMEDA	609,	64,	167,	81,	36,	192,	69,
VILLALBILLA	463,	39,	114,	64,	20,	147,	79,
TOTAL CDH	38.373,	3.266,	10.651,	5.520,	2.252,	10.417,	6.267,
MADRID.	369.25,	26.761,	105.747,	58.838,	17.861,	99.527,	60.522,

Fuente: Servicio Público de Empleo. INEM. 2009

Si comparamos los datos, de febrero del 2009, con respecto al mismo período del año anterior, se observa que en todos los sectores de la actividad se ha producido un aumento en el número de parados con respecto al año anterior, la variación más significativa se observa en el sector de servicios, en donde el desempleo ha aumentado en más de 9.000 personas, el sector de agricultura y pesca es el que meno variación representa.

Paro registrado por sector en la zona del Corredor

MUNICIPIOS	SECTORES				SIN EMPLEO ANTERIOR
	AGRICULT.	INDUSTRIA	CONSTRUC.	SERVICIOS	
AJALVIR	2,	26,	19,	109,	3,
ALCALA DE HENARES	57,	2.025,	3.117,	9.274,	585,
CAMARMA DE ESTERUELAS	2,	77,	81,	244,	8,
CAMPO REAL		64,	63,	206,	7,
COBEÑA		26,	32,	128,	5,
COSLADA	27,	539,	1.106,	3.774,	158,
DAGANZO DE ARRIBA	3,	71,	47,	279,	8,
LOECHES		105,	71,	268,	
MECO	1,	180,	237,	555,	21,
MEJORADA DEL CAMPO	2,	289,	326,	1.055,	37,
PARACUELLOS DE JARAMA	3,	54,	87,	373,	11,
SAN FERNANDO DE HENARES	7,	275,	432,	1.674,	49,
SANTOS DE LA HUMOSA, LOS		24,	25,	96,	3,
TORREJON DE ARDOZ	27,	1.290,	1.618,	5.697,	237,
TORRES DE LA ALAMEDA	6,	132,	119,	336,	16,
VILLALBILLA	1,	61,	65,	322,	14,
TOTAL CDH	138,	5.238,	7.445,	24.390,	1.162,
MADRID.	1.695,	35.221,	72.156,	250.095,	10.089,

Fuente: Servicio Público de Empleo. INEM. 2009

También se ha producido una disminución en el número de afiliados a la seguridad social, durante los tres últimos años se había producido un crecimiento en el número de afiliados, esta tendencia positiva se ha visto afectada por el actual contexto económico de forma que en el año 2008 había 175.464 afiliados, 8.796 afiliados menos que en el año anterior.

Afiliados en la Seguridad Social en el Corredor del Henares.



Fuente: Tesorería General de la Seguridad Social. Ministerio de Trabajo e Inmigración. 2008

5.5. PROCESOS PRODUCTIVOS: EVOLUCIÓN EN EL CORREDOR DEL HENARES

El **proceso productivo** se puede definir como un conjunto de actividades o tareas interrelacionadas entre sí encargadas de transformar determinadas entradas en salidas que pueden estar representadas por un bien (producto terminado o un producto que se convierte en un insumo para cualquier otro proceso) o un cliente satisfecho en organizaciones de servicios; para lograr dichas transformaciones, se necesita de medios de producción, entre ellos el esfuerzo físico de las personas, instalaciones, tecnología y un elemento sumamente importante en los últimos tiempos: conocimiento.

Las organizaciones dedicadas a la fabricación de productos o a la prestación de servicios requieren de una serie de procesos, necesarios para la concreción del producto final o para la entrega del servicio al cliente. Dichos procesos denominados de producción, son considerados la médula espinal de las empresas y requisito esencial para el desarrollo y permanencia de la organización en el mercado.

Debido al objeto del estudio de ámbito intersectorial y a la estructura empresarial de la zona objeto de estudio no se pueden describir cada uno de los procesos productivos que se realizan en cada actividad que se

desarrolla en la zona del Corredor. No obstante, a continuación se pasa a exponer los principales cambios que darán lugar a una evolución en los sistemas productivos que se desarrollan en el Henares.

Los cambios verificados en los sistemas productivos, las innovaciones tecnológicas y los requerimientos de constantes cambios de los productos y servicios en el mercado, están otorgando una enorme importancia a la formación. Al igual que ocurre con las formas de organización del trabajo dentro de las empresas, los procesos de descentralización asociados a innovaciones tecnológicas pueden producir ganancias de empleo y de productividad.

Un objetivo prioritario de la política económica española ha sido y será el de impulsar el crecimiento de la productividad, sentando las bases de un crecimiento basado en la innovación y en la eficiencia, a través del esfuerzo financiero del Estado y de la creación de un entorno favorable a la investigación, el desarrollo y la innovación.

Un modelo de crecimiento equilibrado y sostenido, basado en la competitividad de las empresas y en la productividad del trabajo ha de estar sustentado, además de en las políticas laborales y de empleo, en otras políticas públicas especialmente las de educación y formación, las de desarrollo, de investigación e innovación, las de infraestructuras, la industrial y la medioambiental.

Es necesario incrementar la inversión en Innovación, Tecnología e Investigación para mejorar el tejido productivo y crear más empleo de calidad, lo que se transformará en un incremento de la productividad y la competitividad de las empresas españolas.

En este sentido, si se considera la **tecnología** como el stock de conocimientos necesarios para producir nuevos productos y procesos, la alta tecnología se caracteriza por una rápida renovación de conocimientos, muy superior a otras tecnologías y, por su grado de complejidad, exige un continuo esfuerzo en investigación y una sólida base tecnológica. A efectos estadísticos, la definición de alta tecnología se realiza mediante una enumeración exhaustiva de las ramas de actividad o de los productos de alto contenido tecnológico.

De los datos y estadísticas oficiales no se puede extraer información precisa de la zona del Corredor en cuanto a las actividades de innovación tecnológica en las empresas de la zona, por ello se realiza una estimación de la representación que tienen estas actividades en la estructura productiva del Henares a partir de una selección de los sectores clasificados como de alta y media-alta tecnología por el Instituto Nacional de Estadística.

El Corredor del Henares tiene una fuerte presencia de empresas de los sectores manufactureros de tecnología alta y media: industria química, maquinaria y equipos, aparatos eléctricos, industria del automóvil y

material de transporte, especialmente. En cambio, los sectores de servicios de alta tecnología o de punta (correos y telecomunicaciones, actividades informáticas e investigación y desarrollo) cuentan con una presencia muy menos significativa en el Corredor del Henares. Por tanto, la especialización manufacturera tradicional de la zona es un factor importante para el desarrollo y la innovación de la zona debido a que son actividades que se encuadran en sectores de tecnología media-alta. Existe, por el contrario una limitada implantación de servicios de tecnología punta.

5.5.1. Desarrollo e Innovación en el Corredor

En la zona del Corredor se está llevando a cabo diferentes actuaciones por parte del Instituto Madrileño de Desarrollo IMADE, que es una entidad de derecho público creada por la Ley 12/1984 y adscrita a la Consejería de Economía y Hacienda. Su principal objetivo es promover el desarrollo de la región, mediante actuaciones que favorezcan el crecimiento económico y la creación de empleo.

Las actuaciones previstas por el IMADE en el Corredor del Henares son las que se exponen a continuación:

▪ Centros Logísticos

El **proyecto del Puerto Seco** de Madrid es una iniciativa pública que bajo el amparo del Ministerio de Fomento y con la participación de las administraciones territoriales y locales, tiene como objetivo la creación de una infraestructura logística ferroviaria que promueve el desarrollo de la intermodalidad y conecta Madrid con los principales puertos españoles

Situación: Se encuentra ubicado en el término municipal de Coslada junto al Centro de Transportes de Coslada cuenta con una superficie total de 115.000 m² cuenta con:

- 2 vías de Expedición/Recepción de 450 y 500 m. útiles.
- 4 vías de carga y descarga con longitudes de hasta 470 m.
- Zona de almacenamiento de contenedores para una capacidad de 1.700 TEUS diarios y 110.000 TEUS anuales, con una superficie de 31.500 m².
- Edificios de oficinas administrativas, servicios y almacén para servicio de inspección aduanera.

Está promovido por la Sociedad Puerto Seco de Madrid, participada por IMADE, SEPES, Puertos del Estado y los Puertos de Algeciras, Barcelona, Bilbao y Valencia.

Ventajas competitivas:

- Plataforma logística intermodal y recinto aduanero, declarado de interés general para el sistema portuario español.
- Primera Aduana Marítima de carácter interior de la Unión Europea, con la consiguiente reducción de costes y tiempos de la cadena de transportes.
- Terminal ferroviaria de interior conectada directamente con los puertos, favoreciendo su penetración.
- Su situación junto al Centro de Transportes de Coslada, Centro de Carga Aérea de Barajas y Estación de Vicálvaro, favorece la intermodalidad, de acuerdo con las políticas de transporte de la Unión Europea.

Forma parte de RTE-T, Red Transeuropea de Transporte de los Puertos y de la RTE de transporte combinado.

El proyecto del **Centro de Transportes de Coslada** (CTC) tiene como objetivo la creación de infraestructuras económicas de vanguardia, que permitan mejorar el posicionamiento de la economía madrileña, potenciar el papel logístico de Madrid y convertir a la Comunidad de Madrid en la Plataforma Logística más importante del Sur de Europa.

Se encuentra ubicado al norte del término municipal de Coslada junto al Puerto Seco de Madrid, Estación de Clasificación de Vicálvaro y Centro de Carga Aérea de Barajas. Con accesos a la A-2, M-40 y M-45, y conexión directa con el Aeropuerto de Madrid-Barajas, a través de la M-21. Cuenta con una superficie total de 1.079.000 m², construidos casi en su totalidad, hay que sumar los 160.000 m² previstos para su ampliación, consta de las siguientes zonas:

- Zona de almacenamiento y distribución: 501.283 m².
- Zona de servicios: 90.000 m².
- Locales y oficinas: 47.000 m².
- Viarios, espacios públicos y zonas verdes: 436.000 m².

El CTC está promovido por la sociedad Centro de Transporte de Coslada, S.A. participada por IMADE, Cámara de Comercio de Madrid y Ayuntamiento de Coslada.

Situado al norte del término municipal de Coslada, complementa las instalaciones actuales del Centro de Transportes, con accesos a la A-2, M-40 y M-45. Contará con una superficie bruta de 160.000 m² que permitirá ofrecer unos 100.000 m² de parcelas netas.

Se trata de un ambicioso proyecto, que no sólo pretende mejorar las infraestructuras logísticas de Madrid, sino que tiene como objetivo articular la Comunidad Logística de la Región, en torno a cuatro líneas de actividad principales:

La Comunidad de Madrid constituye un emplazamiento estratégico para el desarrollo de actividades logísticas, debido a factores como: su localización

geográfica, la intensa actividad económica, su importante núcleo de consumo y producción y su potencial configuración como una plataforma logística de intercambio modal, dotada con importantes instalaciones e infraestructuras intermodales y una amplia oferta de servicios logísticos.

La articulación radial en torno a Madrid, tanto de la red ferroviaria, como la de autopistas y autovías, facilita el transporte. Puerto Seco de Madrid conecta directamente con los puertos más importantes de España. El aeropuerto Madrid-Baraja ofrece unas infraestructuras de primer orden para el transporte de mercancías.

La ubicación en el Área de Barajas/Coslada de importantes infraestructuras logísticas muy próximas entre sí, Centro de Transportes de Coslada, Centro de Carga Aérea de Barajas y Puerto Seco de Madrid, favorecen la intermodalidad.

▪ **Red de Parques y Clusters de la Comunidad de Madrid**

Madrid es una región líder y es la Comunidad española que más invierte en I+D+i, 1,98%, por encima de la media europea. Además, tiene el mayor PIB por habitante, 30.444 €, y registró un crecimiento del 4,1% del PIB en el periodo 2000-2006.

Sin embargo, en el siglo XXI sólo se puede mejorar la posición competitiva en un país desarrollado en base a la innovación y al aumento del valor añadido de los productos y servicios producidos. La base fundamental para conseguir un proceso continuo de innovación y de mejora productiva es la I+D, y por ello, la Comunidad de Madrid debe aumentar su esfuerzo en I+D para poder conseguir ocupar un sitio entre las 10 regiones más competitivas del mundo.

Para alcanzar estos objetivos se están poniendo en marcha a través de distintos organismos una Red de Parques y Clusters de la Comunidad de Madrid. Esta Red permitirá aprovechar de manera óptima el potencial de los Institutos Madrileños de Estudios Avanzados (IMDEA), que han servido para coordinar la capacidad investigadora de las universidades madrileñas en diferentes áreas de interés para las empresas.

Además, generará un entorno regional altamente innovador, con espacios físicos de encuentro y transferencia en los que universidades, centros de investigación, centros tecnológicos y empresas puedan compartir ubicación y recursos. La Red de Parques y Clusters permitirá aglutinar todas las acciones y recursos de las actividades de alto valor añadido que se realizan en la Comunidad de Madrid.

Dentro de la zona del Corredor se está desarrollando por la Comunidad de Madrid y la Universidad de Alcalá: Tecnoalcalá, uno de los pocos Parques situados en el Campus de una Universidad.

Tecnoalcalá cuenta con un Plan de Fomento de la Innovación en el que se establecen una serie de acciones para favorecer la transferencia de tecnología y la creación de empresas innovadoras. También contará con un "Centro de Servicios y Vivero". Se encuentra situado en el extremo noreste del término municipal de Alcalá de Henares, a 30 Km. de Madrid junto a la A-2 (Madrid-Barcelona). Cuenta con una superficie de 370.621 m².

Las empresas que se instalen en el Parque dispondrán de todos los equipamientos y servicios tecnológicos de la Universidad, permitiendo y potenciando la aparición de comportamientos innovadores.

Especialización: Empresas de tecnología avanzada con contenido en I+D+i, empresas con proyectos de investigación y base tecnológica y empresas de servicios empresariales y tecnológicos, preferentemente de los sectores: químico, farmacéutico, ciencias de la salud y tecnología de la información y comunicaciones.

5.5.2. Previsión de la Evolución en el Corredor

En el último año, según los mandos intermedios, la empresa no ha experimentado cambios significativos en cuanto al número de empleados. El 27,42% considera que se ha mantenido sin variación. Un 22,58% de los directivos y mandos intermedios encuestados afirman que si se ha producido una reducción moderada, este mismo porcentaje afirma por el contrario que se ha producido un incremento moderado en cuanto al número de empleados en el 2008 tomando como referencia el año anterior, 2007.

¿Cómo ha evolucionado el número de empleados en su empresa durante el último año (2008) con respecto al año anterior (2007)?	Nº ocupados	% ocupados en Dirección o técnicos profesionales y superiores
a. Reducción significativa	9	14,52%
b. Reducción moderada	14	22,58%
c. Sin variación	17	27,42%
d. Incremento moderado	14	22,58%
e. Incremento significativo	1	1,61%
f. NS/NC	7	11,28%
TOTAL	62	100,00%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada a Ocupados.

Las perspectivas para el futuro, desde el punto de vista de los propios mandos intermedios y responsables, siguen la tendencia manifestada por la propia crisis del entorno económico-financiero internacional, al considerar el 25,81% que las empresas experimentarán una reducción moderada de sus

plantillas. El 24,19% considera que no habrá ninguna variación, y el 24,19% cree que experimentarán un incremento significativo. Por tanto, las opiniones muestran una perspectiva de incertidumbre.

¿Cómo cree que va a evolucionar en los próximos años?	Nº ocupados	% ocupados en Dirección o técnicos profesionales y superiores
a. Reducción significativa	8	12,90%
b. Reducción moderada	16	25,81%
c. Sin variación	15	24,19%
d. Incremento moderado	14	22,58%
e. Incremento significativo	3	4,84%
f. NS/NC	6	9,67%
TOTAL	62	100,00%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada a Ocupados.

Realizando un análisis de la tendencia empresarial, a través de las encuestas realizadas en el estudio, en el último año (2008) con respecto al ejercicio anterior (2007), el porcentaje más elevado del colectivo de mandos intermedios y responsables afirma que no han sufrido ninguna variación (27,42%), mientras que el 22,58% afirma que ha habido una reducción de plantilla moderada y con ese mismo porcentaje se sitúan los que señalan que por el contrario han experimentado un incremento moderado. Por sectores se mantiene esta tendencia de forma generalizada sin presentar diferencias significativas.

Principal actividad a la que se dedica su empresa.	¿Cómo ha evolucionado el número de empleados en su empresa durante el último año (2008) con respecto al año anterior (2007)?													
	a. Reducción significativa		b. Reducción moderada		c. Sin variación		d. Incremento moderado		e. Incremento significativo		f. NS/NC		Total	
	Nº ocupados	% ocupados	Nº ocupados	% ocupados	Nº ocupados	% ocupados	Nº ocupados	% ocupados	Nº ocupados	% ocupados	Nº ocupados	% ocupados	Nº ocupados	% ocupados
Industria	2	3,23%	8	12,90%	8	12,90%	5	8,06%	0	0,00%	2	3,23%	25	40,32%
Construcción	1	1,61%	0	0,00%	0	0,00%	1	1,61%	0	0,00%	0	0,00%	2	3,23%
Comercio	1	1,61%	3	4,84%	5	8,06%	1	1,61%	1	1,61%	1	1,61%	12	19,35%
Hostelería	0	,00%	1	1,61%	1	1,61%	2	3,23%	0	0,00%	1	1,61%	5	8,06%
Servicios a otras empresas	3	4,84%	2	3,23%	1	1,61%	3	4,84%	0	0,00%	2	3,23%	11	19,35%
Transporte	0	0,00%	0	0,00%	1	1,61%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	1,61%
Otros. Especificar	2	3,23%	0	0,00%	1	1,61%	2	3,23%	0	0,00%	0	0,00%	5	8,06%
TOTAL	9	14,52%	14	22,58%	17	27,42%	14	22,58%	1	1,61%	6	9,68%	61	100,00%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada a Ocupados.

Haciendo previsiones de futuro, los porcentajes más elevados se reparten entre los trabajadores de este perfil que creen que se producirá una reducción moderada de plantilla (25,81%) y los que apuestan por mantenerse sin variación (24,19%).

Principal actividad a la que se dedica su empresa.	¿Cómo cree que va a evolucionar en los próximos años?												Total	
	a. Reducción significativa		b. Reducción moderada		c. Sin variación		d. Incremento moderado		e. Incremento significativo		f. NS/NC			
	Nº ocupados	% ocupados	Nº ocupados	% ocupados	Nº ocupados	% ocupados	Nº ocupados	% ocupados	Nº ocupados	% ocupados	Nº ocupados	% ocupados	Nº ocupados	% ocupados
Industria	3	4,84%	8	12,90%	7	11,29%	5	8,06%	0	0,00%	2	3,23%	25	40,32%
Construcción	1	1,61%	0	0,00%	0	,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	1,61%	2	3,23%
Comercio	2	3,23%	0	0,00%	4	6,45%	4	6,45%	1	1,61%	1	1,61%	12	19,35%
Hostelería	1	1,61%	2	3,23%	0	0,00%	2	3,23%	0	,00%	0	0,00%	5	8,06%
Servicios a otras empresas	0	0,00%	5	8,06%	2	3,23%	3	4,84%	1	1,61%	0	0,00%	11	19,35%
Transporte	0	0,00%	1	1,61%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	1,61%
Otros. Especificar	1	1,61%	0	0,00%	2	3,23%	0	0,00%	1	1,61%	1	1,61%	5	8,06%
TOTAL	8	12,90%	16	25,81%	15	24,19%	14	22,58%	3	4,84%	5	8,06%	61	100,00%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada a Ocupados.



6. ANÁLISIS OCUPACIONAL

El proceso de globalización y la necesidad apremiante de insertarse con posibilidades reales competitivas en la corriente del comercio internacional, como garantía de mayores niveles de crecimiento y mejores condiciones de vida para sus habitantes, exigen un replanteamiento del modelo de desarrollo que se base en la modernización del aparato productivo, en el estímulo a la investigación científica y tecnológica y se sustente en la capacitación permanente de la fuerza de trabajo y del talento humano, para lo cual es necesario la adopción de nuevos esquemas de organización y de gestión empresarial, cambios en la estructura del trabajo y actualización y mejoramiento de la oferta educativa y de formación profesional.

Para este logro, es indispensable conocer y entender a cabalidad la naturaleza de los procesos productivos, analizar y estudiar la organización y estructura ocupacional del país, comprender sus comportamientos y tendencias, identificar los problemas de capacitación y formación y su articulación con el empleo y para este propósito, la **Clasificación Nacional de Ocupaciones** se convierte en elemento fundamental de aproximación a esta realidad

Una Clasificación de Ocupaciones es un sistema para la organización y agregación de datos relativos a la ocupación que garantiza una coherencia entre la recogida, tabulación y análisis de los datos. Es un instrumento de armonización e infraestructura estadística. Para mantener la adecuación de la clasificación a la realidad del momento y a la evolución de las economías que determinan la aparición de nuevas ocupaciones, se han de realizar revisiones de forma periódica.

La **CNO-94** se encuadra dentro del marco conceptual de la CIUO-88.COM y por consiguiente también en el de CIUO-88. Los criterios de clasificación utilizados son el tipo de trabajo realizado y la cualificación. Se entiende por cualificación como la capacidad para desempeñar las tareas inherentes a un empleo determinado, para lo cual se tienen en cuenta dos puntos vista: el nivel y la especialización de dicha cualificación.

La Clasificación Nacional de Ocupaciones 1994, CNO-94, fue aprobada por R.D. 917/1994 de 6 mayo (publicado en el BOE 26 de mayo de 1994). Para la realización de la CNO-94 los criterios de clasificación utilizados son el tipo de trabajo realizado y la cualificación. Se entiende por cualificación como la capacidad para desempeñar las tareas inherentes a un empleo determinado, para lo cual se tienen en cuenta dos puntos vista: el nivel y la especialización de dicha cualificación.

El objetivo de esta clasificación es garantizar el tratamiento uniforme de los datos estadísticos sobre ocupaciones en el ámbito nacional y su comparabilidad internacional y comunitaria.

La CNO 94 está más desagregada que CIUO 88. COM. Introduce entre el primer y segundo nivel de ésta un nivel intermedio, que suaviza la estructura y que debe ser entendido como una alternativa a los Grandes Grupos.

- Nivel 1: 10 Grandes Grupos identificados por un código de 1 número.
- Nivel 2: 19 Grupos Principales identificados por un código de 1 letra.
- Nivel 3: 65 Subgrupos Principales identificados por un código de 2 números.
- Nivel 4: 206 Subgrupos identificados por un código de 3 números.
- Nivel 5: 493 Grupos Primarios identificados por un código de 4 números.

CNO-94 Clasificación Nacional de Ocupaciones 1994	
Cd	TÍTULO
1	Dirección de las empresas y de las administraciones públicas
A	Dirección de las administraciones públicas y de empresas de 10 o más asalariados
10	Poder ejecutivo y legislativo y dirección de las administraciones públicas; dirección de organizaciones de interés
11	Dirección de empresas de 10 ó más asalariados
B	Gerencia de empresas con menos de 10 asalariados
12	Gerencia de empresas de comercio con menos de 10 asalariados
13	Gerencia de empresas de hostelería y restauración con menos de 10 asalariados
14	Gerencia de otras empresas con menos de 10 asalariados
C	Gerencia de empresas sin asalariados
15	Gerencia de empresas de comercio sin asalariados
16	Gerencia de empresas de hostelería sin asalariados
17	Gerencia de otras empresas sin asalariados
2	Técnicos y profesionales científicos e intelectuales
D	Profesiones asociadas a titulaciones de 2º y 3er ciclo universitario y afines
20	Profesiones asociadas a titulaciones de 2º y 3er ciclo universitario en ciencias físicas, químicas, matemáticas e ingeniería
21	Profesiones asociadas a titulaciones de 2º y 3er ciclo universitario en ciencias naturales y sanidad
22	Profesiones asociadas a titulaciones de 2º y 3er ciclo universitario en la enseñanza
23	Profesionales del derecho
24	Profesionales en organizaciones de empresas, profesionales en las ciencias sociales y humanas asociadas a titulaciones de 2º y 3er ciclo universitario
25	Escritores, artistas y otras profesiones asociadas a
E	Profesiones asociadas a una titulación de 1er ciclo universitario y afines
26	Profesiones asociadas a una titulación de 1er ciclo universitario en ciencias físicas, químicas, matemáticas, ingeniería y asimilados
27	Profesiones asociadas a una titulación de 1er ciclo universitario en ciencias naturales y sanidad, excepto ópticos, fisioterapeutas y asimilados
28	Profesiones asociadas a una titulación de 1er ciclo universitario en la enseñanza
29	Otras profesiones asociadas a una titulación de 1er ciclo universitaria
3	Técnicos y profesionales de apoyo
F	Técnicos y profesionales de apoyo
30	Técnicos de las ciencias físicas, químicas e ingenierías
31	Técnicos de las ciencias naturales y de la sanidad
32	Técnicos en educación infantil, instructores de vuelo, navegación y conducción de vehículos
33	Profesionales de apoyo en operaciones financieras y comerciales
34	Profesionales de apoyo a la gestión administrativa
35	Otros técnicos y profesionales de apoyo
4	Empleados de tipo administrativo
G	Empleados de tipo administrativo
40	Empleados en servicios contables, financieros, y de servicios de apoyo a la producción y al transporte
41	Empleados de bibliotecas, servicios de correos y asimilados
42	Operadores de máquinas de oficina
43	Auxiliares administrativos sin tareas de atención al público no clasificados anteriormente
44	Auxiliares administrativos con tareas de atención al público no clasificados anteriormente

45	Empleados de trato directo con el público en agencias de viajes, recepcionistas y telefonistas
46	Cajeros, taquilleros y otros empleados asimilados en trato directo con el público
5	Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios
H	Trabajadores de los servicios de restauración y de servicios personales
50	Trabajadores de los servicios de restauración
51	Trabajadores de los servicios personales
J	Trabajadores de los servicios de protección y seguridad
52	Trabajadores de servicios de protección y seguridad
K	Dependientes de comercio y asimilados
53	Dependientes de comercio y asimilados
6	Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca
L	Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca
60	Trabajadores cualificados en actividades agrícolas
61	Trabajadores cualificados en actividades ganaderas
62	Trabajadores cualificados en otras actividades agrarias
63	Pescadores y trabajadores cualificados en actividades piscícolas
7	Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, la construcción, y la minería, excepto los operadores de instalaciones y maquinaria
M	Trabajadores cualificados de la construcción, excepto los operadores de maquinaria
70	Encargados de obra y otros encargados en la construcción
71	Trabajadores en obras estructurales de construcción y asimilados
72	Trabajadores de acabado de construcciones y asimilados; pintores y otros asimilados
N	Trabajadores cualificados de las industrias extractivas, de la metalurgia, la construcción de maquinaria y asimilados
73	Encargados en la metalurgia y jefes de talleres mecánicos
74	Trabajadores de las industrias extractivas
75	Soldadores, chapistas, montadores de estructuras metálicas, herreros, elaboradores de herramientas y asimilados
76	Mecánicos y ajustadores de maquinaria y equipos eléctricos y electrónicos
P	Trabajadores cualificados de industrias de artes gráficas, textil y de la confección, de la elaboración de alimentos, ebanistas, artesanos y otros asimilados
77	Mecánicos de precisión en metales, trabajadores de artes gráficas, ceramistas, vidrieros y artesanos de la madera, textil y del cuero
78	Trabajadores de la industria de la alimentación, bebidas y tabaco
79	Trabajadores que tratan la madera, ebanistas, trabajadores de la industria textil, confección piel, cuero, calzado y asimilados
8	Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores
Q	Operadores de instalaciones industriales, de maquinaria fija; montadores y ensambladores
80	Jefes de equipo y encargados en instalaciones industriales fijas
81	Operadores de instalaciones industriales fijas y asimilados
82	Encargado de operadores de máquinas fijas
83	Operadores de máquinas fijas
84	Montadores y ensambladores
R	Conductores y operadores de maquinaria móvil
85	Maquinista de locomotora, operador de maquinaria agrícola y de equipos pesados móviles, y marineros
86	Conductores de vehículos para el transporte urbano o por carretera
9	Trabajadores no cualificados
S	Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)
90	Trabajadores no cualificados en el comercio
91	Empleados domésticos y otro personal de limpieza de interior de edificios
92	Conserje de edificios, limpiacristales y vigilantes
93	Otros trabajadores no cualificados en otros servicios
T	Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes
94	Peones agropecuarios y de la pesca
95	Peones de la minería
96	Peones de la construcción
97	Peones de las industrias manufactureras

Dado que el presente estudio se enmarca en un ámbito intersectorial, no se pueden describir los mapas ocupacionales de todos los sectores que tienen presencia en la zona objeto de estudio.

En el ámbito del estudio de perfiles profesionales, las ocupaciones son catalogadas en:

- **Ocupaciones específicas del sector:** aquellas que son propias y distintivas de los procesos productivos de este sector.
- **Ocupaciones relacionadas con el sector:** las encuadradas directamente en los procesos productivos del sector y comunes también a otras actividades económicas.
- **Ocupaciones transversales a diferentes sectores y subsectores:** las que se encuadran en procesos de apoyo o procesos asociados a los procesos productivos de este sector.

Para cada ocupación se define un **perfil profesional**. El perfil profesional de cada ocupación lo compone el conjunto de competencias necesarias para el desempeño de puestos de trabajo afines en los procesos productivos. En ellos se analiza la incidencia que tienen sobre las competencias, los cambios e innovaciones.

Por **competencia profesional** se entiende la dimensión profesional requerida para el desempeño de unas actividades de trabajo (ocupaciones). Incluye las grandes funciones que las caracterizan, junto con las capacidades y conocimientos que deben poseer los trabajadores para ejercerlas con la eficacia requerida por las empresas, en las diferentes situaciones de producción y empleo.

Tomando como referencia la ocupación y las actividades laborales a ella vinculadas, se puede determinar la capacitación exigida a los trabajadores en materia de nuevos conocimientos, capacidades y comportamientos o lo que es lo mismo, su nivel de cualificación.

Niveles de cualificación

Los **niveles de cualificación** determinados por la Unión Europea con fecha 16 de junio de 1985 y asumidos en virtud del Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre, por el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, son asignados a cada una de las figuras profesionales atendiendo a criterios de realización en términos de conocimientos, iniciativa, autonomía, responsabilidad y complejidad, entre otros, de la actividad a desarrollar.

Estos niveles son desglosados del siguiente modo:

NIVEL 1

Asignado a actividades de trabajo relativamente simples correspondientes a procesos normalizados, siendo los conocimientos teóricos y las capacidades prácticas a aplicar limitados.

NIVEL 2

Para actividades profesionales bien determinadas con la capacidad de utilizar los instrumentos y técnicas propias, que concierne principalmente a un trabajo de ejecución que puede ser autónomo en el límite de dichas técnicas. Requiere conocimientos de los fundamentos técnicos y científicos de su actividad y capacidades de comprensión y aplicación del proceso.

NIVEL 3

Conjunto de actividades profesionales que requieren el dominio de diversas técnicas y puede ser ejecutado de forma autónoma. Comporta responsabilidad de coordinación y supervisión de trabajo técnico y especializado. Exige la comprensión de los fundamentos técnicos y científicos de las actividades y la evaluación de los factores del proceso y de sus repercusiones económicas.

NIVEL 4

Actividades profesionales complejas realizadas en una gran variedad de contextos que requieren conjugar variables de tipo técnico, científico, económico u organizativo para planificar acciones, definir o desarrollar proyectos, procesos, productos o servicios.

NIVEL 5

Conjunto de actividades profesionales de gran complejidad realizadas en diversos contextos a menudo impredecibles que implica planificar acciones o idear productos, procesos o servicios. Gran autonomía personal. Responsabilidad frecuente en la asignación de recursos, en el análisis, diagnóstico, diseño, ejecución y evaluación.

6.1. ANÁLISIS OCUPACIONAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID

A través de los datos publicados por el Observatorio Ocupacional del Servicio Público de Empleo Estatal (INEM) se puede conocer un espacio muy específico del mercado de trabajo como son las ocupaciones. Mediante los datos estadísticos publicados por el Observatorio se pueden conocer las demandas, los contratos y las ofertas tomando como referencia la ocupación.

A continuación se pasa a describir las ocupaciones más demandadas, más contratadas y más ofertadas en la Comunidad de Madrid. La fuente de información utilizada para la confección de los datos estadísticos que se

presentan a continuación se han obtenido de la base del Servicio Regional de Empleo de la Comunidad de Madrid.

De la base de datos centralizada del Servicio Público de Empleo Estatal, se han extraído los datos estadísticos básicos de las ocupaciones con mayor número de demandas en la provincia, a 31 de diciembre de 2007 y a 30 de junio de 2008, últimos datos disponibles, con domicilio en la Comunidad de Madrid.

En la provincia de Madrid las demandas de empleo, a 31 de diciembre de 2007, son 311.702 y por ocupación alcanzan la cifra de 877.413. Esta diferencia numérica es causada porque una misma persona puede inscribirse, como demandante, en una o más ocupaciones (hasta un máximo de seis), por eso el número total de demandas es inferior al de ocupaciones. Cada demandante de la provincia ha solicitado empleo en tres ocupaciones distintas, como promedio. Centrándonos en las ocupaciones, las personas que buscan empleo en la Comunidad de Madrid lo hacen prioritariamente en unas ocupaciones concretas, y en general, de escasa cualificación.

En las 50 primeras ocupaciones se concentra el 76,01% de las demandas.

En las **ocupaciones más demandas por ocupación** se observa que:

- Las ocupaciones con mayor número de personas dispuestas a trabajar son: personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares; taquígrafos y mecanógrafos; peones de industrias manufactureras; dependientes y exhibidores en tiendas, almacenes, quioscos y mercados.
- Las mujeres representan el 62,00%.
- Por edad las personas de 25 a 44 años constituyen el gran grueso de las demandas activas.
- Los trabajadores extranjeros representan el 15,49%.
- Los demandantes de larga duración suponen el 23,34%.
- El 78,23% de las demandas provienen del sector servicios.
- Las demandas activas pertenecientes al denominado sector y servicios de alta-media tecnología representan el 4,38%. Destacando dentro de este, por número de demandas, correos y telecomunicaciones; actividades informáticas e industria química.
- Por actividad económica destaca otras actividades empresariales, construcción y comercio al por menor con mayor cantidad de demandas.

El número total de contratos mecanizados en 2007, con destino del empleo en la provincia de Madrid, asciende a 2.551.912. De esta cifra el 94% corresponden a contratos iniciados en el año, y el resto son adscripciones a colaboración social y conversiones a indefinidos.

En 2007 los contratos iniciales se incrementaron un 1,15%, sin embargo, el total de la contratación registrada descendió un-0,71% respecto al año anterior.

En las **ocupaciones más contratadas** se observa que:

Las ocupaciones con mayor número de contratos son: personal de limpieza de oficinas, hoteles (camarera de piso) y otros establecimientos similares; dependientes y exhibidores en tiendas, almacenes, quioscos y mercados; peones del transporte y descargadores; camareros, bármanes y asimilados.

- La contratación masculina representa el 51,32% de la contratación total provincial.
- Las personas de 25 a 45 años constituyen el gran grueso de los contratos realizados.
- La contratación de trabajadores extranjeros representa el 11,16%.
- Los demandantes de larga duración son contratados en un 0,80%.
- El sector servicios es el que ha generado más empleo.
- El denominado sector y servicios de alta y media tecnología es el responsable del 4,67% de la contratación provincial. Las actividades más dinámicas dentro de este, en cuanto contratación, ha sido correos y telecomunicaciones; actividades informáticas e industria química.
- Las actividades que han generado más empleo ha sido otras actividades empresariales, construcción y comercio al por menor.

Los puestos ofertados, para gestionar su cobertura en el Servicio Regional de Empleo en la provincia de Madrid en 2007, fueron 65.409. El 79,53% de estos son de las 50 ocupaciones más ofertadas.

En las **ocupaciones con más puestos ofertados** se observa:

- Las ocupaciones más ofertadas han sido: dependientes y exhibidores en tiendas, almacenes, quioscos y mercados; taquígrafos y mecanógrafos; peones del transporte y descargadores; personal de limpieza de oficinas, hoteles (camarera de piso) y otros establecimientos similares.

- En el 90,82 % de los puestos ofertados no se especifica el sexo preferente, en el 5,66% son preferentes los hombres y en un 3,52% las mujeres.
- El sector servicios ha generado el 79,21% de los puestos ofertados.
- Los puestos ofertados por parte del denominado sector y servicios de alta y media tecnología han representado el 5,09% de los mismos.

6.2. CONTEXTO LABORAL EN EL CORREDOR DEL HENARES

A continuación se trata de explicar la situación laboral en la que se encuentran los trabajadores ocupados y desempleados, en el territorio del Corredor del Henares, viéndose, en el caso de los ocupados, el tiempo que llevan trabajando para la organización, así como el puesto y las actividades que desempeñan, en el caso del colectivo de desempleados, el tiempo que llevan en situación de desempleo así como el sector y las actividades que han desempeñado anteriormente.

Se trata de exponer las condiciones laborales y las características de la muestra de los trabajadores/as ocupados/as y desempleados/as de la Zona del Corredor; en primer lugar se exponen los resultados del análisis de las encuestas dirigidas a trabajadores/as ocupados/as de las empresas del Henares, posteriormente se analizan los principales resultados obtenidos en las encuestas dirigidas a los trabajadores/as desempleados/as de los distintos municipios que conforman el Corredor del Henares.

6.2.1. Trabajadores Ocupados en el Corredor

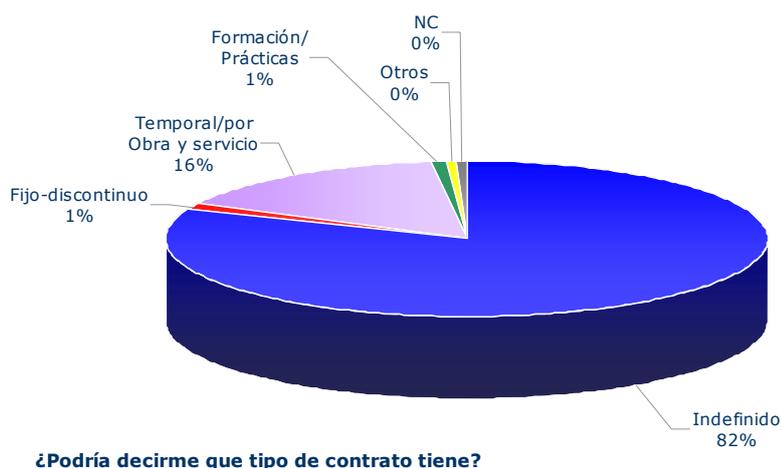
En el perfil sociodemográfico de los trabajadores encuestados, incluyendo todas las ocupaciones, el grupo más numeroso está conformado por los que tienen estudios universitarios (40,19%). Los porcentajes de trabajadores con niveles básicos de estudio son muy bajos.

Nivel de estudios	Nº ocupados	% ocupados
a. Sin estudios	0	0,00%
b. Estudios primarios sin finalizar	1	0,48%
c. Estudios primarios, EGB o equivalencia	8	3,83%
d. Estudios secundarios obligatorios (graduado escolar, bachiller elemental, ESO)	16	7,66%
e. Estudios secundarios post-obligatorios (bachillerato superior, BUP-COU, bachiller)	35	16,75%
f. Formación Profesional (FP) Grado Medio o FPI	12	5,74%
g. Formación Profesional (FP) Grado Superior o FPII	33	15,79%

h. Estudios Universitarios: Diplomatura, Arquitectura Técnica o Ingeniería Técnica	35	16,75%
i. Estudios Universitarios: Licenciatura, Arquitectura o Ingeniería Superior	49	23,44%
j. Especialización (postgrado, etc.)	16	7,66%
k. Doctorado	3	1,44%
l. Otros	0	0,00%
NS/NC	1	0,48%
TOTAL	209	100,00%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada a Ocupados.

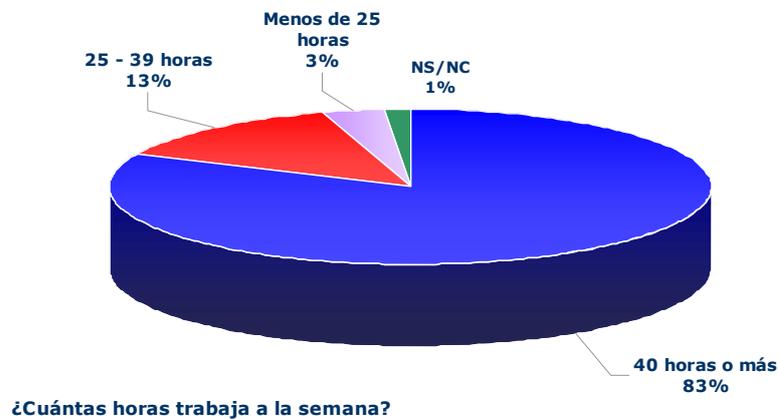
Entre los aspectos de carácter sociolaboral entre el colectivo de trabajadores ocupados podemos observar que el tipo de contratación más común es la de carácter indefinidos, con un 79,90% de los casos. En segundo lugar, aunque muy distanciada se encuentra la modalidad temporal o por obras y servicios (15,31%).



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada a Ocupados.

Con respecto al horario laboral, el más frecuente es de 40 horas semanales o más. El porcentaje más pequeño, con un 3% corresponde a trabajadores que tienen una jornada laboral menor de 25 horas semanales.

Jornada laboral los trabajadores/as ocupados/as del Corredor.

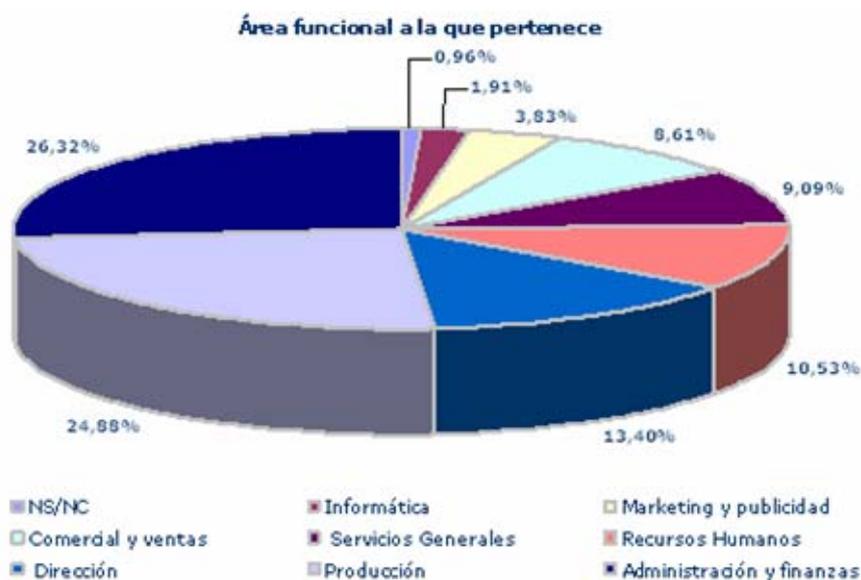


Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada a Ocupados.

La antigüedad laboral de los trabajadores ocupados en el Corredor del Henares no es relativamente demasiado extensa, ya que en el 47,37% de los casos no superan los 5 años de antigüedad.

La antigüedad laboral mencionada se reproduce de forma parecida en el tiempo trabajado en la empresa, acumulando el 61,54% no más de 5 años.

En cuanto a la distribución departamental de los trabajadores ocupados encuestados, en las organizaciones del Corredor del Henares, se puede observar en el siguiente gráfico como el área funcional más representada, según los datos obtenidos a través de la encuesta, es el de administración y finanzas (26,32%) y el de producción (24,88%). Informática y marketing son las áreas menos representadas.



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada a Ocupados.

En cuanto a la categoría profesional, son los empleados de tipo administrativo los más numerosos (representan el 26,32%) de los encuestados. En el lado contrario se encuentran los trabajadores no cualificados, que constituyen sólo el 7,18%.

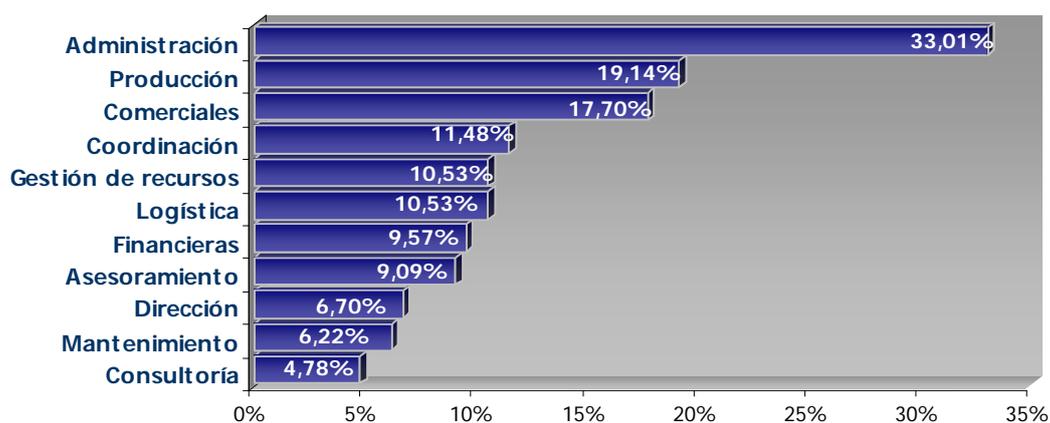
Categoría profesional	Nº ocupados	% ocupados
Personal de Dirección	33	15,79%
Técnicos profesionales y superiores	29	13,88%
Técnicos profesionales y medios	36	17,22%
Empleados de tipo administrativo	55	26,32%
Trabajadores cualificados	33	15,79%
Trabajadores no cualificados	15	7,18%
NS/NC	8	3,83%
TOTAL	209	100,00%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada a Ocupados.

De los datos extraídos en el análisis cuantitativo sobre la encuesta dirigida a los trabajadores ocupados de la zona del Corredor se ha obtenido información relativa a las principales tareas que se realizan en el Corredor.

Las **tareas más comunes** entre los ocupados encuestados son las relativas a administración (33,01%), las de producción y comerciales (19,14% y 17,70% respectivamente) son también tareas bastante frecuentes. En cambio, las de mantenimiento (1,44%) y las de consultoría (4,78%) son tareas poco realizadas.

¿Cuáles son las principales tareas que realiza?



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada a Ocupados.

Los empleados de tipo administrativo es la ocupación con más representatividad entre los trabajadores encuestados (constituyen el

31,10%). En segundo lugar son los técnicos y profesionales de apoyo los más numerosos (18,66%) y en tercer lugar los puestos de dirección de las empresas y de la administración pública (13,40%).

¿Cuál es su función/puesto que desempeña en la empresa?



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada a Ocupados.

Destaca entre las principales **competencias**, es decir, el conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas, tanto específicas como transversales, que debe reunir un titulado para satisfacer plenamente las necesidades sociales, que señalan los trabajadores ocupados para desempeñar correctamente sus funciones la organización o planificación de las tareas (lo señala el 53,59%). El trabajo en equipo (34,93%) y la responsabilidad (27,75%) son otras competencias importantes para el desarrollo de los trabajadores ocupados del Corredor del Henares.

¿Cuáles son las principales competencias necesarias para realizar su puesto de trabajo?	Nº ocupados	% ocupados
a. Trabajo en equipo	73	34,93%
b. Organización/Planificación	112	53,59%
c. Orientación al cliente	34	16,27%
d. Responsabilidad	58	27,75%
e. Relaciones interpersonales	9	4,31%
f. Flexibilidad	6	2,87%
g. Liderazgo	12	5,74%
h. Innovación/Creatividad	13	6,22%
i. Esfuerzo Adicional	9	4,31%
j. Adaptabilidad	5	2,39%

k. Delegación	2	0,96%
l. Comunicación oral o escrita	11	5,26%
m. Iniciativa	3	1,44%
n. Tolerancia al estrés	8	3,83%
o. Análisis de problemas	17	8,13%
p. Compromiso	3	1,44%
q. Espíritu comercial	12	5,74%
r. Otras. Especificar	0	0,00%
s. NS/NC	0	0,00%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada a Ocupados

6.2.2. Trabajadores Desempleados en el Corredor

Por nivel de estudios, cabe destacar que todos los trabajadores desempleados encuestados tienen estudios. Atendiendo al nivel de enseñanza se puede observar que la mayor parte de trabajadores desempleados tienen formación profesional, ya sea de grado superior (21,95%) o de grado medio (18,29%). Destaca el elevado porcentaje de desempleados que no alcanzan a niveles universitarios o de formación profesional, en total el 41,06% se reparte entre estudios básicos o secundarios. Solamente el 18,70% tienen estudios universitarios.

Nivel de estudios	Nº desempleados	% desempleados
a. Sin estudios	0	0,00%
b. Estudios primarios sin finalizar	7	2,85%
c. Estudios primarios, EGB o equivalencia	31	12,60%
d. Estudios secundarios obligatorios (graduado escolar, bachiller elemental, ESO)	35	14,23%
e. Estudios secundarios post-obligatorios (bachillerato superior, BUP-COU, bachiller)	28	11,38%
f. Formación Profesional (FP) Grado Medio o FPI	45	18,29%
g. Formación Profesional (FP) Grado Superior o FPII	54	21,95%
h. Estudios Universitarios: Diplomatura, Arquitectura Técnica o Ingeniería Técnica	26	10,57%
i. Estudios Universitarios: Licenciatura, Arquitectura o Ingeniería Superior	20	8,13%
j. Especialización (postgrado, etc.)	0	0,00%
k. Doctorado	0	0,00%
l. Otros	0	0,00%
TOTAL	246	100,00%

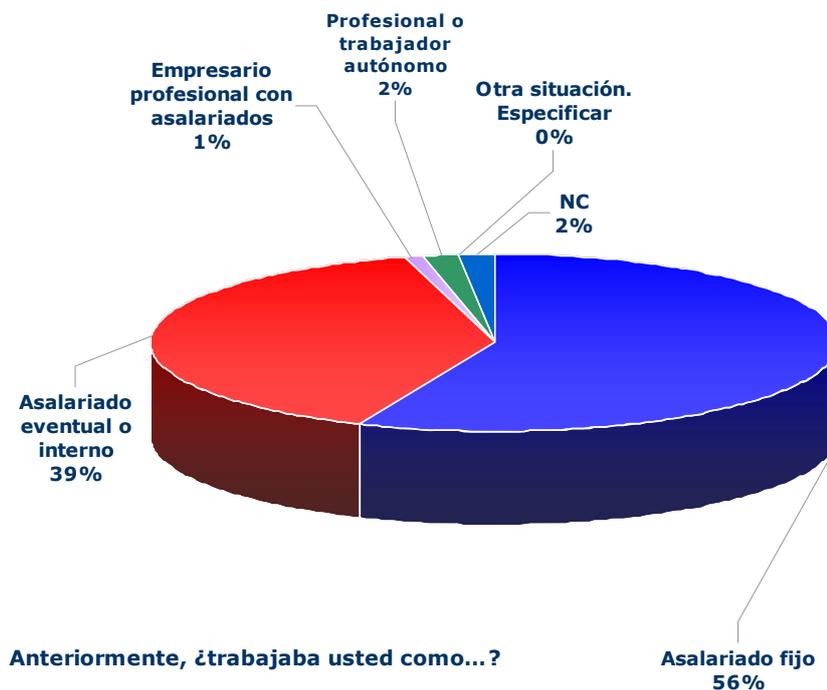
Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada a Desempleados.

El tiempo acumulado en situación de desempleo, según las respuestas de los desempleados encuestados, en términos relativos, es bastante corto, siendo el 71% de los encuestados un período de entre 3 y 6 meses. En segundo lugar, pero con bastante distancia, se encuentran los que llevan entre 7 y 12 meses sin empleo. Estos datos reflejan cómo la situación de crisis económica internacional y nacional ha afectado gravemente a la zona del Corredor del Henares. Según se refleja en el siguiente gráfico, son muy pocos los desempleados de larga duración:



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada a Desempleados.

Los cálculos de las siguientes tablas se han realizado sobre el total de desempleados que lleva sin trabajo entre 3 meses y más de 2 años para conocer la situación laboral anterior.



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada a Desempleados.

La mayor parte de este colectivo tenía un contrato fijo, el 47,30% por lo que su situación de desempleo no es consecuencia de una modalidad de contratación temporal. Con este tipo de contrato se encontraba el 39,42% y el 10,79% tenía un contrato por obra y servicio.

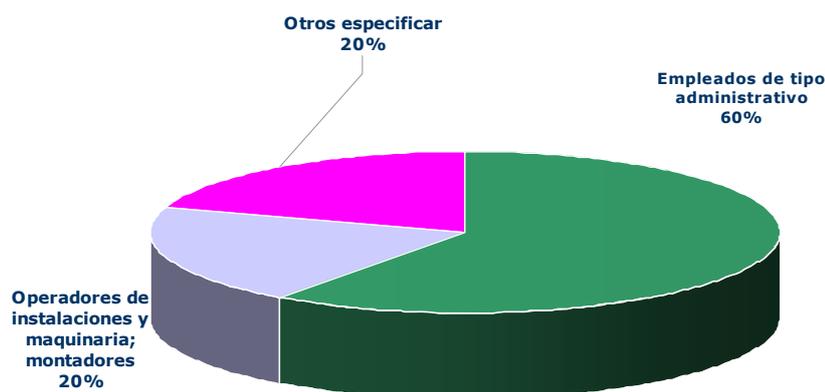
Los sectores industria (27,80%) y servicio a otras empresas (21,58%), que se trata de los más importantes dentro del Corredor del Henares, son los más afectados por la crisis económica, ya que acogían al mayor número de trabajadores encuestados que se encuentran ahora en situación de desempleo. En el lado contrario, transporte (5,81%) y hostelería (4,56%) aparecen como las actividades económicas que menos consecuencias negativas han tenido en su tejido laboral derivadas de la crisis.

¿En qué sector de actividad desarrollaba Ud. su trabajo?	Nº desempleados	% desempleados sin trabajo entre 3 meses y más de 2 años
a. Industria	67	27,80%
b. Construcción	32	13,28%
c. Comercio	37	15,35%
d. Hostelería	11	4,56%
e. Servicios a otras empresas	52	21,58%
f. Transporte	14	5,81%
g. Otros. Especificar	25	10,37%
NS/NC	3	1,24%
TOTAL	241	100,00%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada a Desempleados.

Siguiendo esta línea de análisis, el puesto de trabajo especialmente afectado ha sido el de tipo administrativo, 31,95%. Asimismo, los trabajadores no cualificados (14,52%) y los trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedor de comercio (13,28%).

Entre los desempleados que no han trabajado nunca, recordemos que suponen sólo el 2,03% del total de encuestados, a la mayoría (60%) le gustaría desempeñar tareas de tipo administrativo.



¿Qué tarea o función le gustaría desempeñar?

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada a Desempleados.

Analizando la situación de los desempleados en el Corredor en cuanto a la búsqueda de empleo, a través de los resultados obtenidos se puede afirmar que prácticamente la totalidad del colectivo encuestado ha realizado acciones de búsqueda activa de empleo en los últimos meses (91,06%).

Sólo un 8,54% afirma no haber buscado activamente empleo en los últimos meses, principalmente por estar estudiado (33,33%) o por tener personas a su cargo, niños, familia, ancianos, etc. (19,05%).

A la hora de buscar empleo, los desempleados del Corredor han manifestado que los métodos más frecuentes son: dirigirse personalmente a las empresas (39,73%), enviar el currículum a las empresas de interés (29,46%) y a través de las empresas de trabajo temporal (26,34%). Un 20,09% utiliza las relaciones familiares o de amigos para buscar empleo.

Destaca también la opción de Internet, como los portales de empleo, como una de las vías más utilizadas en la opción de otros métodos de búsqueda, ya que Internet presta una gran ayuda, no solo para la tarea de encontrar un nuevo empleo sino también para reciclarse y adaptarse a las nuevas condiciones del mercado laboral. Cada vez más, la Red constituye el punto de encuentro entre empresas y demandantes de empleo, como pone de manifiesto que el 19,20% de los encuestados utilicen esta vía para buscar empleo. Internet ha transformado en buena medida la forma de buscar trabajo. La flexibilidad, rapidez y universalidad que pone al alcance del usuario la han consolidado como una vía útil para encontrar un trabajo.

Las principales vías que el colectivo de trabajadores desempleados utiliza para la búsqueda de empleo son:

	Nº desempleados	% desempleados
a. Se dirige personalmente a las empresas	89	39,73%
c. Envía CV a las empresas	66	29,46%
e. SRE y empresas de trabajo temporal	59	26,34%
b. Utiliza las relaciones familiares o de amigos	45	20,09%
f. Busca anuncios de prensa	32	14,29%
j. Espera que le llamen del INEM	22	9,82%
d. Se inscribe en oficinas privadas de empleo	17	7,59%
g. Hace gestiones para establecerse por su cuenta	13	5,80%
h. Prepara oposiciones	5	2,23%
i. Espera respuesta a solicitudes de empleo anteriores	1	0,45%
k. Otros métodos	49	21,88%

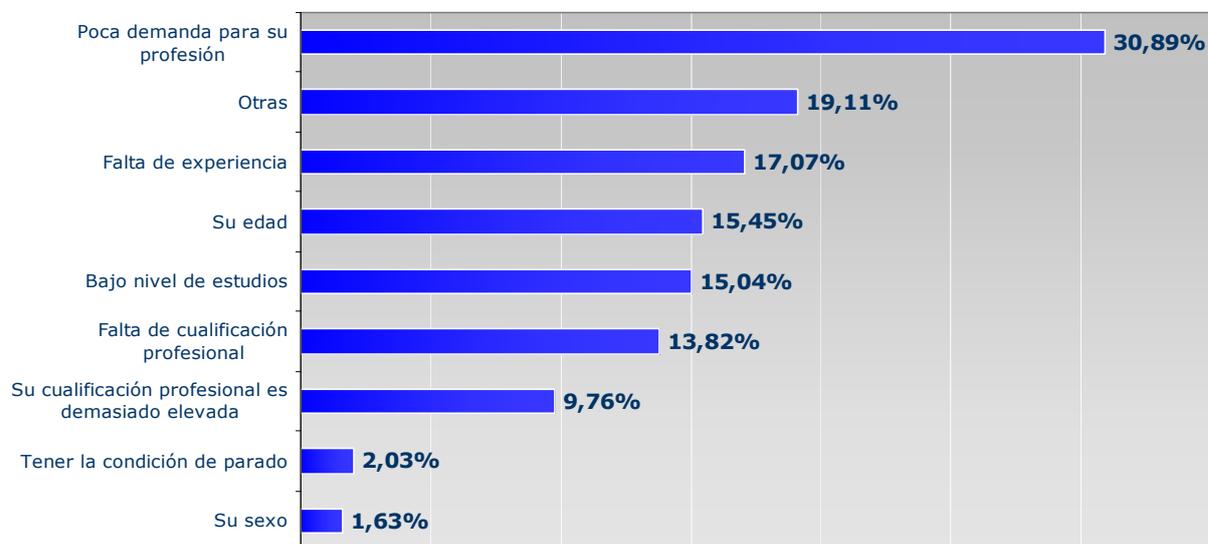

Internet: 19,20% (calculado sobre el total de desempleados)

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada a Desempleados.

A la hora de buscar empleo, la principal dificultad que se encuentran los desempleados es la poca demanda que existe en el Corredor del Henares para su profesión o perfil (30,89%). La falta de experiencia (17,07%), la edad (15,45%) y el bajo nivel de estudios (15,04%) son otras de las dificultades que señalan los desempleados.

Hay un alto porcentaje de encuestados que han contestado, de forma espontánea, que uno de los principales factores que les dificulta la búsqueda de trabajo es la crisis económica. La actual situación de incertidumbre por las que están atravesando las empresas del Corredor hace que la demanda de empleados haya descendido considerablemente.

¿Cuál cree que son las principales dificultades a la hora de buscar empleo?



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada a Desempleados.

Según los expertos consultados, los colectivos que se están viendo más afectado por la actual coyuntura económica son los trabajadores no cualificados y los mayores de 45 años que una vez que salen fuera del mercado laboral encuentran muchas dificultades debido a su perfil de encontrar un nuevo empleo.

[...]¿qué hacen? porque claro van a buscar trabajo y claro cuando ven el perfil (personas de más de 45 años) dicen tampoco están reciclados al 100%, claro ahora están a base de cursos, pero claro volverles a recolocar es complicado..; *porque claro una persona que lleva trabajando desde los 16 años que de repente se ve parado cuando nunca lo ha estado, eso es muy fuerte a nivel psicológico..; por ejemplo, personas con un perfil más cualificado que ha estado estudiando se pueden sacar unos cursos y se lo toman de otra manera pero una persona que además está acostumbrada a un trabajo más físico de repente le dicen que se queda en el paro no sabe muy bien lo que hacer... GD3*

Atendiendo a las previsiones para la oferta y la demanda en el Corredor, los expertos consultados han manifestado que habrá una mayor oferta de trabajadores, los procesos de selección contarán con un mayor número de candidatos, sobre todo no cualificados, lo que cambiará la tendencia que se venía observando desde hace unos años, donde la escasez de este tipo de puestos hacía que las empresas tuvieran muchas dificultades para contratar estos perfiles.

Hay mayor cantidad de candidaturas a la hora de cubrir un puesto, esto hace que tengas un mayor abanico de candidatos. EP2

Desde el punto de vista de los puestos no cualificados antes apenas demandas de estas ofertas ahora hay más personas demandando esos trabajos. Desde el punto de vista de los puestos cualificados la situación favorece en cierta medida a las empresas porque mejora la cantidad y la calidad, y tienes más posibilidades para elegir. EP2

Había llegado un momento en que era muy difícil contratar a gente de determinados perfiles, todos estábamos acostumbrados a vivir en un determinado nivel de vida, estábamos supervalorados. Ahora hay más demanda. EP4

El desempleo en la zona del Corredor ha aumentado mucho, por ejemplo Alcalá tiene un sector industrial muy fuerte pero también pero muy expuesto a la situación actual. Nosotros hemos notado el descenso de la población activa en el número de solicitudes que hemos recibido para participar en formación. EP8

6.3. TENDENCIAS DE LAS OCUPACIONES Y PREVISIONES DE EVOLUCIÓN EN LOS PRÓXIMOS AÑOS

La tendencia de las ocupaciones vendrá determinada por los procesos evolutivos que se desarrollen en el contexto económico social de la zona del Corredor que actualmente está viviendo, como en el resto del ámbito nacional, por momentos de incertidumbre en cuanto a su evolución y transformación.

Los cambios en las ocupaciones han venido determinados por las evoluciones que se han producido en los distintos sectores económicos estos cambios hacen referencia a diferentes factores como son:

- Nuevas Tecnologías. Automatización de la producción
- Normativas
- Medioambiente
- Nuevas técnicas de comunicación

De los múltiples factores que afectan al mercado de trabajo, se pueden seleccionar algunas tendencias que van a incidir en diferentes aspectos del mercado laboral (las ocupaciones, las competencias profesionales que requieren, las nuevas formas de organización del trabajo correspondientes, etc.)

Factores de cambio:

- Innovaciones tecnológicas, sus efectos en la zona del Corredor llevarán consigo un impacto tanto en las ocupaciones como en las tareas desarrolladas y en la forma que se realizan y mejorará la productividad, sobre todo en el tejido PYME del Corredor.
- Cambio de perfil, perfiles más especializados, mayores requisitos formativos y experiencia.
- Nuevos yacimientos de empleo: servicio sociales (Ley de la Dependencia), I+D+I, a través de Servicios de altas tecnologías y parques tecnológicos en la zona del Corredor, energías renovables.

Servicios sociales, a través del desarrollo de la ley de dependencia, que para nosotros es un yacimiento importante. Cuando se pongan en marcha y empiecen las medidas económicas para la ayuda a domicilio y la ley de dependencia, eso va a surgir nuevos emprendedores/as que pueden poner sus propias empresas para poner a cualquier persona dependiente. En el tema del área social yo creo que se está haciendo un trabajo interesante, para que la gente vaya formándose, y forjándose un futuro, y el que tenga más

experiencia, se le facilitará la posibilidad de encontrar un nuevo puesto de trabajo. EP10

Teniendo en cuenta las opiniones realizadas por los expertos consultados, sobre la evolución de las ocupaciones en la zona del Corredor del Henares, se puede decir que los puestos que más se demanda son perfiles de tipo administrativo y peones, aunque se requiere una mayor especialización. Es decir, las empresas aunque sean perfiles menos cualificados demandan una mayor profesionalización, que tengan además de experiencia, formación en el puesto.

En cuanto a las ocupaciones que habían sido más demandadas hacía ya como un año y medio, sin contar estos seis últimos meses de atrás que son los que se han visto más afectados por la crisis, los puestos más demandados eran puestos de gestión administrativa, de todo tipo y puestos de peonaje y de almacén, peones de industria, dentro de los puestos de administración, si que estos 6 últimos meses de atrás si que siguen siendo demandados, pero son mucho más especializados, yo creo que eso es importante y de cara un poco a la investigación nosotros si lo hemos visto importante ¿por qué? porque ahora mismo el empresario pedía un administrativo para hacer facturación, que coja el teléfono y si sabe algo de contabilidad pues bien, y si tiene inglés valorable, esa era un poco la situación, había muchos criterios que eran variables, pero ahora ya no es así. GD4

Una de las cosas importantes que hemos sacado en conclusión es que se da una mayor especialización del puesto, mayor especialización en los puestos de administración , solicitan idiomas, solicitan conocimientos de aplicaciones informáticas muy concretas por ejemplo Excel, nos solicitan gente que tuviera experiencia en ventas, pero algo importante es que tenían que tener un nivel medio avanzado de Excel, eso quiere decir que se está especializando, eso es bueno , porque le está dando calidad, servicio es lo que busca la empresa para ser más competitiva. GD3.

Se habla de especialización pero no solo para las categorías de no cualificados o cualificados sino que también para los perfiles técnicos o mandos intermedios. Las empresas demandan cada vez una mayor especialización y cualificación de sus trabajadores, así como una gran versatilidad de éstos, este hecho unido a la competitividad reinante en el mercado laboral obliga a los trabajadores a una formación continua para mantener su grado de competitividad frente al resto de candidatos y para desarrollar una carrera profesional de éxito.

La formación ahora pasa a un plano importante, siempre lo ha estado pero ahora yo creo que mucho más importante, además de esta especialización que se da en los puestos, hablamos de la administración pero en otros puestos también de técnicos o mandos intermedios se está dando igualmente, podemos decir que a estos puestos se le suman otras ocupaciones que ahora empiezan a ser más demandadas y se perfilan además como ocupaciones de una alta demanda por el futuro de las empresas del Corredor. [...].

A nuestro modo de verlo que son los puestos relacionados por ejemplo con ventas, en el tema de nuevas tecnologías, vendedores, técnicos, ingenieros, FP de electrónica para vender automatización de procesos industriales, etc. además teleoperadoras equipos de call center, equipos de ventas por teléfono que apoyan a la venta de un producto de una empresa. Eso es algo que se está dando cada vez más, en las empresas cada vez se solicitan más gestores de cobros, analistas financieros, controller, contables, esos son puestos en administración que se dan cada vez con mayor frecuencia. Debido a esta especialización de los puestos cobra una especial relevancia la formación. GD3.

Con respecto a cómo ve el propio trabajador su puesto de trabajo, el 58,85% no considera que sea necesario tener más compañeros de trabajo, por ejemplo por volumen de trabajo, realizando tareas similares. En cambio, el 62,20% sí cree que necesita más formación relacionada con lateras que desempeña y el 64,12% percibe una evolución rápida de las nuevas tecnologías y/o de los nuevos procesos productivos. Muy pocos casos señalan que su puesto de trabajo tiende a desaparecer, estando el 89,47% poco o nada de acuerdo con esta afirmación.

En relación a su puesto de trabajo, podría decirme ¿cuál es su grado de conformidad con los siguientes enunciados?		% ocupados
Necesito más compañeros realizando las mismas tareas que yo	1: Nada de acuerdo	27,27%
	2: Poco de acuerdo	31,58%
	3: De acuerdo	28,23%
	4: Muy de acuerdo	8,13%
	NS/NC	4,78%
Necesito más formación relacionada con las tareas que realizo	1: Nada de acuerdo	4,78%
	2: Poco de acuerdo	27,75%
	3: De acuerdo	46,41%
	4: Muy de acuerdo	15,79%
	NS/NC	5,26%
Evoluciona rápidamente por las nuevas tecnologías y/o nuevos procesos productivos	1: Nada de acuerdo	3,35%
	2: Poco de acuerdo	26,79%
	3: De acuerdo	44,98%
	4: Muy de acuerdo	19,14%
	NS/NC	5,74%
El puesto de trabajo que realizo tiende a desaparecer	1: Nada de acuerdo	71,77%
	2: Poco de acuerdo	17,70%
	3: De acuerdo	3,83%
	4: Muy de acuerdo	0,96%
	NS/NC	5,74%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada a Ocupados.

Los principales cambios que se han experimentado en la empresa desde el punto de vista de los trabajadores ocupados encuestados son los referidos a las nuevas normativas y prevención de riesgos laborales (en el primer caso el 45,45% ha señalado que si se han producido cambios en ese aspectos, y un 42,11% en el segundo caso).

Aunque en todos los aspectos analizados sí se ha producido algún cambio, en el caso de las tecnologías de la información y de la comunicación no parece tan evidente a la vista de los resultados obtenidos, ya que sólo el 28,71% afirma haber notado cambios, y un 22,01% no sabría decir. Medios ambiente es otro aspecto donde no se aprecia una convergencia clara por parte de los trabajadores encuestados, con un 21,05% de ocupados que no han apreciado ningún cambio.

¿Cuáles de estos aspectos han experimentado CAMBIOS o han sido instaurados en su empresa en los últimos tres años? De entre ellos, ¿cuáles le AFECTAN directamente? De estas materias, en cuáles cree que necesita FORMARSE para desarrollar su trabajo actual.

	CAMBIOS		
		Nº ocupados	% ocupados
TIC'S	SI	60	28,71%
	NO	34	16,27%
	NS	46	22,01%
	NC	69	33,01%
	Total	209	100,00%
Nuevas normativas	SI	95	45,45%
	NO	32	15,31%
	NS	26	12,44%
	NC	56	26,79%
	Total	209	100,00%
Medio ambiente	SI	65	31,10%
	NO	44	21,05%
	NS	31	14,83%
	NC	69	33,01%
	Total	209	100,00%
Prevención de Riesgos Laborales	SI	88	42,11%
	NO	39	18,66%
	NS	19	9,09%
	NC	63	30,14%
	Total	209	100,00%
Técnicos y organizativos	SI	82	39,23%
	NO	41	19,62%
	NS	25	11,96%
	NC	61	29,19%
	Total	209	100,00%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada a Ocupados.

De los cambios señalados anteriormente son las nuevas normativas y la prevención de riesgos laborales los aspectos que más afectan al trabajador directamente.

¿Cuáles de estos aspectos han experimentado CAMBIOS o han sido instaurados en su empresa en los últimos tres años? De entre ellos, ¿cuáles le AFECTAN directamente? De estas materias, en cuáles cree que necesita FORMARSE para desarrollar su trabajo actual.

	AFECTAN		
		Nº ocupados	% ocupados
a. TIC'S	SI	57	27,27%
	NO	39	18,66%
	NC	113	54,07%
	Total	209	100,00%
Nuevas normativas	SI	91	43,54%
	NO	33	15,79%
	NC	85	40,67%
	Total	209	100,00%
Medio ambiente	SI	65	31,10%
	NO	41	19,62%
	NC	103	49,28%
	Total	209	100,00%
Prevención de Riesgos Laborales	SI	88	42,11%
	NO	34	16,27%
	NC	117	55,98%
	Total	209	100,00%
Técnicos y organizativos	SI	82	39,23%
	NO	35	16,75%
	NC	92	44,02%
	Total	209	100,00%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada a Ocupados.

En contra, estos cambios no afectan de la misma manera a las necesidades de formación, desde la perspectiva de los trabajadores. Aunque las nuevas normativas es considerada un área en la que creen que necesitarían formarse para desarrollar su trabajo actual (36,36%), el otro aspecto más mencionado en este sentido es el referido a las necesidades derivadas de los cambios técnicos y organizativos (así opina un 33,49%).

¿Cuáles de estos aspectos han experimentado CAMBIOS o han sido instaurados en su empresa en los últimos tres años?. De entre ellos, ¿cuáles le AFECTAN directamente?. De estas materias, en cuáles cree que necesita FORMARSE para desarrollar su trabajo actual.

	FORMACIÓN		
		Nº ocupados	% ocupados
a. TIC'S	SI	55	26,32%
	NO	35	16,75%
	NC	119	56,94%
	Total	209	100,00%
Nuevas normativas	SI	76	36,36%
	NO	40	19,14%
	NC	93	44,50%
	Total	209	100,00%
Medio ambiente	SI	42	20,10%
	NO	50	23,92%
	NC	117	55,98%
	Total	209	100,00%
Prevención de Riesgos Laborales	SI	63	30,14%
	NO	51	24,40%
	NC	95	45,45%
	Total	209	100,00%
Técnicos y organizativos	SI	70	33,49%
	NO	43	20,57%
	NC	96	45,93%
	Total	209	100,00%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada a Ocupados.

Una de las principales variaciones que pueden sufrir las ocupaciones en la zona del Corredor es la mayor flexibilidad y polivalencia que se va a requerir en los puestos de trabajo, se trata de que los trabajadores puedan aplicar sus valores en distintas situaciones y que tengan una alta capacidad de adaptación a entornos cambiantes.

Las ocupaciones pueden sufrir variación porque probablemente implique que una persona tenga que asumir más funciones de las que le correspondían, mayor flexibilidad y una mayor predisposición. Evidentemente hay que ajustar estructuras, hay que sacar adelante el mismo trabajo con a lo mejor menos personas que van a tener que aceptar cierto grado de polivalencia en sus funciones y tareas y responsabilidades. EP2

Según los expertos consultados, también han destacado los puestos de oficios más tradicionales como una de las salidas laborales más demandadas:

Lo que se podría hacer con toda la gente que se ha quedado en desempleo es orientarles a través de la puesta en marcha de nuevas iniciativas empresariales por ejemplo el sector de las pequeñas reparaciones. EP8

Tal y como se puede observar en la siguiente tabla las ocupaciones más demandadas en el zona del Corredor son aquellas correspondientes oficios tradicionales entre los se puede destacar albañil, pintor, carpintero.

Ocupación ofertada	Localidad de empleo
VENDEDOR TÉCNICO, EN GENERAL	ALCALA DE HENARES
EMPLEADO ADMINISTRATIVO DE CONTABILIDAD, EN GENERAL	ALCALA DE HENARES
ALBAÑIL	ALCALA DE HENARES
TÉCNICO EN DIETÉTICA Y NUTRICIÓN	ALCALA DE HENARES
OPERADOR DE TORNO UNIVERSAL, AUTOMÁTICO Y/O REVOLVER	ALCALA DE HENARES
CAMARERO, EN GENERAL	ALCALA DE HENARES
SOLDADOR POR ARCO ELÉCTRICO, EN GENERAL	CAMPO REAL
CERRAJERO	CAMPO REAL
PROFESOR DE ENSEÑANZA SECUNDARIA, EN GENERAL	COBEÑA
MECANICO-AJUSTADOR DE MAQUINARIA INDUSTRIAL, EN GENERAL	COSLADA
INSTALADOR-AJUSTADOR DE MÁQUINAS Y EQUIPOS INDUSTRIALES, EN GENERAL	COSLADA
OPERADOR DE TORNO UNIVERSAL, AUTOMÁTICO Y/O REVOLVER	COSLADA
OPERADOR DE MÁQUINA MANDRINADORA (METALES)	COSLADA
MONTADOR-AJUSTADOR DE MAQUINARIA INDUSTRIAL, EN GENERAL	COSLADA
ENCUADERNADOR-RESTAURADOR ARTESANAL	COSLADA
PELUQUERO UNISEX	COSLADA
PELUQUERO DE SEÑORAS	COSLADA
TÉCNICO EN INFORMÁTICA DE GESTIÓN	COSLADA
MECANICO-AJUSTADOR DE CAMIONES Y AUTOBUSES, EN GENERAL	COSLADA
ESTETICISTA	COSLADA
VENDEDOR POR TELÉFONO	COSLADA
COCINERO, EN GENERAL	COSLADA
ELECTRÓNICO DE MANTENIMIENTO Y REPARACIÓN DE SISTEMAS DE SEGURIDAD	COSLADA
OPERADOR DE MÁQUINA IMPRESORA OFFSET, EN GENERAL	COSLADA
EMPLEADO ADMINISTRATIVO DE CONTABILIDAD, EN GENERAL	COSLADA
CONDUCTOR DE FURGONETA HASTA 3,5 T.	COSLADA
CARPINTERO DE ALUMINIO, METÁLICO Y PVC	MEJORADA DEL CAMPO
PINTOR DE VEHÍCULOS, EN GENERAL	SAN FERNANDO DE HENARES
MECANICO-AJUSTADOR DE CAMIONES Y AUTOBUSES, EN	SAN FERNANDO DE

GENERAL TÉCNICO EN EDUCACIÓN INFANTIL TÉCNICO EN ELECTRÓNICA, EN GENERAL PELUQUERO UNISEX CARPINTERO DE ALUMINIO, METÁLICO Y PVC	HENARES SAN FERNANDO DE HENARES TORREJON DE ARDOZ TORREJON DE ARDOZ VILLALBILLA
--	--

Las ocupaciones con más puestos ofertados por el SRE en la zona del Corredor hacen referencia principalmente a los Sectores Industrial, Hostelería y Comercio.

De los puestos más ofertados destacan:

- Operador de máquina fresadora
- Operador de torno
- Cocinero
- Camarero
- Dependiente/Vendedor
- Comercial

7. MARCO DE REFERENCIA FORMATIVO

El término **formación** se refiere a la enseñanza para adquirir conocimientos que se aplican a corto plazo en la resolución de problemas concretos, dando respuesta a las necesidades del entorno laboral.

La denominación del término en inglés, "training" (adiestramiento, preparación), subraya este carácter práctico. Se diferencia así del concepto **educación**, entendido como incorporación de valores y con efectos a más largo plazo.

La formación se puede considerar como un instrumento que permite el desarrollo personal para mejorar el desempeño de las organizaciones.

7.1 FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

El subsistema de formación profesional para el empleo, regulador por el Real Decreto 395/2007 de 23 de marzo, está integrado por el conjunto de instrumentos y acciones que tienen por objeto impulsar y extender entre las empresas y los trabajadores ocupados y desempleados una formación que responda a sus necesidades y contribuye al desarrollo de una economía basada en el conocimiento.

7.1.1. Antecedentes

La Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que establece un Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales que permite avanzar en un enfoque de aprendizaje permanente y en la integración de las distintas ofertas de formación profesional (reglada, ocupacional y continua), propiciando el reconocimiento y la acreditación de las competencias profesionales adquiridas tanto a través de procesos formativos (formales y no formales) como de la experiencia laboral.

Las Sentencias del Tribunal Constitucional (STC 95/2002, de 25 de abril, y STC 190/2002, de 17 de octubre) que delimitaron los ámbitos de actuación de la Administración General del Estado y de las Comunidades Autónomas en materia de formación continua, ubicándola dentro del ámbito laboral. Asimismo, la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, que sitúa la formación ocupacional y la continua en el centro de las políticas del ámbito laboral que mejor pueden contribuir a la consecución de los objetivos de empleo.

Por último, la aprobación de otras normas, no específicamente dirigidas a la formación, también está influyendo en el desarrollo práctico de la formación, como es el caso de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General

de Subvenciones, que incide de manera decisiva en la gestión de las subvenciones que financian la actividad formativa.

Por lo que respecta al ámbito de la Unión Europea, el aprendizaje permanente es considerado como un pilar fundamental de la estrategia de empleo en una economía basada en el conocimiento. Asimismo, el aprendizaje permanente se incorpora entre los indicadores estructurales de la Estrategia de Lisboa para los objetivos en educación y formación para el año 2010. En esta línea, el Consejo Europeo de junio de 2005 planteó la necesidad de relanzar la Estrategia de Lisboa y aprobó las directrices integradas para el crecimiento y el empleo 2005-2008, entre las que se incluye la dirigida a adaptar los sistemas de educación y de formación a las nuevas necesidades en materia de competencias.

En este escenario, la Declaración del Diálogo Social «Competitividad, empleo estable y Cohesión Social» firmada en julio de 2004 por el Gobierno, CEOE, CEPYME, CCOO y UGT, establece que en el marco del diálogo social, los firmantes analizarán de manera conjunta las adaptaciones necesarias del actual modelo de formación de los trabajadores en un sentido acorde con las necesidades de formación que han de atenderse desde el ámbito estatal, preservando los ámbitos de participación de las organizaciones sindicales y empresariales y posibilitando la participación en la gestión por parte de las Comunidades Autónomas.

En el marco de este Diálogo Social, el Gobierno y los Interlocutores Sociales convinieron en la oportunidad de integrar, en la línea de lo establecido en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, la formación ocupacional y la continua, orientadas ambas al empleo. El alargamiento de la vida activa del trabajador y el aprendizaje permanente hacen necesaria una visión que integre en sí misma la formación y el empleo en la realidad del actual mercado de trabajo, que rompa la barrera entre la población ocupada y desempleada en la perspectiva de la consecución del pleno empleo –objetivo fijado en la Estrategia de Lisboa– y que garantice la cohesión social. Sin embargo, no ha de ser un obstáculo dicha integración para la existencia de ofertas diferenciadas y adaptadas a las diferentes necesidades de formación.

Fruto de lo anterior, el 7 de febrero de 2006, el Gobierno y las citadas Organizaciones Empresariales y Sindicales suscribieron el Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo, cuyos fines, principios y ejes se han tenido en cuenta en este real decreto con el objeto de promover la formación entre trabajadores y empresarios, y convertir el aprendizaje permanente en nuestro país, en un elemento fundamental no sólo para la competitividad y el empleo, sino también para el desarrollo personal y profesional de los trabajadores. Al mismo tiempo, el presente real decreto plantea un modelo de formación para el empleo que insiste en la necesidad de conjugar la realidad autonómica de nuestro Estado y la inserción de la formación en la negociación colectiva de carácter sectorial estatal, creando un marco de referencia en los planos estatal y autonómico, así como en el plano sectorial y de la empresa.

Por ello, el modelo de formación que se plantea respeta la competencia de gestión de las Comunidades Autónomas, en línea con las citadas Sentencias del Tribunal Constitucional de abril y octubre de 2002, y profundiza en la cooperación entre las Administraciones autonómicas y la Administración General del Estado.

Asimismo, el real decreto reconoce la estrecha vinculación de la formación tanto con el empleo como con las políticas macroeconómicas y microeconómicas y a ello contribuye el importante papel de los Interlocutores Sociales en el desarrollo de estrategias comunes para los diferentes sectores productivos en el marco de la unidad de mercado, articuladas a través de la negociación colectiva de ámbito estatal, previendo la existencia de acciones formativas que garanticen la adquisición de competencias por los trabajadores o que les permita formarse en otros sectores económicos distintos a aquel en que despliegan su actividad, anticipándose o reaccionando así a eventuales situaciones de crisis que puedan darse en algún sector y contribuyendo a impulsar de esta manera la libre circulación de trabajadores.

Por otro lado, el real decreto pretende potenciar la calidad de la formación así como su evaluación, a fin de que la inversión en formación en nuestro país responda a los cambios rápidos y constantes que se producen en nuestro entorno productivo, permitiendo mantener actualizadas las competencias de nuestros trabajadores y la capacidad de competir de nuestras empresas y reduciendo el diferencial que dicha inversión tiene todavía en relación con la media europea. Se trata de implantar un modelo dinámico y flexible, pero a la vez un modelo estable para afrontar desde la óptica de la formación los desafíos de nuestra economía enmarcados en la Estrategia Europea para la consecución del pleno empleo.

En definitiva, la reforma que se plantea refuerza, de una parte, la participación de los Interlocutores Sociales y, de otra, la capacidad de gestión de las Comunidades Autónomas y la colaboración entre las Administraciones de éstas y la Administración General del Estado. Se ha consultado a la Conferencia Sectorial de Asuntos Laborales, a las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas y al Consejo General de Formación Profesional. Esta norma de carácter general responde a las reservas competenciales a favor del Estado contenidas en el artículo 149.1. 7.^a y 17.^a de la Constitución Española y se dicta, previa consulta al citado Consejo General de Formación Profesional, en uso de la autorización otorgada al Gobierno por la disposición final tercera de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.

Desde el año 1993, la formación y el reciclaje profesional de los trabajadores ocupados se ha regulado a través de Acuerdos Nacionales de Formación Continua, suscritos entre las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, y entre éstas y el Gobierno.

- *Resolución de 25 de Febrero de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del Acuerdo Nacional Sobre Formación Profesional Continua. (BOE nº 59, de 10 de marzo de 1993).*
- *Acuerdo Tripartito en materia de formación continua de los trabajadores ocupados. (22 - 12 - 1992).*
- *Resolución de 14 de enero de 1997, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y posterior publicación del texto del II Acuerdo Nacional de Formación Continua. (Publicado en el BOE núm. 28, del sábado 1 de febrero de 1997)*
- *Resolución de 28 de abril de 1997, de la Subsecretaría, por la que se da publicidad al Acuerdo Tripartito sobre Formación Continua. (Publicado en el BOE núm. 117, del viernes 16 de mayo de 1997)*
- *Resolución de 2 de febrero de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del III Acuerdo Nacional de Formación Continua suscrito el día 19 de diciembre de 2000. (Publicado en el BOE núm. 47, del viernes 23 de febrero de 2001)*
- *Resolución de 1 de febrero de 2001, de la Subsecretaría, por la que se da publicidad al III Acuerdo Tripartito sobre Formación Continua. (Publicado en el BOE núm. 40, del jueves 15 de febrero de 2001)*
- *REAL DECRETO 1046/2003, de 1 de agosto, por el que se regula el subsistema de formación profesional continua. (Publicado en el BOE núm. 219, del viernes 12 septiembre de 2003)*

Después de trece años de vigencia de dos modalidades diferenciadas de formación profesional en el ámbito laboral –la formación ocupacional y la continua-, resulta necesario integrar ambos subsistemas en un único modelo de formación profesional para el empleo e introducir mejoras que permiten adaptar la formación dirigida a los trabajadores ocupados y desempleados a la nueva realidad económica y social, así como a las necesidades que demanda el mercado de trabajo, de esta necesidad surge el **Real Decreto 395/2007**.

7.1.2. Subsistema de Formación Profesional para el Empleo

El Real Decreto 395/2007 de 23 de marzo, (BOE n.87 de 11/04/2007) por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, su régimen de funcionamiento y financiación así como su estructura y de participación institucional.

El subsistema de formación profesional para el empleo está integrado por el conjunto de instrumentos y acciones que tienen por objeto impulsar y extender entre las empresas y los trabajadores ocupados y desempleados una formación que responda a sus necesidades y contribuya al desarrollo de una economía basada en el conocimiento.

Fines de la formación profesional para el empleo.

- a. Favorecer la formación a lo largo de la vida de los trabajadores desempleados y ocupados, mejorando su capacitación profesional y desarrollo personal.
- b. Proporcionar a los trabajadores los conocimientos y las prácticas adecuados a las competencias profesionales requeridas en el mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas.
- c. Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas.
- d. Mejorar la empleabilidad de los trabajadores, especialmente de los que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral.
- e. Promover que las competencias profesionales adquiridas por los trabajadores tanto a través de procesos formativos (formales y no formales), como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación

Principios del subsistema de formación profesional para el empleo.

Constituyen principios que rigen el subsistema de formación profesional para el empleo:

- a. La transparencia, calidad, eficacia y eficiencia.
- b. La unidad de caja de la cuota de formación profesional.
- c. La unidad de mercado de trabajo y la libre circulación de los trabajadores en el desarrollo de las acciones formativas.
- d. La colaboración y coordinación entre las Administraciones competentes.
- e. La vinculación del sistema con el diálogo social y la negociación colectiva sectorial.
- f. La participación de los Interlocutores Sociales.
- g. La vinculación de la formación profesional para el empleo con el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, regulado en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.
- h. El ejercicio del derecho a la formación profesional para el empleo, su carácter gratuito y la igualdad en el acceso de los trabajadores y las empresas a la formación y a las ayudas a la misma.

El Real Decreto contempla diferentes iniciativas de formación, que serán desarrolladas por Órdenes ministeriales; las publicadas hasta el momento son:

- **Acciones formativas de las empresas y Permisos Individuales de Formación**
- **Planes de Formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados**
- **Acciones de apoyo y acompañamiento a la formación**

De la opinión de los expertos consultados se puede extraer que la totalidad de ellos considera muy positiva la nueva normativa que entre otros cambios, permite realizar cursos dirigidos tanto a trabajadores ocupados como a desempleados, lo que favorece y enriquece la formación.

La nueva normativa me parece positiva, conseguir unos conocimientos y habilidades es algo que favorece a los desempleados para encontrar un nuevo puesto de trabajo, enriquece a los trabajadores, Favorece que se pueda establecer una red de contactos que facilite el acceso a la búsqueda de empleo. Por otra parte, dificulta las cosas ya que no tienen un mismo horario, las dificultades puede venir un poco por ahí a la hora de casar los horarios. EP2

Muy positiva, era la tendencia natural a la que teníamos que llegar, trabajar con un único sistema, además nos facilita la gestión. EP4

A veces era difícil cubrir las plazas ahora que están los desempleados es más fácil, a lo mejor a ellos no les interesa los cursos tan cortos. EP7

Yo creo que el estar las dos partes, el desempleado y el ocupado juntos puede ser beneficioso porque pueden compartir experiencias vividas de lo que les ha ocurrido, va a ser positivo que estos dos colectivos se estén formando juntos. EP10

7.1.3. Acciones formativas de las empresas y Permisos Individuales de Formación en la Comunidad de Madrid

Son las que las empresas **planifican y gestionan** para sus trabajadores; utilizan para su financiación la cuantía para formación que se asigna a cada empresa en función de su plantilla.

Esta iniciativa de formación comprende también los **Permisos individuales de formación**, que tienen por objeto el que los trabajadores puedan realizar acciones formativas reconocidas por una titulación oficial, sin coste para la empresa donde prestan sus servicios.

Las empresas disponen de un crédito para financiar la formación de sus trabajadores cuyo importe se obtiene al aplicar a la cuantía ingresada por cada empresa el año anterior, en concepto de cuota de formación profesional, el porcentaje que anualmente se establece.

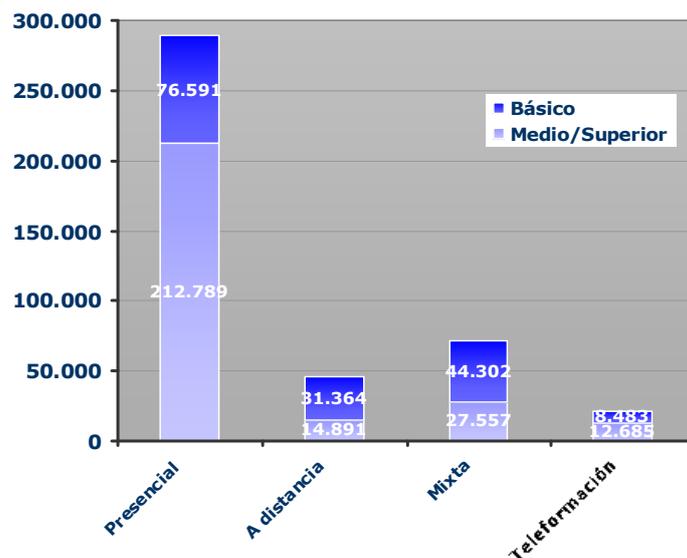
Las empresas que concedan permisos individuales de formación dispondrán de un crédito adicional según lo dispuesto en el artículo 13.3 del Real Decreto 395/2007 en el artículo 23 de la Orden reguladora de esta iniciativa.

Según los últimos datos publicados en la Fundación Tripartita, en la Comunidad de Madrid para el período del 2008 se han registrado 19.856 empresas, el 94% de las empresas formadoras de la comunidad son PYME, aunque la mayoría de ellas no consumen la totalidad del crédito disponible, si se observa que cada vez son más las empresas que utilizan esta iniciativa para realizar una formación más ajustada y más específica a su actividad.

Atendiendo al sector de actividad de las empresas formadoras, las que se dedican a otros servicios son las más numerosas con 19.85 empresas, seguidas del sector de la industria con 3.184, comercio con 2.989, hostelería con 2.365, construcción con 2.024 y por último, el sector de la agricultura con 109 empresas.

En cuanto a las características de las acciones de formación continua que se imparten en la Comunidad de Madrid, se puede decir, que el 67,5% se imparte en la modalidad presencial, la teleformación con un 4,9%, es la modalidad menos utilizada, aunque cada vez está adquiriendo más importancia debido a las ventajas que presenta. Según el tipo de acción, más de la mitad de la formación es genérica pero con un nivel medio superior, en la gran mayoría de los casos.

Distribución de participantes formados según modalidad y nivel de la formación.



Fuente Fundación Tripartita para la Formación en el empleo. 2008.

A continuación, pasamos a enumerar las 10 acciones formativas con un mayor número de participantes según categoría profesional.

Acciones formativas	Participantes formados	Directivos	Mandos intermedios	Técnicos	Trabajadores cualificados	Trabajadores no cualificados
PRL en general	7,8	1,9	5,8	15,4	42,3	34,6
Inglés	6,6	6,8	15,7	37,0	33,7	6,8
Habilidades personales e interpersonales en el entorno laboral	5,0	6,9	21,5	37,8	27,7	6,1
Atención al cliente/Calidad Servicio en general	4,6	0,5	3,2	16,3	45,7	34,3
Higiene alimentaria / Manipulación de alimentos	4,0	0,5	2,1	2,6	38,6	56,2
Habilidades directivas	3,2	15,5	27,7	30,8	22,0	4,0
PRL en construcción	2,8	0,8	2,5	8,0	36,2	52,3
Gestión de RRHH en general	2,5	8,5	21,3	31,7	31,5	7,0
Informática de desarrollo en general	2,3	2,7	23,6	56,7	14,8	2,2
Seguridad alimentaria	2,2	0,4	1,3	8,9	51,1	38,3
Subtotal	41,0	4,3	11,9	24,1	35,4	24,2
Resto	59,0	3,7	12,3	27,3	37,5	19,1
Total	100	3,9	12,1	26,1	36,7	21,0

Fuente Fundación Tripartita para la Formación en el empleo. 2008.

Desde su entrada en vigor, el crédito para la realización de formación está siendo cada vez más utilizado, aunque todavía le queda un largo trayecto que recorrer debido a la falta de información que tienen las empresas y también a la falta de recursos para gestionar esta formación. Como se puede ver, a través de los datos de la siguiente tabla el número de alumnos

formados en esta iniciativa de formación se ha incrementado un 32,5% con respecto al 2007, por lo que podemos decir, que esta iniciativa se está afianzando cada vez en las empresas de nuestra comunidad como un medio para realizar formación.

Evolución del Sistema de bonificaciones 2007-2008. Participantes formados según estrato de asalariados, sector de actividad (CNAE) y año de bonificación.

Intervalos de plantilla	Participantes formados 2007	Participantes formados 2008	Variación interanual
De 1 a 5	7.830	10.025	28
De 6 a 9	4.336	5.871	35,4
De 10 a 49	26.499	34.666	30,8
De 50 a 99	19.719	23.476	19,1
De 100 a 249	35.476	42.923	21
De 205 a 499	23.004	31.881	38,6
De 500 a 999	29.066	35.569	22,4
De 1.000 a 4.999	74.887	97.947	30,8
Más de 4.999	102.800	146.268	42,3
Otras situaciones	17	36	111,8
Total	323.634	428.662	32,5

Fuente Fundación Tripartita para la Formación en el empleo. 2008.

El sector que ha formado a un mayor número de participantes es el que engloba a las actividades "otros servicios" y el sector en donde se ha producido una mayor variación con respecto al año anterior ha sido la hostelería con una variación del 41,7.

Sector de actividad	Participantes formados 2007	Participantes formados 2008	Variación interanual
Agricultura	1.217	1.716	41
Industria	48.509	60.818	25,4
Construcción	18.746	26.300	40,3
Comercio	46.820	59.431	26,9
Hostelería	21.438	30.387	41,7
Otros servicios	178.433	236.998	32,8
Sin datos	8.471	13.014	53,6
Total	323.634	428.664	32,5

Fuente Fundación Tripartita para la Formación en el empleo. 2008.

7.1.4. Planes de Formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados

La **formación de oferta** tiene por finalidad ofrecer a los trabajadores, tanto ocupados como desempleados, una formación ajustada a las necesidades del mercado de trabajo que atienda a los requerimientos de productividad y competitividad de las empresas y a las aspiraciones de

promoción profesional y desarrollo personal de los trabajadores. Asimismo, se dirige a proporcionar a los trabajadores una formación que les capacite para el desempeño cualificado de las distintas profesiones y el acceso al empleo, promoviendo la realización de itinerarios integrados de formación para la inserción profesional y favoreciendo que los trabajadores puedan optar a un reconocimiento efectivo de la formación que reciban.

Modalidades de la formación de oferta subvencionadas:

- a) Los planes de formación dirigidos prioritariamente a los trabajadores ocupados.
- b) Las acciones formativas dirigidas prioritariamente a los trabajadores desempleados.
- c) Los programas específicos para la formación de personas con necesidades formativas especiales o que tengan dificultades para su inserción o recualificación profesional.
- d) La formación profesional para el empleo de las personas en situación de privación de libertad y de los militares profesionales de tropa y marinería que mantienen una relación de carácter temporal con las Fuerzas Armadas.
- e) La programación de acciones formativas que incluyan compromisos de contratación dirigidos prioritariamente a desempleados.

Tipos y contenido de los planes de formación.

Los planes de formación dirigidos prioritariamente a los trabajadores ocupados podrán ser intersectoriales y sectoriales.

- Los planes de formación intersectoriales estarán compuestos por acciones formativas dirigidas a la adquisición de competencias transversales a varios sectores de la actividad económica o de competencias específicas de un sector para el reciclaje y recualificación de trabajadores de otros sectores, incluida la formación dirigida a la capacitación para la realización de funciones propias de la representación legal de los trabajadores.
- Los planes de formación sectoriales se compondrán de acciones formativas dirigidas a la formación de trabajadores de un sector productivo concreto, con el fin de desarrollar acciones formativas de interés general para dicho sector y satisfacer necesidades específicas de formación del mismo. Las acciones específicas programadas en este tipo de planes también podrán dirigirse al reciclaje y recualificación de trabajadores procedentes de sectores en situación de crisis.

A continuación pasamos a describir, según los últimos datos publicados por la Fundación Tripartita, la información referente a los principales indicadores de grupos formativos y de participantes para la Convocatoria de ámbito estatal 2006 en la Comunidad de Madrid.

Analizando los datos de la siguiente tabla se puede observar, se han comunicado un total de 15.874 grupos formativos en los que se han formado 187.039 participantes, al igual que ocurriera con la formación en la iniciativa de acciones de formación, la modalidad de impartición que más se ha utilizado para la impartición de los cursos ha sido la presencial con un 39% de los grupos, seguida de la modalidad a distancia con un 37% y la teleformación con un 19%. La modalidad menos utilizada en los grupos comunicados de la Comunidad de Madrid es la mixta con un 4%.

Indicadores de grupos formativos comunicados y participantes comunicados según modalidad de impartición en la Comunidad de Madrid.

		Total		2006		2007
Modalidad de impartición	Grupos comunicados	Participantes comunicados	Grupos comunicados	Participantes comunicados	Grupos comunicados	Participantes comunicados
Presencial	3.566	48.774,	859	12.620	2.707	36.154
A distancia	7.560	68.377,	822	9.238	6.738	59.139
Mixta	808	13.545,	78	1.459	730	12.086
Teleformación	3.634	53.399,	429	9.605	3.205	43.794
Sin Datos	306	2.944,	25	971	281	1.973
Total	15.874	187.039,	2.213	33.893	13.661	153.146

Fuente: Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

En el siguiente cuadro se describe, de manera sintética, los participantes formados según el sexo, la edad y la modalidad de formación:

CC.AA. del centro de trabajo		Género		Edad					Modalidad de impartición				
		TOTAL	Hombres	Mujeres	16 a 25	26 a 35	36 a 45	46 a 55	> 55	Presencial	Distancia	Mixta	Teleform.
Madrid (Comunidad de)	Participantes formados	92.100	46.674	45.426	10.909	44.602	23.803	10.269	2.497	44.627	22.440	11.882	13.151
	Duración media	70,6	67,0	74,3	65,3	75,4	69,4	62,2	53,4	34,7	110,4	119,3	80,6
TOTAL CC.AA.	Participantes formados	657.514	326.114	331.400	92.334	277.634	178.908	87.137	21.440	329.828	157.639	91.903	78.144
	Duración media	68,2	66,0	70,3	69,8	74,6	64,7	57,2	51,1	38,6	108,0	90,6	86,1

Fuente: Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

Los hombres han participado en mayor medida en formación a través de los contratos programa aunque la diferencia con respecto a las mujeres es apenas significativa, un 1%. Si tomamos como referencia la edad de los participantes se puede observa que la mayor parte pertenecen al intervalo comprendido entre los 26 y 35 años, normalmente los jóvenes muestran una mayor predisposición para formarse, el intervalo comprendido entre los mayores de 45 años es el que menos participa en los cursos.

Participantes formados según tipología de la acción formativa y ranking de Acciones formativas

Contenidos formativos	Participantes Formados	% col.	Directivos	% fila	Mandos intermedios	% fila	Técnicos	% fila	Trabajadores cualificados	% fila	Trabajadores no cualificados	% fila
Informática de Usuario / Ofimática	13.973	25,7	885	6,3	1.256	9,0	4.014	28,7	6.414	45,9	1.404	10,0
Gestión de recursos humanos	11.423	21,0	632	5,5	2.495	21,8	3.156	27,6	3.974	34,8	1.166	10,2
Idiomas	9.241	17,0	451	4,9	1.194	12,9	2.871	31,1	3.990	43,2	735	8,0
Prevención de riesgos laborales	8.645	15,9	469	5,4	757	8,8	2.258	26,1	3.980	46,0	1.181	13,7
Atención al Cliente/Calidad Servicio	2.347	4,3	157	6,7	212	9,0	272	11,6	1.150	49,0	556	23,7
Actualización en docencia	2.292	4,2	86	3,8	33	1,4	180	7,9	1.983	86,5	10	0,4
Legislación y normativa	2.031	3,7	51	2,5	187	9,2	361	17,8	1.189	58,5	243	12,0
Seguridad alimentaria: manipulación y control	1.604	2,9	36	2,2	42	2,6	22	1,4	532	33,2	972	60,6
Informática de desarrollo	1.449	2,7	17	1,2	31	2,1	1.041	71,8	345	23,8	15	1,0
Calidad	1.411	2,6	126	8,9	203	14,4	627	44,4	374	26,5	81	5,7
Subtotal	54.416	59,1	2.910	5,3	6.410	11,8	14.802	27,2	23.931	44,0	6.363	11,7
<i>Resto</i>	<i>37.684</i>	<i>40,9</i>	<i>2.009</i>	<i>5,3</i>	<i>2.976</i>	<i>7,9</i>	<i>7.562</i>	<i>20,1</i>	<i>18.132</i>	<i>48,1</i>	<i>7.005</i>	<i>18,6</i>
Total	92.100	100	4.919	5,3	9.386	10,2	22.364	24,3	42.063	45,7	13.368	14,5

Fuente: Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo

Como se puede observar en el cuadro anterior, la informática / ofimática son los contenidos que más se imparten en las acciones de formación, independientemente de la categoría profesional de los alumnos. En el caso de los mandos intermedios los contenidos que predominan en las acciones que realizan son las relacionadas con la Gestión de Recursos Humanos

Perfil sociolaboral de los participantes formados en Contratos Programa de ámbito estatal de la Convocatoria 2006. Participantes formados según género, edad, área funcional, categoría profesional, grupo de cotización de la Seguridad Social y tipo de Plan. Centros de Trabajo en la Comunidad de Madrid.

Perfil demográfico	Participantes formados	
Género	Abs.	% col.
Hombre	46.674	50,7
Mujer	45.426	49,3
Edad del Participante		
De 16 a 25	10.909	11,8
De 26 a 35	44.602	48,4
De 36 a 45	23.833	25,9
De 46 a 55	10.269	11,1
Mayores de 55	2.487	2,7
Total	92.100	100

Perfil laboral	Participantes formados	
Tipo de Plan	Abs.	% col.
Intersectorial Extraordinario	1.025	1,1%
Plan de Economía Social	1.722	1,9%
Plan de Trabajadores Autónomos	1.267	1,4%
Plan Intersectorial de Oferta	13.038	14,2%
Plan Sectorial	75.048	81,5%
Categoría profesional		
Directivo	4.919	5,3
Mando Intermedio	9.386	10,2
Técnico	22.364	24,3
Trabajador Cualificado	42.063	45,7
Trabajador no Cualificado	13.368	14,5
Área funcional		
Administración	21.094	22,9
Comercial	11.028	12,0
Dirección	5.904	6,4
Mantenimiento	6.097	6,6
Producción	47.977	52,1

Grupo de cotización a la S.S.		
Administración Pública	1.434	1,6
Fijos Discontinuos en periodos de no ocupación	74	0,1
Régimen Especial Agrario por cuenta ajena	41	0,0
Régimen Especial Agrario por cuenta propia	178	0,2
Régimen Especial de Empleados del hogar	139	0,2
Régimen Especial de Trabajadores Autónomos	5.339	5,8
Régimen General	84.666	91,9
Regulación de empleo en periodos de no ocupación	93	0,1
Socios trabajadores de Cooperativas	51	0,1
Trabajadores acceden a desempleo durante formación	15	0,0
Trabajadores a tiempo parcial de carácter indefinido	1	0,0
Trabajadores con convenio especial con la S.S.	23	0,0
Trabajadores con relaciones carácter especial (art. 2 E.T.)	14	0,0
Trabajadores incluidos en el Régimen especial del mar	32	0,0
Total	92.100	100
Fuente: Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo		

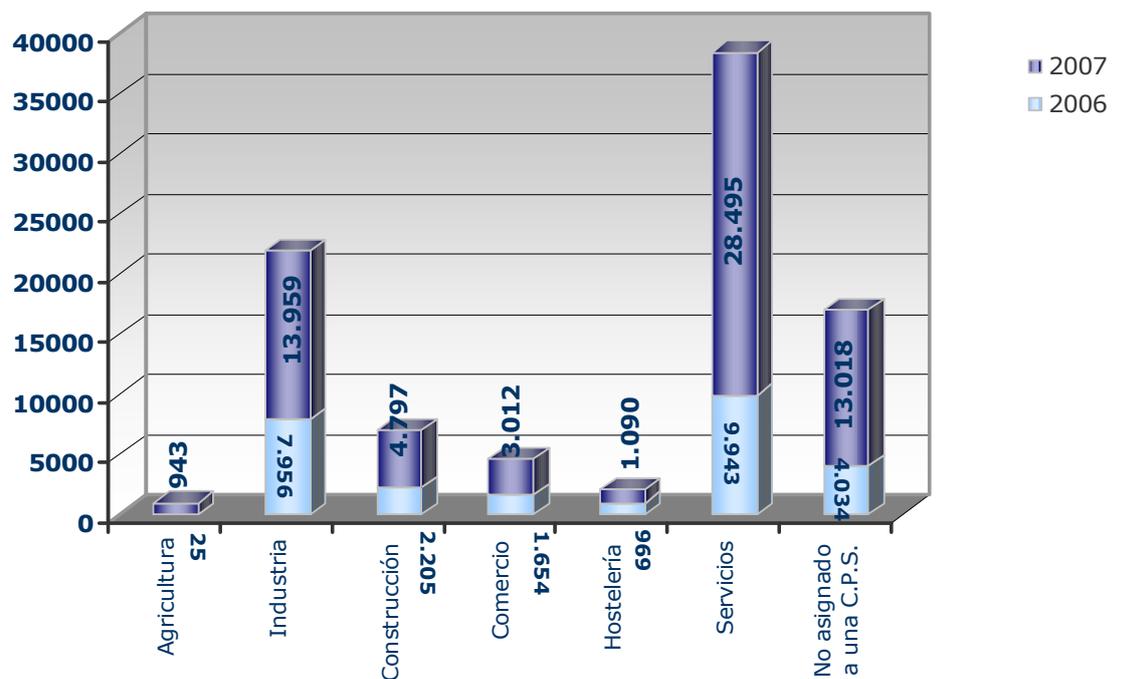
La diferencia entre participantes formados según el sexo no es significativa, como en el caso de las acciones de formación en las empresas, los trabajadores que más se forman son aquellos que tienen una edad comprendida entre los 26 y 35 años.

Los trabajadores se forman en su inmensa mayoría a través de Planes Sectoriales (81,5%) y según la categoría profesional, los trabajadores cualificados son los que acceden en mayor medida a la formación con un 45,7%, en el lado opuesto se sitúan los directivos con apenas un 5% de participación. El área funcional de producción es la más participa en las acciones de formación con un 52,1%, seguida del área de administración con un 22,9%; las áreas de dirección y mantenimiento con poco más del 6% serían las que menos realizan formación. Más del 90% de los trabajadores que participan en las acciones de formación de los Contratos Programa pertenecen al Régimen General.

Participantes formados según sector de actividad y año de ejecución de la formación

Comunidad Autónoma del centro de trabajo: Madrid (Comunidad de)

Sector de actividad	Total	2006	2007
Agricultura	968	25	943
Industria	21.915	7.956	13.959
Construcción	7.002	2.205	4.797
Comercio	4.666	1.654	3.012
Hostelería	2.059	969	1.090
Servicios	38.438	9.943	28.495
No asignado a una C.P.S.	17.052	4.034	13.018
Total	92.100	26.786	65.314



Fuente: Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo

Por sectores de actividad, los trabajadores que más se forman a través de esta iniciativa de formación son los que pertenecen a la industria y al sector servicios. Los trabajadores que pertenecen a la agricultura apenas participan en los Contratos Programa, aunque en el año 2007 hubo un incremento significativo respecto al año anterior.

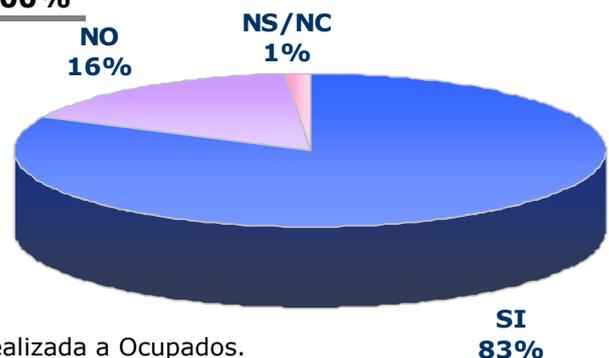
7.2 LA FORMACIÓN EN EL CORREDOR DEL HENARES

A continuación se muestra la situación de la formación profesional para el empleo en la zona del Corredor del Henares, a través de los datos obtenidos en proceso de investigación se pasa a describir la oferta de formación, la valoración y opinión de la oferta, para finalizar con la determinación de las necesidades de formación que tienen tanto los trabajadores ocupados, atendiendo al municipio al que pertenecen, al sector de actividad, al área funcional y categoría profesional, como de los desempleados de los distintos municipios que conforman el Corredor del Henares.

7.2.1. Análisis de la Formación realizada en el Corredor del Henares

Con respecto a la formación realizada en la zona del Corredor del Henares, una gran mayoría, el 82,30%, de los **trabajadores ocupados** de este ámbito geográfico ha realizado formación orientada a su puesto de trabajo.

¿Ha realizado formación orientada a su puesto de trabajo?	Nº ocupados	% ocupados
a. SI	172	82,30%
b. NO	34	16,27%
NS/NC	3	1,44%
TOTAL	209	100,00%



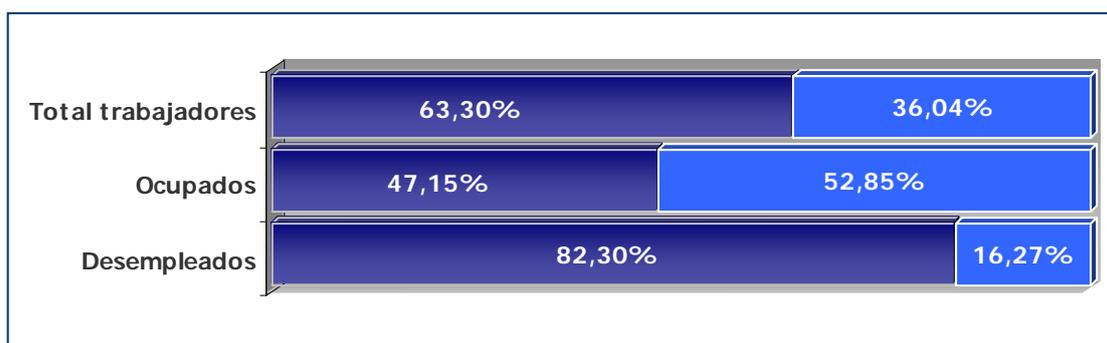
Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada a Ocupados.

Por parte del colectivo de **trabajadores desempleados**, algo más de la mitad de los consultados (52,85%) no han realizado ningún curso de formación durante su situación de desempleo, lo que deja un 47,15% de trabajadores que sí han realizado acciones formativas.

¿Ha realizado, mientras estaba en situación de desempleo, algún curso de formación?	Nº desempleados	% desempleados
a. SI	116	47,15%
b. NO	130	52,85%
c. NC	0	0,00%
TOTAL	246	100,00%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada a Desempleados.

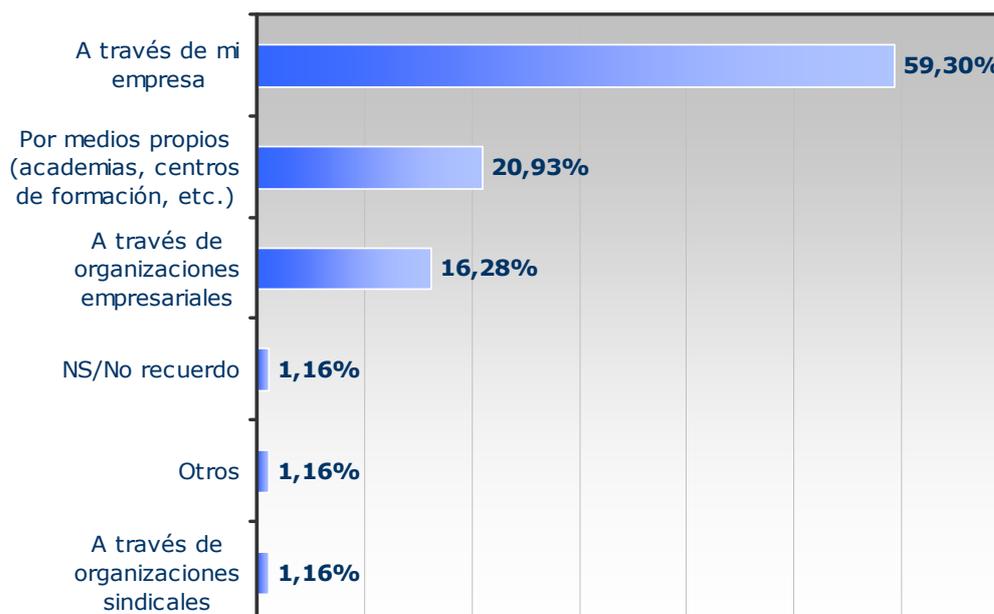
Por tanto, englobando a todos los trabajadores, ocupados y desempleados, el índice de participación es considerablemente alto, con un 63,30%.



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuestas realizadas a Ocupados y Desempleados.

Centrando el análisis en el colectivo de trabajadores ocupados, entre los que alguna vez han participado en formación, ésta se ha realizado principalmente a través de la propia empresa (59,30%) y por medios propios a través de academias, centros de formación, etc. (20,93%).

Modo de realización de la formación



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada a Ocupados.

Principalmente, los trabajadores han realizado formación en el área de prevención de riesgos laborales (40,70%), idiomas (20,93%), seguridad laboral, ergonomía e higiene (16,86%) y gestión de empresas (16,86%).

Las áreas con menos participación son las de carácter más específico o especializado, como lenguajes de programación, nuevas tecnologías en la gestión de empresas, bases de datos o microinformática (en ningún caso supera el 5%).

Áreas de la formación realizada

¿En qué áreas ha realizado formación?	Nº ocupados	% ocupados que han realizado formación orientada a su puesto de trabajo
a. Prevención de Riesgos Laborales	70	40,70%
b. Seguridad laboral, Ergonomía e Higiene	29	16,86%
c. Gestión de Empresas	29	16,86%
d. Nuevas Tecnologías en la Gestión de empresas	6	3,49%
e. Gestión de RRHH	20	11,63%
f. Gestión Socio – Laboral	9	5,23%
g. Gestión Económica – Financiera	20	11,63%
h. Gestión de la Producción	8	4,65%
i. Gestión de Logística	6	3,49%
j. Gestión Comercial	13	7,56%
k. Gestión de Marketing	9	5,23%
l. Habilidades personales e interpersonales	17	9,88%
m. Higiene y medioambiente	8	4,65%
n. Implantación y gestión de sistemas de calidad	13	7,56%
o. Microinformática	7	4,07%
p. Nuevas Tecnologías de la Información, Desarrollo de Aplicaciones, Comunicaciones y Redes	9	5,23%
q. Diseño	9	5,23%
r. Sistemas Operativos	15	8,72%
s. Bases de Datos	7	4,07%
t. Lenguajes de Programación	3	1,74%
u. Idiomas	36	20,93%
v. Ninguna	1	0,58%
w. Otras Especifique	13	7,56%
x. NS	0	0,00%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada a Ocupados.



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada a Ocupados.

Entre los trabajadores ocupados que han mencionado la opción otras áreas, han realizado los siguientes comentarios:

Otra actividad	Nº respuestas
AREA DE FORMACION	1
ATENCION CLIENTE	1
DESARROLLO DE SECRETARIAS	1
FORMACION Y SU GESTION	1
GENERO	1
I+D+I	1
NORMATIVA FERROVIARIA	1
NORMATIVA MEDIOAMBIENTAL	1
NORMATIVA Y PLANIFICACION	1
REGISTRO DE MEDICAMENTOS	1
TECNICOS ESPECIFICOS	1
TTE. MARITIMO Y AEREO	1

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada a Ocupados.

A continuación se presentan estos mismos resultados teniendo en cuenta aspectos importantes que pueden dar información sobre diferencias a la hora de la clasificación por áreas formativas, como el municipio de residencia, actividad económica de la empresa, área funcional y categoría profesional del trabajador⁵.

Así según la población de residencia, en Alcalá de Henares destaca, sobre las demás áreas profesionales en las que los trabajadores ocupados se han formado, las de gestión de recursos humanos y prevención de riesgos laborales, (sobre el total de participantes encuestados en este municipio suponen en ambos casos el 34,38% y sobre el total de ocupados que se han formado en toda la zona del Henares, independientemente del área formativa representan el 19,19% -ver tabla de siguiente pág.-). En Coslada, San Fernando de Henares y Torrejón de Ardoz, el área de prevención obtiene también un peso importante en la formación orientada al puesto de trabajo, representando sobre el total de trabajadores ocupados de toda la zona el 9,30%, 4,07% y 3,49% respectivamente.

El área de idiomas parece especialmente importante en los municipios de Alcalá de Henares y Coslada (representan el 38,39% y el 33,33% del total de trabajadores ocupados que han realizado acciones formativas en idiomas). Sobre el total de trabajadores de la zona, sin distinguir por área (ver tabla de la siguiente pág.) representa respectivamente el 8,14% y el 6,98%.

⁵ Los resultados tabulados por área formativa se han de tomar con precaución ya que los datos se refieren sólo al colectivo de trabajadores participantes en formación y se reparte entre todas las categorías de las variables contempladas en el análisis.

¿En qué áreas ha realizado formación?	Población de residencia																												Total									
	a. Aljalvir		b. Alcalá de Henares		c. Camarma de Esteruelas		d. Campo Real		e. Cobeña		f. Coslada		g. Daganzo de Arriba		h. Loeches		i. Meco		j. Mejorada del Campo		k. Paracuellos del Jarama		l. San Fernando de Henares		m. Santos de la Humosa		n. Torrejón de Ardoz		o. Torres de la Alameda		p. Villabilla		Nº ocupados	% ocupados				
	Nº ocupados	% ocupados	Nº ocupados	% ocupados	Nº ocupados	% ocupados	Nº ocupados	% ocupados	Nº ocupados	% ocupados	Nº ocupados	% ocupados	Nº ocupados	% ocupados	Nº ocupados	% ocupados	Nº ocupados	% ocupados	Nº ocupados	% ocupados	Nº ocupados	% ocupados	Nº ocupados	% ocupados	Nº ocupados	% ocupados	Nº ocupados	% ocupados	Nº ocupados	% ocupados								
Prevención de Riesgos Laborales	0	0,00%	33	19,19%	1	0,58%	0	0,00%	1	0,58%	16	9,30%	1	0,58%	1	0,58%	2	1,16%	0	0,00%	2	1,16%	7	4,07%	0	0,00%	6	3,49%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	70	40,70%		
Seguridad laboral, Ergonomía e Higiene	1	0,58%	15	8,72%	0	0,00%	0	0,00%	1	0,58%	5	2,91%	1	0,58%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	0,58%	1	0,58%	0	0,00%	4	2,33%	0	0,00%	0	0,00%	29	16,86%		
Gestión de Empresas	1	0,58%	11	6,40%	1	0,58%	0	0,00%	0	0,00%	4	2,33%	0	0,00%	0	0,00%	2	1,16%	0	0,00%	2	1,16%	6	3,49%	0	0,00%	1	0,58%	0	0,00%	1	0,58%	0	0,00%	29	16,86%		
Nuevas Tecnologías en la Gestión de empresas	0	0,00%	3	1,74%	1	0,58%	0	0,00%	0	0,00%	1	0,58%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	0,58%	0	0,00%	0	0,00%	6	3,49%		
Gestión de RRHH	0	0,00%	7	4,07%	0	0,00%	0	0,00%	1	0,58%	4	2,33%	1	0,58%	1	0,58%	1	0,58%	1	0,58%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	4	2,33%	0	0,00%	0	0,00%	20	11,63%		
Gestión Socio - Laboral	0	0,00%	5	2,91%	1	0,58%	0	0,00%	0	0,00%	1	0,58%	0	0,00%	1	0,58%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	0,58%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	9	5,23%		
Gestión Económica - Financiera	1	0,58%	7	4,07%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	4	2,33%	0	0,00%	0	0,00%	1	0,58%	1	0,58%	1	0,58%	1	0,58%	0	0,00%	3	1,74%	0	0,00%	1	0,58%	0	0,00%	20	11,63%		
Gestión de la Producción	0	0,00%	4	2,33%	1	0,58%	0	0,00%	0	0,00%	2	1,16%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	0,58%	0	0,00%	0	0,00%	8	4,65%
Gestión de Logístico	0	0,00%	4	2,33%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	0,58%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	0,58%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	6	3,49%		
Gestión Comercial	0	0,00%	5	2,91%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	3	1,74%	0	0,00%	0	0,00%	2	1,16%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	3	1,74%	0	0,00%	0	0,00%	13	7,56%
Gestión de Marketing	0	0,00%	1	0,58%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	2	1,16%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	0,58%	0	0,00%	0	0,00%	3	1,74%	0	0,00%	1	0,58%	0	0,00%	1	0,58%	9	5,23%		
Habilidades personales e interpersonales	1	0,58%	5	2,91%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	3	1,74%	0	0,00%	0	0,00%	2	1,16%	1	0,58%	0	0,00%	4	2,33%	0	0,00%	1	0,58%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	17	9,88%		
Higiene y medioambiente	0	0,00%	3	1,74%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	0,58%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	0,58%	0	0,00%	3	1,74%	0	0,00%	0	0,00%	8	4,65%		

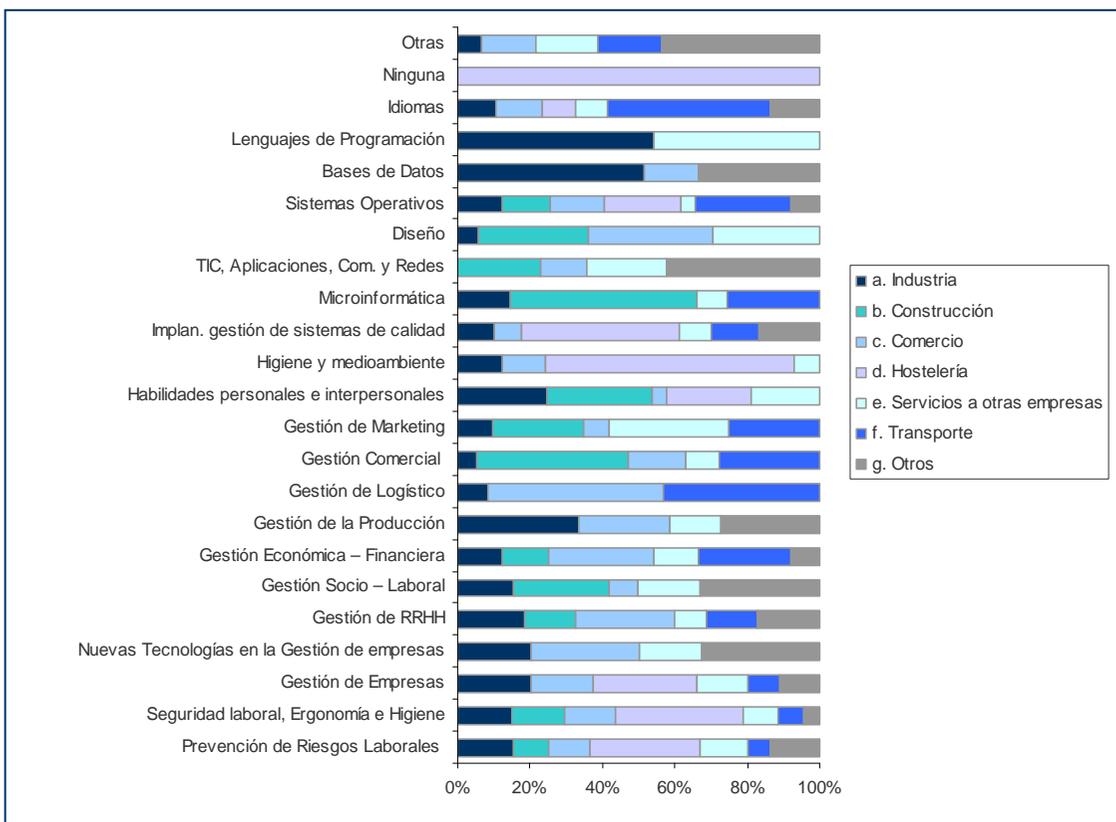
Implantación y gestión de sistemas de calidad	1	0,58%	8	4,65%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	2	1,16%	0	0,00%	0	0,00%	1	0,58%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	13	7,56%								
Microinformática	0	0,00%	3	1,74%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	0,58%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	3	1,74%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	7	4,07%
TIC, Desarrollo de Aplicaciones, Comunicaciones y Redes	0	0,00%	3	1,74%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	0,58%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	0,58%	0	0,00%	2	1,16%	0	0,00%	2	1,16%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	9	5,23%		
Diseño	0	0,00%	4	2,33%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	0,58%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	2	1,16%	0	0,00%	2	1,16%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	9	5,23%		
Sistemas Operativos	0	0,00%	7	4,07%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	4	2,33%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	3	1,74%	0	0,00%	1	0,58%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	15	8,72%		
Bases de Datos	1	0,58%	2	1,16%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	0,58%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	0,58%	1	0,58%	0	0,00%	0	0,00%	1	0,58%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	7	4,07%		
Lenguajes de Programación	0	0,00%	2	1,16%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	0,58%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	3	1,74%				
Idiomas	0	0,00%	14	8,14%	1	0,58%	0	0,00%	0	0,00%	12	6,98%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	0,58%	6	3,49%	0	0,00%	2	1,16%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	36	20,93%		
Ninguna	0	0,00%	1	0,58%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	0,58%				
Otras Especifique	1	0,58%	10	5,81%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	2	1,16%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	13	7,56%		
NS	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%		

Atendiendo a la actividad de la empresa, se aprecian algunas diferencias en la participación de en formación de los trabajadores ocupados del Corredor del Henares.

Acciones formativas realizadas por área profesional y actividad de la empresa

¿En qué áreas ha realizado formación?	Principal actividad a la que se dedica su empresa														Total	
	a. Industria		b. Construcción		c. Comercio		d. Hostelería		e. Servicios a otras empresas		f. Transporte		g. Otros			
	Nº ocupados	% ocupados	Nº ocupados	% ocupados	Nº ocupados	% ocupados	Nº ocupados	% ocupados	Nº ocupados	% ocupados	Nº ocupados	% ocupados	Nº ocupados	% ocupados	Nº ocupados	% ocupados
Prevención de Riesgos Laborales	26	15,12%	3	1,74%	13	7,56%	6	3,49%	13	7,56%	2	1,16%	7	4,07%	70	40,70%
Seguridad laboral, Ergonomía e Higiene	11	6,40%	2	1,16%	7	4,07%	3	1,74%	4	2,33%	1	0,58%	1	0,58%	29	16,86%
Gestión de Empresas	12	6,98%	0	0,00%	7	4,07%	2	1,16%	5	2,91%	1	0,58%	2	1,16%	29	16,86%
Nuevas Tecnologías en la Gestión de empresas	2	1,16%	0	0,00%	2	1,16%	0	0,00%	1	0,58%	0	0,00%	1	0,58%	6	3,49%
Gestión de RRHH	7	4,07%	1	0,58%	7	4,07%	0	0,00%	2	1,16%	1	0,58%	2	1,16%	20	11,63%
Gestión Socio – Laboral	3	1,74%	1	0,58%	1	0,58%	0	0,00%	2	1,16%	0	0,00%	2	1,16%	9	5,23%
Gestión Económica – Financiera	5	2,91%	1	0,58%	8	4,65%	0	0,00%	3	1,74%	2	1,16%	1	0,58%	20	11,63%
Gestión de la Producción	4	2,33%	0	0,00%	2	1,16%	0	0,00%	1	0,58%	0	0,00%	1	0,58%	8	4,65%
Gestión de Logístico	1	0,58%	0	0,00%	4	2,33%	0	0,00%	0	0,00%	1	0,58%	0	0,00%	6	3,49%
Gestión Comercial	2	1,16%	3	1,74%	4	2,33%	0	0,00%	2	1,16%	2	1,16%	0	0,00%	13	7,56%
Gestión de Marketing	2	1,16%	1	0,58%	1	0,58%	0	0,00%	4	2,33%	1	0,58%	0	0,00%	9	5,23%
Habilidades personales e interpersonales	9	5,23%	2	1,16%	1	0,58%	1	0,58%	4	2,33%	0	0,00%	0	0,00%	17	9,88%
Higiene y medioambiente	3	1,74%	0	0,00%	2	1,16%	2	1,16%	1	0,58%	0	0,00%	0	0,00%	8	4,65%
Implantación y gestión de sistemas de calidad	4	2,33%	0	0,00%	2	1,16%	2	1,16%	2	1,16%	1	0,58%	2	1,16%	13	7,56%
Microinformática	3	1,74%	2	1,16%	0	0,00%	0	0,00%	1	0,58%	1	0,58%	0	0,00%	7	4,07%
Nuevas Tecnologías de la Información, Desarrollo de Aplicaciones, Comunicaciones y Redes	0	0,00%	1	0,58%	2	1,16%	0	0,00%	3	1,74%	0	0,00%	3	1,74%	9	5,23%
Diseño	1	0,58%	1	0,58%	4	2,33%	0	0,00%	3	1,74%	0	0,00%	0	0,00%	9	5,23%
Sistemas Operativos	5	2,91%	1	0,58%	4	2,33%	1	0,58%	1	0,58%	2	1,16%	1	0,58%	15	8,72%
Bases de Datos	5	2,91%	0	0,00%	1	0,58%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	0,58%	7	4,07%

Lenguajes de Programación	2	1,16%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	0,58%	0	0,00%	0	0,00%	3	1,74%
Idiomas	10	5,81%	0	0,00%	8	4,65%	1	0,58%	5	2,91%	8	4,65%	4	2,33%	36	20,93%
Ninguna	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	0,58%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	0,58%
Otras Especificque	2	1,16%	0	0,00%	3	1,74%	0	0,00%	3	1,74%	1	0,58%	4	2,33%	13	7,56%
NS	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%



% verticales sobre el total de trabajadores ocupados formados en cada sector económico.

Como se ha podido ver antes, la prevención de riesgos laborales es una de las áreas con más peso entre las acciones formativas realizadas. Sin embargo, realizando este análisis por sector económico es el de Transportes el que menos participación presenta en esa materia (sólo se han formado en PRL el 15,38% de los trabajadores ocupados en esta actividad), siendo idiomas el área donde se registran más participantes.

En el resto de sectores, la prevención de riesgos laborales obtiene índices de realización elevados. En Construcción destaca además la formación en gestión comercial, en la que han participado el 23,08% de los trabajadores ocupados en este sector. Por parte de industria cabe mencionar también la gestión de recursos humanos como otra materia importante (38,24% de los trabajadores han realizado

cursos de esta materia). Y en hostelería la formación en gestión laboral ha sido importante en los últimos años (37,50% de trabajadores).

Centrando el análisis en el área funcional a la que el trabajador pertenece, se aprecia una coherencia entre las tareas de cada una y la formación realizada. Así, los departamentos de dirección han realizado acciones formativas sobre todo en prevención de riesgos laborales, materia también muy importante en áreas de producción, y en idiomas. Con respecto a administración y finanzas destaca, además de PRL, idiomas y gestión económica-financiera. En el área de recursos humanos es la gestión de esta labor la que más se ha realizado por parte de los trabajadores que ocupan este departamento y en informática son las acciones formativas relacionadas con nuevas tecnologías de la información, desarrollo y aplicaciones, comunicaciones y redes y con diseño. En marketing y publicidad es la gestión comercial el área formativa donde los trabajadores de estos departamentos se han formado y en el área comercial y ventas es la gestión del marketing.

¿En qué áreas ha realizado formación?	Área Funcional a la que pertenece																Total	
	a. Dirección		b. Producción		c. Administración y finanzas		d. Recursos Humanos		e. Informática		f. Servicios Generales		h. Marketing y publicidad		g. Comercial y ventas			
	Nº ocupados	% ocupados	Nº ocupados	% ocupados	Nº ocupados	% ocupados	Nº ocupados	% ocupados	Nº ocupados	% ocupados	Nº ocupados	% ocupados	Nº ocupados	% ocupados	Nº ocupados	% ocupados	Nº ocupados	% ocupados
a. Prevención de Riesgos Laborales	13	7,56%	19	11,05%	16	9,30%	9	5,23%	1	0,58%	7	4,07%	3	1,74%	1	0,58%	69	40,70%
b. Seguridad laboral, Ergonomía e Higiene	7	4,07%	10	5,81%	2	1,16%	6	3,49%	0	0,00%	1	0,58%	1	0,58%	1	0,58%	28	16,86%
c. Gestión de Empresas	8	4,65%	5	2,91%	8	4,65%	4	2,33%	1	0,58%	0	0,00%	1	0,58%	1	0,58%	28	16,86%
d. Nuevas Tecnologías en la Gestión de empresas	1	0,58%	3	1,74%	1	0,58%	1	0,58%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	6	3,49%
e. Gestión de RRHH	1	0,58%	1	0,58%	7	4,07%	11	6,40%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	20	11,63%
f. Gestión Socio - Laboral	1	0,58%	1	0,58%	3	1,74%	4	2,33%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	9	5,23%
g. Gestión Económica - Financiera	5	2,91%	1	0,58%	12	6,98%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	2	1,16%	20	11,63%
h. Gestión de la Producción	1	0,58%	7	4,07%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	8	4,65%
i. Gestión de Logística	0	0,00%	2	1,16%	2	1,16%	0	0,00%	0	0,00%	1	0,58%	0	0,00%	0	0,00%	5	3,49%
j. Gestión Comercial	0	0,00%	4	2,33%	1	0,58%	0	0,00%	1	0,58%	0	0,00%	5	2,91%	2	1,16%	13	7,56%
k. Gestión de Marketing	0	0,00%	0	0,00%	3	1,74%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	3	1,74%	3	1,74%	9	5,23%

l. Habilidades personales e interpersonales	5	2,91%	3	1,74%	5	2,91%	0	0,00%	2	1,16%	1	0,58%	1	0,58%	0	0,00%	17	9,88%
m. Higiene y medioambiente	3	1,74%	4	2,33%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	7	4,65%
n. Implantación y gestión de sistemas de calidad	4	2,33%	4	2,33%	3	1,74%	1	0,58%	0	0,00%	1	0,58%	0	0,00%	0	0,00%	13	7,56%
o. Microinformática	3	1,74%	0	0,00%	1	0,58%	1	0,58%	0	0,00%	1	0,58%	1	0,58%	0	0,00%	7	4,07%
p. TIC, Des.Aplicaciones, Comunicaciones y Redes	1	0,58%	1	0,58%	2	1,16%	1	0,58%	2	1,16%	0	0,00%	1	0,58%	1	0,58%	9	5,23%
q. Diseño	0	0,00%	3	1,74%	0	0,00%	0	0,00%	2	1,16%	0	0,00%	2	1,16%	2	1,16%	9	5,23%
r. Sistemas Operativos	1	0,58%	4	2,33%	2	1,16%	1	0,58%	0	0,00%	3	1,74%	3	1,74%	1	0,58%	15	8,72%
s. Bases de Datos	0	0,00%	2	1,16%	4	2,33%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	0,58%	0	0,00%	7	4,07%
t. Lenguajes de Programación	0	0,00%	2	1,16%	0	0,00%	0	0,00%	1	0,58%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	3	1,74%
u. Idiomas	9	5,23%	2	1,16%	13	7,56%	3	1,74%	0	0,00%	4	2,33%	3	1,74%			1	0,58%
v. Ninguna	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	0,58%			0	0,00%
w. Otras Especifique	1	0,58%	3	1,74%	5	2,91%	2	1,16%	0	0,00%	0	0,00%	1	0,58%			0	0,00%
x. NS	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%			0	0,00%

Según la categoría profesional del trabajador ocupado que ha participado en formación orientada, en los puestos de dirección destaca la formación en gestión económica financiera y los idiomas. Los técnicos profesionales y superiores se han formado en áreas de seguridad laboral, ergonomía e higiene, habilidades personales e interpersonales, y los técnicos de categoría media han orientado más su formación hacia los idiomas y los sistemas operativos. Entre los administrativos también se registran más acciones formativas en idiomas y además en gestión de recursos humanos. La formación en la que han participado trabajadores cualificados se ha centrado sobre todo en materias relacionadas con la gestión comercial y los no cualificados en la implantación y gestión de sistemas de calidad.

Cabe decir que prácticamente en todas las categorías profesionales es prevención de riesgos laborales el área formativa en la que más cursos han realizado los trabajadores.

¿En qué áreas ha realizado formación?	Categoría profesional														Total	
	a. Personal de Dirección		b. Técnicos profesionales y superiores		c. Técnicos profesionales y Medios		d. Administrativos		e. Trabajadores cualificados		f. Trabajadores no cualificados		Nº ocupados	% ocupados		
	Nº ocupados	% ocupados	Nº ocupados	% ocupados	Nº ocupados	% ocupados	Nº ocupados	% ocupados	Nº ocupados	% ocupados	Nº ocupados	% ocupados				
a. Prevención de Riesgos Laborales	15	8,72%	11	6,40%	15	8,72%	15	8,72%	7	4,07%	5	2,91%	68	40,70%		
b. Seguridad laboral, Ergonomía e Higiene	6	3,49%	9	5,23%	3	1,74%	3	1,74%	5	2,91%	2	1,16%	28	16,86%		
c. Gestión de Empresas	13	7,56%	4	2,33%	6	3,49%	5	2,91%	0	0,00%	1	0,58%	29	16,86%		
d. Nuevas Tecnologías en la Gestión de empresas	2	1,16%	0	0,00%	2	1,16%	2	1,16%	0	0,00%	0	0,00%	6	3,49%		
e. Gestión de RRHH	3	1,74%	2	1,16%	5	2,91%	8	4,65%	2	1,16%	0	0,00%	20	11,63%		
f. Gestión Socio – Laboral	3	1,74%	1	0,58%	1	0,58%	3	1,74%	0	0,00%	1	0,58%	9	5,23%		
g. Gestión Económica – Financiera	8	4,65%	2	1,16%	4	2,33%	5	2,91%	1	0,58%	0	0,00%	20	11,63%		
h. Gestión de la Producción	3	1,74%	1	0,58%	1	0,58%	1	0,58%	2	1,16%	0	0,00%	8	4,65%		
i. Gestión de Logística	0	0,00%	0	0,00%	1	0,58%	3	1,74%	2	1,16%	0	0,00%	6	3,49%		
j. Gestión Comercial	0	0,00%	1	0,58%	0	0,00%	3	1,74%	8	4,65%	1	0,58%	13	7,56%		
k. Gestión de Marketing	1	0,58%	2	1,16%	1	0,58%	3	1,74%	2	1,16%	0	0,00%	9	5,23%		
l. Habilidades personales e interpersonales	5	2,91%	6	3,49%	1	0,58%	4	2,33%	1	0,58%	0	0,00%	17	9,88%		
m. Higiene y medioambiente	1	0,58%	1	0,58%	0	0,00%	0	0,00%	3	1,74%	2	1,16%	7	4,65%		
n. Implantación y gestión de sistemas de calidad	2	1,16%	2	1,16%	1	0,58%	4	2,33%	0	0,00%	3	1,74%	12	7,56%		
o. Microinformática	2	1,16%	1	0,58%	1	0,58%	2	1,16%	1	0,58%	0	0,00%	7	4,07%		
p. Nuevas Tecnologías de la Información, Desarrollo de Aplicaciones, Comunicaciones y Redes	1	0,58%	1	0,58%	2	1,16%	2	1,16%	2	1,16%	0	0,00%	8	5,23%		
q. Diseño	0	0,00%	2	1,16%	1	0,58%	2	1,16%	2	1,16%	1	0,58%	8	5,23%		
r. Sistemas Operativos	1	0,58%	1	0,58%	7	4,07%	4	2,33%	2	1,16%	0	0,00%	15	8,72%		
s. Bases de Datos	0	0,00%	0	0,00%	3	1,74%	4	2,33%	0	0,00%	0	0,00%	7	4,07%		
t. Lenguajes de Programación	0	0,00%	1	0,58%	2	1,16%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	3	1,74%		
u. Idiomas	7	4,07%	5	2,91%	7	4,07%	13	7,56%	2	1,16%	0	0,00%	34	20,93%		
v. Ninguna	1	0,58%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	0,58%		
w. Otras Especifique	2	1,16%	2	1,16%	2	1,16%	3	1,74%	3	1,74%	0	0,00%	12	7,56%		
x. NS	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%		

7.2.2. *Necesidades de formación detectadas y estimación del número de trabajadores afectados por cada necesidad detectada.*

Como necesidades formativas que los trabajadores señalan como prioritarias para los próximos años destaca idiomas (25,84%), prevención de riesgos laborales (20,10%), habilidades personales e interpersonales (19,62%), nuevas tecnologías en la gestión de empresa (17,22%) y la propia gestión de empresas (15,79%).

¿Cuál cree, a su juicio. Que van a ser las necesidades formativas de su puesto de trabajo, en los próximos años?	Nº ocupados	% ocupados
a. Prevención de Riesgos Laborales	42	20,10%
b. Seguridad laboral, Ergonomía e Higiene	27	12,92%
c. Gestión de Empresas	33	15,79%
d. Nuevas Tecnologías en la Gestión de empresas	36	17,22%
e. Gestión de RRHH	23	11,00%
f. Gestión Socio – Laboral	14	6,70%
g. Gestión Económica – Financiera	27	12,92%
h. Gestión de la Producción	11	5,26%
i. Gestión de Logística	15	7,18%
j. Gestión Comercial	26	12,44%
k. Gestión de Marketing	16	7,66%
l. Habilidades personales e interpersonales	41	19,62%
m. Higiene y medioambiente	15	7,18%
n. Implantación y gestión de sistemas de calidad	19	9,09%
o. Microinformática	6	2,87%
p. Nuevas Tecnologías de la Información, Desarrollo de Aplicaciones, Comunicaciones y Redes	24	11,48%
q. Diseño	10	4,78%
r. Sistemas Operativos	6	2,87%
s. Bases de Datos	14	6,70%
t. Lenguajes de Programación	5	2,39%
u. Idiomas	54	25,84%
v. Ninguna	2	0,96%
w. Otras Especifique	4	1,91%
x. NS	6	2,87%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada a Ocupados.

En el lado contrario, es decir aquellas materias que no son señaladas como necesidades formativas prioritarias, se encuentran las que son muy específicas del ámbito informático, como microinformática (2,87%), lenguajes de programación (2,39%) o sistemas operativos (2,87%).

Con respecto a las necesidades formativas que los trabajadores de la zona del Corredor del Henares consideran que existirán en su puesto de trabajo en los siguientes años, se han identificado determinadas áreas que podrían ser consideradas clave: son las de prevención de riesgos laborales, idiomas, y habilidades personales e interpersonales.

En los municipios con más representación poblacional, se reproducen estas demandas en Alcalá de Henares y en Torrejón de Ardoz. En éste último también se solicita formación en gestión comercial, al igual que en San Fernando de Henares, donde también se demandan acciones formativas en nuevas tecnologías en la gestión de empresas y en Coslada en gestión de recursos humanos.

Cuál cree, a su juicio. Que van a ser las necesidades formativas de su puesto de trabajo, en los próximos años?	Población de residencia																												Total	%								
	a. Aljalvir		b. Alcalá de Henares		c. Camarma de Esteruelas		d. Campo Real		e. Cobeña		f. Coslada		g. Daganzo de Arriba		h. Loeches		i. Meco		j. Mejorada del Campo		k. Paracuellos del Jarama		l. San Fernando de Henares		m. Santos de la Humosa		n. Torrejón de Ardoz				o. Torres de la Alameda		p. Villalbilla					
	Nº ocupados	% ocupados	Nº ocupados	% ocupados	Nº ocupados	% ocupados	Nº ocupados	% ocupados	Nº ocupados	% ocupados	Nº ocupados	% ocupados	Nº ocupados	% ocupados	Nº ocupados	% ocupados	Nº ocupados	% ocupados	Nº ocupados	% ocupados	Nº ocupados	% ocupados	Nº ocupados	% ocupados	Nº ocupados	% ocupados	Nº ocupados	% ocupados			Nº ocupados	% ocupados	Nº ocupados	% ocupados				
Prevención de Riesgos Laborales	0	0,00 %	21	10,05 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	10	4,78 %	1	0,00 %	0	0,00 %	3	1,44 %	0	0,00 %	1	0,48 %	1	0,48 %	0	0,00 %	5	2,39 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	42	20,10 %		
Seguridad laboral, Ergonomía e Higiene	0	0,00 %	17	8,13 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	2	0,96 %	0	0,00 %	0	0,00 %	2	0,96 %	0	0,00 %	1	0,48 %	1	0,48 %	0	0,00 %	3	1,44 %	1	0,48 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	27	12,92 %
Gestión de Empresas	2	0,96 %	17	8,13 %	2	0,96 %	0	0,00 %	0	0,00 %	6	2,87 %	0	0,00 %	1	0,48 %	0	0,00 %	2	0,96 %	1	0,48 %	1	0,48 %	0	0,00 %	1	0,48 %	0	0,00 %	1	0,48 %	0	0,00 %	0	0,00 %	33	15,79 %
Nuevas Tecnologías en la Gestión de empresas	1	0,48 %	18	8,61 %	1	0,48 %	0	0,00 %	1	0,48 %	5	2,39 %	0	0,00 %	0	0,00 %	1	0,48 %	1	0,48 %	0	0,00 %	4	1,91 %	0	0,00 %	4	1,91 %	0	0,00 %	4	1,91 %	0	0,00 %	0	0,00 %	36	17,22 %
Gestión de RRHH	0	0,00 %	12	5,74 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	3	1,44 %	1	0,48 %	1	0,48 %	1	0,48 %	0	0,00 %	1	0,48 %	0	0,00 %	1	0,48 %	0	0,00 %	3	1,44 %	0	0,00 %	1	0,48 %	23	11,00 %		
Gestión Socio - Laboral	0	0,00 %	8	3,83 %	0	0,00 %	0	0,00 %	1	0,48 %	2	0,96 %	0	0,00 %	1	0,48 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	2	0,96 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	14	6,70 %		
Gestión Económica - Financiera	1	0,48 %	8	3,83 %	2	0,96 %	0	0,00 %	0	0,00 %	7	3,35 %	0	0,00 %	0	0,00 %	1	0,48 %	0	0,00 %	1	0,48 %	2	0,96 %	0	0,00 %	4	1,91 %	0	0,00 %	1	0,48 %	27	12,92 %				

Gestión de la Producción	0	0,00 %	7	3,35%	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	3	1,44 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	1	0,48 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	11	5,26%
Gestión de Logístico	0	0,00 %	5	2,39%	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	4	1,91 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	1	0,48 %	1	0,48 %	4	1,91 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	15	7,18%
Gestión Comercial	0	0,00 %	7	3,35%	1	0,48 %	0	0,00 %	0	0,00 %	6	2,87 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	1	0,48 %	5	2,39 %	0	0,00 %	6	2,87 %	0	0,00 %	0	0,00 %	26	12,44 %
Gestión de Marketing	0	0,00 %	8	3,83%	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	4	1,91 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	1	0,48 %	0	0,00 %	1	0,48 %	0	0,00 %	1	0,48 %	0	0,00 %	1	0,48 %	16	7,66%
Habilidades personales e interpersonales	2	0,96 %	21	10,05 %	1	0,48 %	0	0,00 %	0	0,00 %	7	3,35 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	3	1,44 %	0	0,00 %	6	2,87 %	0	0,00 %	1	0,48 %	41	19,62 %
Higiene y medioambiente	1	0,48 %	4	1,91%	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	4	1,91 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	2	0,96 %	0	0,00 %	3	1,44 %	1	0,48 %	0	0,00 %	15	7,18%
Implantación y gestión de sistemas de calidad	0	0,00 %	9	4,31%	0	0,00 %	0	0,00 %	1	0,48 %	2	0,96 %	0	0,00 %	0	0,00 %	1	0,48 %	0	0,00 %	1	0,48 %	0	0,00 %	0	0,00 %	3	1,44 %	1	0,48 %	1	0,48 %	19	9,09%
Microinformática	0	0,00 %	2	0,96%	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	2	0,96 %	0	0,00 %	0	0,00 %	1	0,48 %	0	0,00 %	0	0,00 %	1	0,48 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	6	2,87%
Nuevas Tecnologías de la Información, Desarrollo de Aplicaciones, Comunicaciones y Redes	1	0,48 %	17	8,13%	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	4	1,91 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	1	0,48 %	0	0,00 %	1	0,48 %	0	0,00 %	0	0,00 %	24	11,48 %
Diseño	0	0,00 %	7	3,35%	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	2	0,96 %	0	0,00 %	1	0,48 %	10	4,78%
Sistemas Operativos	0	0,00 %	3	1,44%	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	1	0,48 %	1	0,48 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	1	0,48 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	6	2,87%
Bases de Datos	0	0,00 %	6	2,87%	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	3	1,44 %	0	0,00 %	0	0,00 %	1	0,48 %	1	0,48 %	0	0,00 %	3	1,44 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	14	6,70%
Lenguajes de Programación	1	0,48 %	1	0,48%	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	1	0,48 %	0	0,00 %	2	0,96 %	0	0,00 %	0	0,00 %	5	2,39%
Idiomas	0	0,00 %	23	11,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	13	6,22 %	0	0,00 %	0	0,00 %	1	0,48 %	1	0,48 %	2	0,96 %	8	3,83 %	0	0,00 %	6	2,87 %	0	0,00 %	0	0,00 %	54	25,84 %
Ninguna	0	0,00 %	1	0,48%	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	1	0,48 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	2	0,96%
Otras Especificaciones	0	0,00 %	3	1,44%	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	1	0,48 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	4	1,91%
NS	0	0,00 %	1	0,48%	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	3	1,44 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	1	0,48 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	1	0,48 %	6	2,87%

Haciendo este mismo análisis atendiendo a la principal actividad a la que se dedica la empresa, los resultados ofrecen el siguiente mapa:

- En industria se demandan más acciones formativas relacionadas con la prevención de riesgos laborales (PRL), habilidades personales e interpersonales e idiomas.
- En construcción son la formación de habilidades personales e interpersonales, idiomas, gestión de empresas y gestión comercial las más solicitadas por los trabajadores ocupados.
- En el sector comercio es la gestión de empresas, gestión comercial e idiomas donde los trabajadores señalan tener más necesidades.
- Las áreas de PRL, gestión de empresas e higiene y medioambiente son las más demandadas para futuras acciones formativas por parte de los ocupados en hostelería.
- En servicios a otras empresas, es prevención de riesgos laborales, seguridad laboral, ergonomía e higiene, habilidades personales e interpersonales, las materias más demandadas.
- En transporte, nuevas tecnologías en la gestión de empresas e idiomas. Gestión comercial y económica-financiera también son consideradas áreas importantes en el sector.

Cuál cree, a su juicio. Que van a ser las necesidades formativas de su puesto de trabajo, en los próximos años?	Principal actividad a la que se dedica su empresa														Total	
	a. Industria		b. Construcción		c. Comercio		d. Hostelería		e. Servicios a otras empresas		f. Transporte		g. Otros		Nº ocupados	% ocupados
	Nº ocupados	% ocupados	Nº ocupados	% ocupados	Nº ocupados	% ocupados	Nº ocupados	% ocupados	Nº ocupados	% ocupados	Nº ocupados	% ocupados	Nº ocupados	% ocupados		
Prevención de Riesgos Laborales	15	7,18%	2	0,96%	5	2,39%	4	1,91%	10	4,78%	1	0,48%	5	2,39%	42	20,10%
Seguridad laboral, Ergonomía e Higiene	9	4,31%	0	0,00%	3	1,44%	2	0,96%	8	3,83%	0	0,00%	5	2,39%	27	12,92%
Gestión de Empresas	9	4,31%	4	1,91%	11	5,26%	3	1,44%	4	1,91%	0	0,00%	2	0,96%	33	15,79%
Nuevas Tecnologías en la Gestión de empresas	11	5,26%	2	0,96%	8	3,83%	0	0,00%	6	2,87%	6	2,87%	3	1,44%	36	17,22%
Gestión de RRHH	9	4,31%	1	0,48%	6	2,87%	0	0,00%	2	0,96%	2	0,96%	3	1,44%	23	11,00%
Gestión Socio - Laboral	3	1,44%	1	0,48%	4	1,91%	0	0,00%	3	1,44%	0	0,00%	3	1,44%	14	6,70%
Gestión Económica - Financiera	9	4,31%	1	0,48%	6	2,87%	0	0,00%	5	2,39%	3	1,44%	3	1,44%	27	12,92%
Gestión de la Producción	8	3,83%	0	0,00%	1	0,48%	0	0,00%	1	0,48%	1	0,48%	0	0,00%	11	5,26%
Gestión de Logístico	6	2,87%	0	0,00%	4	1,91%	0	0,00%	3	1,44%	2	0,96%	0	0,00%	15	7,18%
Gestión Comercial	4	1,91%	4	1,91%	10	4,78%	0	0,00%	5	2,39%	3	1,44%	0	0,00%	26	12,44%
Gestión de Marketing	0	0,00%	2	0,96%	7	3,35%	0	0,00%	6	2,87%	1	0,48%	0	0,00%	16	7,66%
Habilidades personales e interpersonales	18	8,61%	3	1,44%	5	2,39%	1	0,48%	9	4,31%	2	0,96%	3	1,44%	41	19,62%
Higiene y medioambiente	6	2,87%	0	0,00%	2	0,96%	3	1,44%	3	1,44%	0	0,00%	1	0,48%	15	7,18%
Implantación y gestión de sistemas de calidad	8	3,83%	0	0,00%	2	0,96%	2	0,96%	3	1,44%	0	0,00%	4	1,91%	19	9,09%
Microinformática	2	0,96%	2	0,96%	1	0,48%	0	0,00%	1	0,48%	0	0,00%	0	0,00%	6	2,87%
Nuevas Tecnologías de la Información, Desarrollo de Aplicaciones, Comunicaciones y Redes	6	2,87%	1	0,48%	7	3,35%	1	0,48%	5	2,39%	1	0,48%	3	1,44%	24	11,48%
Diseño	2	0,96%	1	0,48%	3	1,44%	0	0,00%	3	1,44%	0	0,00%	1	0,48%	10	4,78%
Sistemas Operativos	2	0,96%	1	0,48%	2	0,96%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	0,48%	6	2,87%
Bases de Datos	4	1,91%	0	0,00%	5	2,39%	0	0,00%	2	0,96%	1	0,48%	2	0,96%	14	6,70%

Lenguajes de Programación	2	0,96%	0	0,00%	0	0,00%	1	0,48%	2	0,96%	0	0,00%	0	0,00%	5	2,39%
Idiomas	18	8,61%	3	1,44%	15	7,18%	0	0,00%	7	3,35%	8	3,83%	3	1,44%	54	25,84%
Ninguna	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	0,48%	0	0,00%	1	0,48%	2	0,96%
Otras Específicas	1	0,48%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	3	1,44%	4	1,91%
NS	1	0,48%	0	0,00%	2	0,96%	0	0,00%	3	1,44%	0	0,00%	0	0,00%	6	2,87%

Según el área funcional a la que pertenece el trabajador, la demanda formativa se ha repartido de la siguiente manera:

- Dirección: Prevención de Riesgos Laborales, gestión de empresas, nuevas tecnologías en la gestión de empresas, habilidades personales e interpersonales.
- Producción: Prevención de Riesgos Laborales, seguridad laboral, ergonomía e higiene y gestión de la producción.
- Administración y finanzas: gestión de empresas, idiomas, gestión económica-financiera.
- Recursos humanos: seguridad laboral, ergonomía e higiene y gestión de recursos humanos.
- Informática: habilidades personales e interpersonales, diseño y nuevas tecnologías de la información, desarrollo de aplicaciones, comunicaciones y redes.
- Servicios generales: idiomas y prevención de riesgos laborales.
- Comercio y ventas: gestión comercial, gestión de marketing, habilidades personales e interpersonales e idiomas.
- Marketing y publicidad: gestión de marketing, habilidades personales e interpersonales, diseño y bases de datos.

Cuál cree, a su juicio. Que van a ser las necesidades formativas de su puesto de trabajo, en los próximos años?	Área Funcional a la que pertenece																	
	a. Dirección		b. Producción		c. Administración y finanzas		d. Recursos Humanos		e. Informática		f. Servicios Generales		g. Comercial y ventas		h. Marketing y publicidad		Total	
	Nº ocupados	% ocupados	Nº ocupados	% ocupados	Nº ocupados	% ocupados	Nº ocupados	% ocupados	Nº ocupados	% ocupados	Nº ocupados	% ocupados	Nº ocupados	% ocupados	Nº ocupados	% ocupados	Nº ocupados	% ocupados
a. Prevención de Riesgos Laborales	8	3,83%	18	8,61%	7	3,35%	4	1,91%	0	0,00%	4	1,91%	0	0,00%	0	0,00%	41	20,10%
b. Seguridad laboral, Ergonomía e Higiene	8	3,83%	8	3,83%	2	0,96%	5	2,39%	0	0,00%	3	1,44%	1	0,48%	0	0,00%	27	12,92%
c. Gestión de Empresas	12	5,74%	4	1,91%	11	5,26%	2	0,96%	0	0,00%	1	0,48%	2	0,96%	0	0,00%	32	15,79%
d. Nuevas Tecnologías en la Gestión de empresas	5	2,39%	9	4,31%	9	4,31%	6	2,87%	1	0,48%	2	0,96%	2	0,96%	0	0,00%	34	17,22%
e. Gestión de RRHH	4	1,91%	1	0,48%	7	3,35%	10	4,78%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	22	11,00%
f. Gestión Socio - Laboral	1	0,48%	1	0,48%	6	2,87%	6	2,87%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	14	6,70%
g. Gestión Económica - Financiera	5	2,39%	2	0,96%	18	8,61%	1	0,48%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	26	12,92%
h. Gestión de la Producción	0	0,00%	9	4,31%	2	0,96%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	11	5,26%
i. Gestión de Logística	0	0,00%	5	2,39%	6	2,87%	0	0,00%	0	0,00%	3	1,44%	1	0,48%	0	0,00%	15	7,18%
j. Gestión Comercial	2	0,96%	5	2,39%	5	2,39%	1	0,48%	0	0,00%	1	0,48%	10	4,78%	2	0,96%	26	12,44%
k. Gestión de Marketing	2	0,96%	0	0,00%	3	1,44%	1	0,48%	0	0,00%	1	0,48%	4	1,91%	5	2,39%	16	7,66%
l. Habilidades personales e interpersonales	7	3,35%	5	2,39%	6	2,87%	10	4,78%	0	0,00%	6	2,87%	4	1,91%	3	1,44%	41	19,62%
m. Higiene y medioambiente	3	1,44%	8	3,83%	1	0,48%	1	0,48%	0	0,00%	1	0,48%	1	0,48%	0	0,00%	15	7,18%
n. Implantación y gestión de sistemas de calidad	2	0,96%	5	2,39%	6	2,87%	2	0,96%	1	0,48%	2	0,96%	1	0,48%	0	0,00%	19	9,09%
o. Microinformática	0	0,00%	2	0,96%	1	0,48%	0	0,00%	1	0,48%	1	0,48%	1	0,48%	0	0,00%	6	2,87%
p. NNTT, Desarrollo de Aplicaciones, Comunicaciones y Redes	2	0,96%	10	4,78%	5	2,39%	0	0,00%	1	0,48%	3	1,44%	3	1,44%	0	0,00%	24	11,48%
q. Diseño	0	0,00%	2	0,96%	3	1,44%	0	0,00%	2	0,96%	0	0,00%	0	0,00%	3	1,44%	10	4,78%
r. Sistemas Operativos	0	0,00%	1	0,48%	2	0,96%	1	0,48%	0	0,00%	1	0,48%	1	0,48%	0	0,00%	6	2,87%
s. Bases de Datos	1	0,48%	0	0,00%	7	3,35%	1	0,48%	1	0,48%	0	0,00%	1	0,48%	3	1,44%	14	6,70%

t. Lenguajes de Programación	0	0,00%	2	0,96%	1	0,48%	0	0,00%	1	0,48%	1	0,48%	0	0,00%	0	0,00%	5	2,39%
u. Idiomas	7	3,35%	12	5,74%	16	7,66%	3	1,44%	1	0,48%	8	3,83%	5	2,39%	1	0,48%	53	25,84%
v. Ninguna	0	0,00%	1	0,48%	0	0,00%	1	0,48%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	2	0,96%
w. Otras Especifique	0	0,00%	1	0,48%	2	0,96%	1	0,48%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	4	1,91%
x. NS	1	0,48%	0	0,00%	2	0,96%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	2	0,96%	1	0,48%	6	2,87%

Por último, atendiendo a la categoría profesional, las demandas formativas de los trabajadores ocupados se dirigen a las siguientes áreas:

- Personal de dirección: gestión de empresas, gestión económica-financiera, habilidades personales e interpersonales.
- Técnicos profesionales y superiores: idiomas, prevención de riesgos laborales, seguridad laboral, ergonomía e higiene y habilidades personales e interpersonales.
- Técnicos profesionales y medios: idiomas, nuevas tecnologías en la gestión de empresas.
- Empleados de tipo administrativo: idiomas, gestión económica-financiera y habilidades personales e interpersonales.
- Trabajadores cualificados: idiomas, gestión comercial y prevención de riesgos laborales.
- Trabajadores no cualificados: prevención en riesgos laborales, seguridad, ergonomía e higiene, higiene y medioambiente.

Cuál cree, a su juicio. Que van a ser las necesidades formativas de su puesto de trabajo, en los próximos años?	Categoría profesional													
	a. Personal de Dirección		b. Técnicos profesionales y superiores		c. Técnicos profesionales y Medios		d. Administrativos		e. Trabajadores cualificados		f. Trabajadores no cualificados		Total	
	Nº ocupados	% ocupados	Nº ocupados	% ocupados	Nº ocupados	% ocupados	Nº ocupados	% ocupados	Nº ocupados	% ocupados	Nº ocupados	% ocupados	Nº ocupados	% ocupados
a. Prevención de Riesgos Laborales	6	2,87%	7	3,35%	7	3,35%	8	3,83%	8	3,83%	5	2,39%	41	20,10%
b. Seguridad laboral, Ergonomía e Higiene	4	1,91%	7	3,35%	2	0,96%	2	0,96%	6	2,87%	5	2,39%	26	12,92%
c. Gestión de Empresas	15	7,18%	2	0,96%	6	2,87%	7	3,35%	3	1,44%	0	0,00%	33	15,79%
d. Nuevas Tecnologías en la Gestión de empresas	8	3,83%	3	1,44%	9	4,31%	9	4,31%	4	1,91%	3	1,44%	36	17,22%
e. Gestión de RRHH	7	3,35%	3	1,44%	3	1,44%	8	3,83%	2	0,96%	0	0,00%	23	11,00%
f. Gestión Socio – Laboral	3	1,44%	1	0,48%	2	0,96%	7	3,35%	0	0,00%	1	0,48%	14	6,70%
g. Gestión Económica – Financiera	9	4,31%	4	1,91%	3	1,44%	11	5,26%	0	0,00%	0	0,00%	27	12,92%
h. Gestión de la Producción	0	0,00%	2	0,96%	3	1,44%	2	0,96%	3	1,44%	1	0,48%	11	5,26%
i. Gestión de Logística	1	0,48%	3	1,44%	2	0,96%	5	2,39%	4	1,91%	0	0,00%	15	7,18%
j. Gestión Comercial	1	0,48%	3	1,44%	1	0,48%	7	3,35%	9	4,31%	1	0,48%	22	12,44%
k. Gestión de Marketing	3	1,44%	0	0,00%	1	0,48%	4	1,91%	5	2,39%	1	0,48%	14	7,66%
l. Habilidades personales e interpersonales	8	3,83%	7	3,35%	7	3,35%	11	5,26%	5	2,39%	2	0,96%	40	19,62%
m. Higiene y medioambiente	1	0,48%	4	1,91%	1	0,48%	1	0,48%	3	1,44%	5	2,39%	15	7,18%
n. Implantación y gestión de sistemas de calidad	2	0,96%	3	1,44%	2	0,96%	5	2,39%	2	0,96%	4	1,91%	18	9,09%
o. Microinformática	0	0,00%	0	0,00%	2	0,96%	0	0,00%	3	1,44%	1	0,48%	6	2,87%
p. Nuevas Tecnologías de la Información, Desarrollo de Aplicaciones, Comunicaciones y Redes	3	1,44%	4	1,91%	7	3,35%	5	2,39%	2	0,96%	2	0,96%	23	11,48%
q. Diseño	1	0,48%	2	0,96%	2	0,96%	3	1,44%	1	0,48%	0	0,00%	9	4,78%
r. Sistemas Operativos	0	0,00%	0	0,00%	2	0,96%	3	1,44%	1	0,48%	0	0,00%	6	2,87%

s. Bases de Datos	1	0,48%	2	0,96%	1	0,48%	7	3,35%	2	0,96%	0	0,00%	13	6,70%
t. Lenguajes de Programación	1	0,48%	1	0,48%	1	0,48%	0	0,00%	1	0,48%	1	0,48%	5	2,39%
u. Idiomas	7	3,35%	8	3,83%	10	4,78%	14	6,70%	9	4,31%	2	0,96%	50	25,84%
v. Ninguna	0	0,00%	1	0,48%	1	0,48%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	2	0,96%
w. Otras Específicas	1	0,48%	1	0,48%	0	0,00%	0	0,00%	2	0,96%	0	0,00%	4	1,91%
x. NS	0	0,00%	0	0,00%	1	0,48%	4	1,91%	0	0,00%	0	0,00%	5	2,87%

7.2.3. Oferta del subsistema de formación profesional reglada y del subsistema de formación profesional para el empleo. Carencias detectadas en la oferta disponible.

La **Formación Profesional** es un conjunto de enseñanzas del sistema educativo, cuyo valor añadido es la formación práctica adecuada a las necesidades de la economía y a los diferentes sectores productivos. Comprende un conjunto de ciclos formativos con una organización modular, de duración variable y contenidos teórico-prácticos adecuados a los diversos campos profesionales.

En la actualidad, la Formación Profesional Inicial se organiza en ciclos de grado medio y grado superior, que capacitan para el desempeño cualificado de distintas profesiones y que se agrupan entorno a 26 familias profesionales.

Familias profesionales

- Actividades Físicas y Deportivas
- Administración y Gestión
- Agraria
- Artes gráficas
- Artes y artesanías
- Comercio y marketing
- Edificación y obra civil
- Electricidad y electrónica
- Energía y agua
- Fabricación mecánica
- Hostelería y turismo
- Imagen personal
- Imagen y sonido
- Industrias alimentarias
- Industrias Extractivas
- Informática y Comunicaciones
- Instalación y Mantenimiento
- Madera, mueble y corcho
- Marítimo-Pesquera
- Química
- Seguridad y Medio Ambiente
- Servicios Socioculturales y a la Comunidad
- Sanidad
- Textil, confección y piel
- Transporte y Mantenimiento de Vehículos
- Vidrio y cerámica

La Formación Profesional ha venido experimentando en los últimos años una fuerte evolución. Esta formación tiene como objetivo conseguir todas aquellas actitudes que permitan al alumnado adaptarse a las situaciones laborales presentes y futuras y asumir responsabilidades de coordinación y de programación en una profesión determinada, así como planificar el trabajo de las personas y hacer las correspondientes verificaciones y valoraciones.

Los ciclos formativos de grado superior están dirigidos a los alumnos que con el título de bachillerato y como alternativa a la universidad, buscan unos estudios superiores, prácticos, que los cualifiquen para incorporarse al mundo laboral.

Al no tener datos desagregados por municipio, a continuación se presentan los datos de Enseñanza no Universitaria, correspondientes al alumnado de la Comunidad de Madrid que ha realizado Ciclos Formativos de Formación Profesional, la Formación Profesional

Alumnado matriculado en Centros de la Comunidad de Madrid por enseñanza

	Ciclos Formativos de F.P.				P.C.P.I. (2)	Prog. Garantía Social (2)
	Grado Medio (1)	Grado Superior (1)	a distancia			
			Grado Medio	Grado Superior		
TOTAL	249.715	223.267	4.041	12.195	50.579	3.150
Madrid (Comunidad de)	22.499	26.842	585	633	7.006	357
CENTROS PÚBLICOS	186.487	174.188	3.963	11.840	37.911	1.917
Madrid (Comunidad de)	16.426	19.840	585	633	4.955	294
CENTROS PRIVADOS	63.228	49.079	78	355	12.668	1.233
Madrid (Comunidad de)	6.073	7.002	0	0	2.051	63

(1) Incluye el alumnado de Régimen Ordinario y de Régimen de Adultos.

(2) Incluye el alumnado de Programas de Garantía Social en centros docentes y en actuaciones fuera de centros.

(3) El alumnado de E. Infantil Primer ciclo ha sido estimado en función del número de plazas ofertadas.

Fuente: Estadística de las Enseñanzas no universitarias. Datos Avance. Curso 2008-2009. Ministerio de Educación.

Según los datos del Ministerio de Educación, Política Social y Deporte en el área Territorial Este de la Comunidad de Madrid existen 27 centros de Formación Profesional, de los cuáles 9 se encuentran en Alcalá de Henares, 4 en Coslada y 5 en Torrejón de Ardoz.

La **formación profesional para el empleo** tiene como objeto cubrir las necesidades de las empresas y de los trabajadores ocupados y desempleados. En la Zona del Corredor del Henares se vienen desarrollando diferentes iniciativas de formación impulsadas por los agentes sociales que realizan formación orientada a atender las necesidades prácticas del desempeño en los distintos puestos de trabajo.

La Asociación de Empresarios del Henares (AEDHE) orienta las capacidades y competencias del mercado laboral hacia las necesidades específicas que plantean las empresas de la zona. AEDHE, en lo que se refiere a formación continua y a través de sus programas formativos ha formado en los últimos siete años a 27.335 alumnos y ha impartido un total de 3.261 cursos. Esta formación se realiza en las diferentes modalidades, presencial, a distancia, mixta y/o teleformación adaptándose a las necesidades del colectivo destinatario.

Los contenidos que se imparten responden a las necesidades detectadas en el tejido productivo de la zona del Henares y que se encuadran en las siguientes áreas temáticas.

- * ÁREA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
- * ÁREA INFORMÁTICA
- * ÁREA DE IDIOMAS
- * ÁREA DE CALIDAD Y MEDIOAMIENTE
- * ÁREA DE RECURSOS HUMANOS
- * ÁREA GESTIÓN SOCIO - LABORAL
- * ÁREA GESTIÓN ECONÓMICO FINANCIERA
- * ÁREA DE GESTIÓN COMERCIAL, MARKETING Y LOGÍSTICA
- * ÁREA DE MANTENIMIENTO INDUSTRIAL
- * ÁREA DE HABILIDADES PERSONALES E INTERPERSONALES
- *ÁREA DE PROGRAMACIÓN
- *ÁREA DE PRODUCCIÓN
- * ÁREA GESTIÓN DE EMPRESAS
- *ÁREA DE GESTIÓN DE PROYECTOS
- *ÁREA DE SISTEMAS OPERATIVOS
- * ÁREA SISTEMAS OPERATIVOS

La oferta formativa existente en el Corredor es bastante extensa, los expertos consultados afirman que si bien existe un catálogo en el que se encuentran incluidas todas las áreas formativas, si ven la necesidad de sean más orientadas a las tareas específicas que realiza el trabajador, con un temario más específico al puesto que ocupa y más flexible.

Es un oferta muy repetitiva hay poca variedad. Yo preferiría que fuese un poco más concreta, más ligada a las necesidades reales de la empresa. También produce cierta incertidumbre debido a que cuando pides un curso de formación tienes que esperar a que se configure el curso tus horarios casen con los horarios de impartición se cubran plazas, etc. EP2

La oferta formativa es demasiado amplia, [...], yo creo que se debería ampliar la oferta formativa de forma que se cubrieran las necesidades. EP4

El catálogo formativo se debe adaptar a la realidad socio económica por la que están atravesando las empresas del Corredor en ese sentido es necesario realizar un diagnóstico de las necesidades de las empresas y de los trabajadores en un futuro.

Este año hemos hecho el plan de formación de una manera que no lo habíamos hecho hasta ahora y ha sido a través de las charlas de desarrollo, hay un apartado dentro de la charla que es medidas de desarrollo que al final lo que se demanda es inglés, inglés intensivo y alemán, ofimática, Excel, y powerpoint, al final es eso y formación en herramientas internas, os puedo decir que prácticamente sin exagerar el 70%. GD6

[...] un poco sacando las conclusiones de cuales eran las ocupaciones si que coincido: conocer idiomas, ofimática pero ya a unos niveles como muy avanzados y luego como algo común a todos los puestos cada vez se valora más en selección, a lo mejor no es algo demandado por parte de los trabajadores, pero se valora el tema de las competencias, habilidades de negociación, comunicación, etc. pues cada vez se está valorando más. [...] Hasta ahora ha sido muy demandado pero que sigue siéndolo, nosotros por lo menos tenemos dificultades para encontrar trabajadores que conozcan lenguajes C, C ++, .NET... GD2

También es importante a la hora de realizar la formación, contar con los medios técnicos y humanos para gestionar e impartir de forma adecuada esa formación.

Hay centros de formación que no disponen de los medios y recursos para impartir cierta formación que ahora se demanda como es el caso de carretilleros. Los centros de formación del Corredor son pequeños y no pueden competir ni impartir la misma formación que las grandes consultoras.[...] Algunos centros de formación son más aventureros y se aventuran a formar por ejemplo en energías solar, aunque también necesitas unas infraestructuras para poderlo impartir. EP5

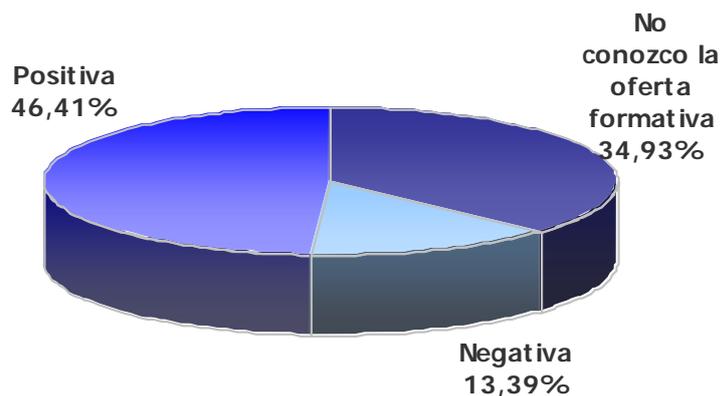
Hay actividades formativas y cuestiones que hay empresas que lo hacen es pagarlo de forma privada y dejar a un lado de las acciones formativas subvencionadas ya que en su catálogo no encuentran esa formación. EP8

En cuanto a la valoración de la oferta formativa por parte de los colectivos encuestados se puede decir, que la opinión generalizada entre los trabajadores ocupados consultados a través de la encuesta sobre la oferta formativa existente para sus respectivos sectores es buena (39,71%). Cabe mencionar que un elevado porcentaje desconoce la oferta formativa específica para su sector por lo que no pueden opinar sobre la misma (34,93%).

¿Qué opinión le merece la oferta formativa específica para el sector existente en el mercado?	Nº ocupados	% ocupados
a. No conozco la oferta formativa específica para el sector	73	34,93%
b. Muy mala	4	1,91%
c. Mala	24	11,48%
d. Buena	83	39,71%
e. Muy buena	14	6,70%
f. NS	5	2,39%
NC	6	2,87%
TOTAL	209	100,00%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada a Ocupados.

Valoración de la oferta por parte de los Ocupados / as



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada a Ocupados.

De forma concreta, la valoración que realizan los trabajadores ocupados que han participado en formación, es la siguiente:

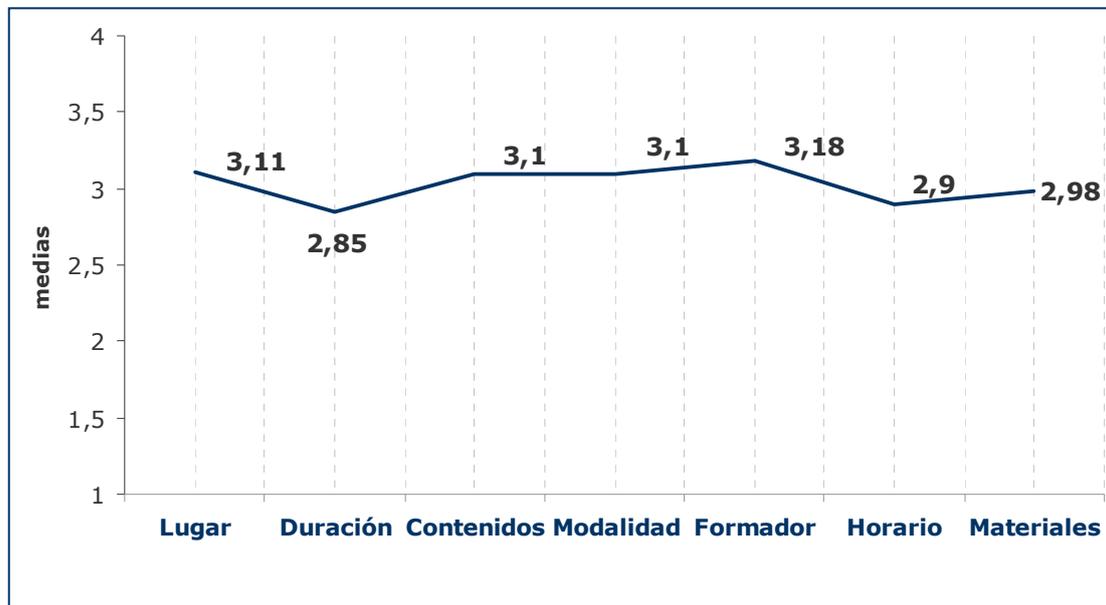
En la valoración que hacen los trabajadores que han participado en formación destaca el formador como el aspecto que mejor consideración tiene entre los trabajadores (el 80,82% lo puntúan como adecuado + muy adecuado). Los contenidos, la modalidad y el lugar son los otros aspectos que mejor valoración han obtenido, cercana a la posición del formador.

La duración y el horario, aunque son bien valorados, no alcanzan esas puntuaciones tan elevadas, lo cual se explica al recordar que son precisamente estos factores los que más dificultan la participación en formación por parte de los trabajadores ocupados del Corredor del Henares.

Podría valorar la formación recibida de acuerdo a...		Nº ocupados	% ocupados que han realizado formación orientada a su puesto de trabajo
Lugar	1: Nada adecuado	2	1,16%
	2: Poco adecuado	11	6,40%
	3: Adecuado	103	59,88%
	4: Muy adecuado	31	18,02%
	99: NS	25	14,53%
Duración	1: Nada adecuado	5	2,91%
	2: Poco adecuado	34	19,77%
	3: Adecuado	96	55,81%
	4: Muy adecuado	21	12,21%
	99: NS	16	9,30%
Contenidos	1: Nada adecuado	0	0,00%
	2: Poco adecuado	19	11,05%
	3: Adecuado	101	58,72%
	4: Muy adecuado	34	19,77%
	99: NS	18	10,47%
Modalidad	1: Nada adecuado	0	0,00%
	2: Poco adecuado	14	8,14%
	3: Adecuado	105	61,05%
	4: Muy adecuado	29	16,86%
	99: NS	24	13,95%
Formador	1: Nada adecuado	2	1,16%
	2: Poco adecuado	10	5,81%
	3: Adecuado	98	56,98%
	4: Muy adecuado	41	23,84%
	99: NS	21	12,21%
Horario	1: Nada adecuado	7	4,07%
	2: Poco adecuado	33	19,19%
	3: Adecuado	79	45,93%
	4: Muy adecuado	32	18,60%
	99: NS	21	12,21%
Materiales	1: Nada adecuado	6	3,49%
	2: Poco adecuado	20	11,63%
	3: Adecuado	99	57,56%
	4: Muy adecuado	29	16,86%
	99: NS	18	10,47%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada a Ocupados.

Valoración de la formación recibida de acuerdo a... (medias). Trabajadores ocupados



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada a Ocupados.

Con respecto a los **trabajadores desempleados**, cabe recordar que un 47,15% sí ha realizado algún curso de formación durante su situación de desempleo.

¿Ha realizado, mientras estaba en situación de desempleo, algún curso de formación?	Nº desempleados	% desempleados
a. SI	116	47,15%
b. NO	130	52,85%
c. NC	0	0,00%
TOTAL	246	100,00%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada a Desempleados.

Centrando el análisis entre el total de desempleados que SÍ han realizado algún curso de formación, estos consideran en su mayoría que las acciones formativas eran bastante adecuadas a sus exigencias. En concreto, se consultó por una serie de aspectos relacionados con la organización de esos cursos, como el lugar, la duración, los contenidos, la modalidad, el formador, el horario y los materiales.

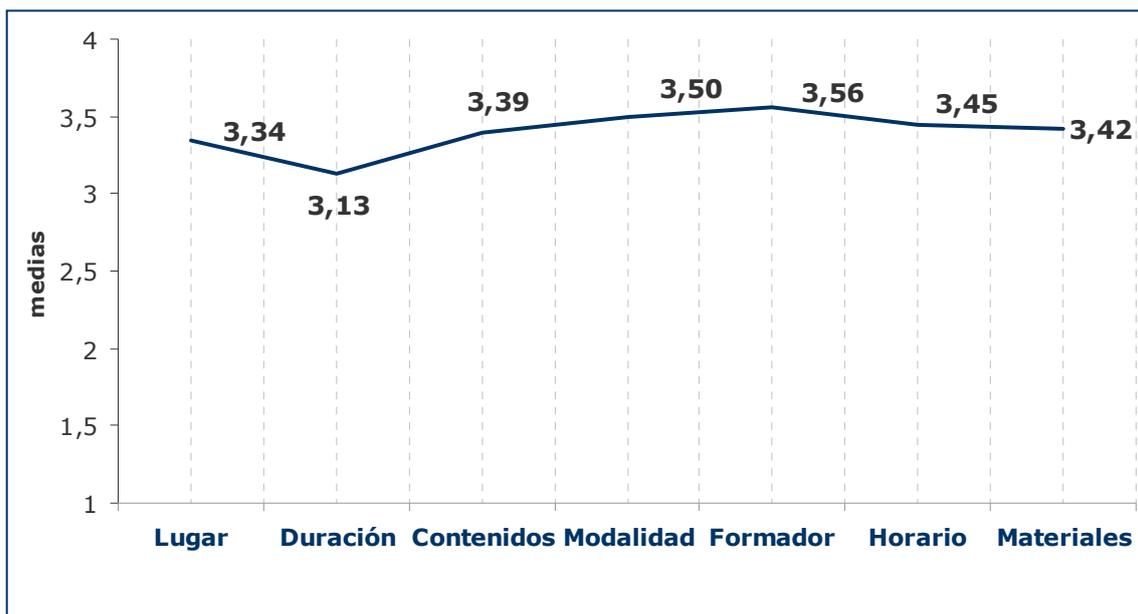
El formador es el aspecto mejor valorado, considerado por el 58,62% como muy adecuado. El horario, los materiales y la modalidad también son considerados muy adecuados por más del 50%.

Podría valorar los cursos que ha realizado, siendo 1 "nada adecuado" y 4 "muy adecuado", en relación a estos aspectos...		Nº desemp.	% desemp.
Lugar	1:Nada adecuado	1	0,86%
	2: Poco adecuado	15	12,93%
	3: Adecuado	42	36,21%
	4: Muy adecuado	55	47,41%
	99: NS	3	2,59%
Duración	1:Nada adecuado	2	1,72%
	2: Poco adecuado	24	20,69%
	3: Adecuado	44	37,93%
	4: Muy adecuado	42	36,21%
	99: NS	4	3,45%
Contenidos	1:Nada adecuado	1	0,86%
	2: Poco adecuado	10	8,62%
	3: Adecuado	46	39,66%
	4: Muy adecuado	56	48,28%
	99: NS	3	2,59%
Modalidad	1:Nada adecuado	0	0,00%
	2: Poco adecuado	2	1,72%
	3: Adecuado	53	45,69%
	4: Muy adecuado	58	50,00%
	99: NS	3	2,59%
Formador	1:Nada adecuado	0	0,00%
	2: Poco adecuado	5	4,31%
	3: Adecuado	40	34,48%
	4: Muy adecuado	68	58,62%
	99: NS	3	2,59%
Horario	1:Nada adecuado	1	0,86%
	2: Poco adecuado	8	6,90%
	3: Adecuado	43	37,07%
	4: Muy adecuado	61	52,59%
	99: NS	3	2,59%
Materiales	1:Nada adecuado	3	2,59%
	2: Poco adecuado	7	6,03%
	3: Adecuado	42	36,21%
	4: Muy adecuado	61	52,59%
	99: NS	3	2,59%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada a Desempleados.

El siguiente gráfico muestra las valoraciones medias obtenidas para cada ítem de la formación. Todos los aspectos valorados alcanzan una media cercana a la puntuación máxima (4). El único factor que se acerca menos, aunque con una buena valoración (3,13) es la duración de la acción formativa. El formador y la modalidad son los aspectos mejor valorados (3,56 y 3,50).

Valoración de la formación recibida de acuerdo a... (medias). Trabajadores desempleados



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada a Desempleados.

Según los trabajadores ocupados encuestados la flexibilización de los horarios y del lugar de impartición, es decir, la flexibilización en la organización de los cursos, mejoraría la oferta de formación en la zona del Corredor del Henares (41,63%). La especialización de las acciones formativas es otro factor que los trabajadores consideran debería tenerse en cuenta para poder mejorar la oferta formativa (31,10%).

De los siguientes elementos, ¿cuál considera que mejora la oferta formativa?	Nº ocupados	% ocupados
Aumentando el número de acciones formativas ofertadas	46	22,01%
Mejorando y aumentando los contenidos de las materias formativas	56	26,79%
Especialización de las acciones formativas	65	31,10%
Flexibilización de los horarios, lugar de impartición, etc.	87	41,63%
Otras. Especificar	1	0,48%
NS	1	0,48%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada a Ocupados.

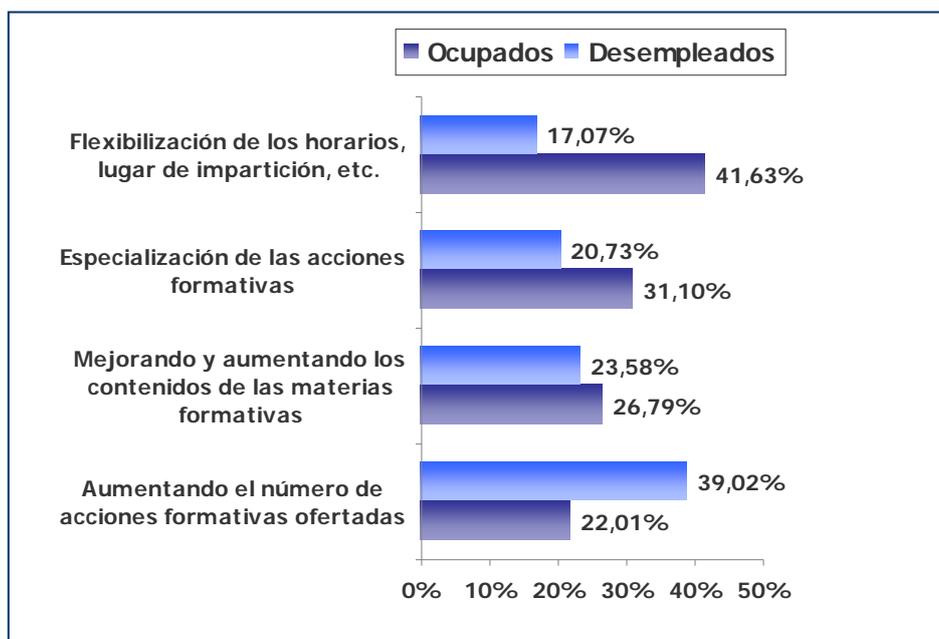
La mayoría de los **desempleados** consultados (39,02%) cree que aumentar cuantitativamente el número de acciones formativas podría mejorar la oferta formativa existente. Asimismo, los contenidos son otro aspecto potencial a través del cual se podría mejorar las materias formativas ofertadas (23,58%). Por último, cabe decir que la especialización de las acciones formativas también es considerada como un aspecto que podría mejorar la oferta por un elevado porcentaje de encuestados (20,73%).

De los siguientes elementos, ¿cuáles considera que mejora la oferta formativa?	Nº desemp.	% desemp.
a. Aumentando el número de acciones formativas ofertadas	96	39,02%
b. Mejorando y aumentando los contenidos de las materias formativas	58	23,58%
c. Especialización de las acciones formativas	51	20,73%
d. Flexibilización de los horarios, lugar de impartición, etc.	42	17,07%
e. Otras.	2	0,81%
f. NS	14	5,69%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada a Desempleados.

El siguiente gráfico muestra los resultados mencionados de forma comparativa entre el colectivo de trabajadores ocupados y desempleados.

Elementos que mejorarían la oferta formativa



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada a Ocupados y Desempleados.

En lo que se refiere a las modalidades de formación los expertos consultados han manifestado que las diferentes modalidades favorecen el acceso a la formación tanto de los trabajadores ocupados como desempleados porque permiten adaptarse a las necesidades y a la disponibilidad de los participantes. La modalidad más utilizada es la presencial aunque cada vez empieza a tener más relevancia la teleformación.

Es adecuado que existan diferentes modalidades, atendiendo a los contenidos se pueden impartir según una modalidad u otra. La presencia es más potente sobre todo para todo lo que tenga que ver con el desarrollo de herramientas concretas para la puesta en marcha de conocimientos [...]. La teleformación, es otra opción dependiendo del tipo de contenidos. Creo que en función de los objetivos, del tipo de conocimientos o habilidades que se pretendan desarrollar unas u otras son más adecuadas. EP2

La teleformación es más flexible, la presencial tiene una rigidez horaria, la teleformación requiere un esfuerzo adicional, supone un esfuerzo individual. También es verdad que hay ciertas materias que no se pueden impartir en modalidad de teleformación. La ventaja para el empresa es el coste, y que no tiene que trasladar a su empleados. EP4

7.2.4. Dificultades de acceso a la formación.

A la hora de analizar las dificultades que tiene los trabajadores tanto ocupados como desempleados para acceder a la formación hay que tener en cuenta diversos factores.

En términos generales, podemos decir que en las pequeñas y medianas empresas se ha detectado un menor acceso a la formación ya que supone un mayor coste, no solamente económico sino también referido a la productividad por los ajustes que tiene que realizar en la producción para que los trabajadores puedan asistir a los cursos. Cuando la formación se imparte fuera del horario de trabajo, supone un coste para el trabajador ya que este tiene que dedicar parte de su tiempo libre.

Otro de los factores que dificultan el acceso a la formación es muchas veces la falta de información de la existencia de una oferta formativa lo que hace que las empresas o trabajadores ocupados y desempleados. De los datos extraídos en las encuestas se obtiene que hay un porcentaje superior al 30% de trabajadores ocupados y desempleados que no conocen la oferta formativa existente en el Corredor.

A través del análisis de los datos extraídos de las encuestas podemos decir que los trabajadores ocupados no muestran excesivas dificultades de acceso

a la formación. De las dificultades para acceder a la formación, según las respuestas dadas por los trabajadores ocupados consultados, la falta de tiempo es con diferencia la principal dificultad a la hora de realizar formación (55,98%). Relacionada con este aspecto, son las dificultades de horario para compatibilizar el curso con su jornada laboral otra razón importante que obstaculiza la participación (27,27%).

En pocos casos se afirma que la formación no es interesante o no sirve para su trabajo por lo que se aprecia que la valoración de la oferta formativa existente es muy adecuada a sus necesidades.

¿Cuáles son las razones que le impiden o dificultan la realización de cursos de formación?



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada a Ocupados.

Si atendemos al sector de actividad de los trabajadores ocupados las respuestas no difieren, en la mayoría de los casos las dificultades son por el horario y la falta de tiempo, en el caso de los trabajadores de comercio hay un porcentaje (12,3%) que afirma que la dificultad para acceder a la formación viene en gran medida por la falta de información o conocimiento del curso.

En el caso de los trabajadores desempleados, la mayor parte de los encuestados (28,05%) consideran que no existen dificultades que les impida realizar formación. No obstante, un 18,70% señala la falta de tiempo como un obstáculo y para el 12,20% es la falta de información o conocimiento de la oferta formativa una de las razones de le dificultan realizar formación.

¿Cuáles son las razones que le impiden o dificultan la realización de cursos de formación?



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada a Ocupados.

Siguiendo el análisis en el ámbito de la formación en la empresa, es el departamento de recursos humanos (26,79%) y el análisis de necesidades por el que se detectan puntualmente (25,84%) las principales vías por la que se determina la formación en el ámbito empresarial. Es también frecuente que sea cada departamento el responsable de determinar este aspecto (24,40%).

La formación en su empresa viene determinada por...	Nº ocupados	% ocupados
a. Cada departamento	51	24,40%
b. Por el área de RRHH	56	26,79%
c. Por las necesidades que se detectan puntualmente	54	25,84%
d. En colaboración con los representantes de los trabajadores	5	2,39%
e. Por la demanda de los trabajadores	14	6,70%
f. No se imparte formación	21	10,05%
g. NS	5	2,39%
NC	3	1,44%
TOTAL	209	100,00%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada a Ocupados.

7.2.5. Acciones e itinerarios formativos que es necesario articular para responder a las necesidades de formación.

Atendiendo a los cambios del entorno productivo de la zona del Corredor del Henares y a las propias demandas formativas de los trabajadores, se han podido identificar algunas materias formativas clave de carácter transversal comunes a todos los sectores, áreas funcionales y categorías profesionales. Así, la prevención de riesgos laborales y las nuevas normativas son dos de las áreas prioritarias hacia donde deben enfocarse las nuevas acciones formativas que se desarrollen en el futuro en esta zona.

Otras áreas de carácter transversal, en las que también se ha incidir con una formación orientada al puesto de trabajo, son las de gestión económica-financiera, idiomas, habilidades personales e interpersonales, la gestión de empresas y las nuevas tecnologías aplicadas a esta última.

En función de determinadas variables como el sector económico, la categoría profesional o el área funcional se han establecido itinerarios recomendados para responder a las principales necesidades de formación detectadas.

Así, atendiendo a toda la zona del Corredor del Henares y a los **municipios** con mayor representación poblacional, se detalla a continuación las demandas formativas presentes⁶:

Total Corredor del Henares	<ul style="list-style-type: none"> - Nuevas tecnologías en la gestión de empresas - Prevención de Riesgos Laborales - Habilidades personales e interpersonales - Idiomas
Alcalá de Henares	<ul style="list-style-type: none"> - Nuevas tecnologías en la gestión de empresas - Idiomas - Prevención de Riesgos Laborales - Habilidades personales e interpersonales
Coslada	<ul style="list-style-type: none"> - Idiomas - Gestión económica-financiera - Habilidades personales e interpersonales - Prevención de Riesgos Laborales
Torrejón de Ardoz	<ul style="list-style-type: none"> - Gestión comercial - Habilidades personales e interpersonales - Idiomas
San Fernando de Henares	<ul style="list-style-type: none"> - Idiomas - Nuevas tecnologías en la gestión de empresas - Gestión comercial
Resto de municipios	<ul style="list-style-type: none"> - Gestión de empresas - Gestión económica-financiera

⁶ Se han englobado en "Resto de municipios" aquellos con menor representación poblacional ya que en estos casos los resultados desglosados no serían suficientemente representativos.

Según la **actividad económica**, los planes formativos que se diseñen han de girar en torno a las siguientes áreas formativas:

Industria	- Habilidades personas e interpersonales
	- Idiomas
	- Prevención de Riesgos Laborales
	- Gestión económica-financiera
Construcción	- Gestión de Recursos Humanos
	- Gestión de empresas
	- Gestión comercial
Comercio	- Gestión económica-financiera
	- Idiomas
	- Gestión de empresas
Hostelería	- Gestión económica-financiera
	- Prevención de Riesgos Laborales
	- Higiene y medioambiente
	- Gestión de empresas
Servicios a otras empresas	- Gestión económica-financiera
	- Prevención de Riesgos Laborales
	- Habilidades personas e interpersonales
	- Seguridad laboral, ergonomía e higiene
	- Gestión socio-laboral
Transporte	- Nuevas Tecnologías en la gestión de empresas
	- Idiomas
	- Gestión económica-financiera
	- Gestión comercial

Según el **área funcional** en la que el trabajador desarrolla su actividad, las acciones formativas que se desarrollen deberán ir encaminadas a cubrir las siguientes necesidades prioritarias:

Dirección	- Idiomas
	- Prevención de Riesgos Laborales
	- Gestión de empresas
	- Seguridad laboral, ergonomía e higiene
Producción	- Prevención de Riesgos Laborales
	- Seguridad laboral, ergonomía e higiene
	- Gestión de la producción
Administración y finanzas	- Idiomas
	- Gestión económica-financiera
	- Gestión de empresas
Recursos Humanos	- Gestión de Recursos Humanos
	- Seguridad laboral, ergonomía e higiene
Informática	- Nuevas Tecnologías de la Información, desarrollo de aplicaciones, comunicaciones y redes
	- Diseño
Servicios Generales	- Prevención de Riesgos Laborales
	- Idiomas
Comercial y ventas	- Gestión comercial
	- Idiomas
	- Gestión de marketing
	- Habilidades personas e interpersonales
Marketing y publicidad	- Gestión de marketing
	- Habilidades personas e interpersonales
	- Diseño
	- Bases de datos

En cuanto a la **categoría profesional del trabajador**, la formación que se plantee en la zona del Corredor del Henares deberá cubrir las siguientes áreas formativas:

Personal de Dirección	- Gestión de empresas
	- Gestión económica-financiera
	- Habilidades personales e interpersonales
	- Gestión de Recursos Humanos
Técnico profesionales superiores	- Idiomas
	- Habilidades personales e interpersonales
	- Prevención de Riesgos Laborales
	- Seguridad laboral, ergonomía e higiene
Técnicos profesionales medios	- Idiomas
	- Nuevas Tecnologías en la gestión de empresas
Empleados de tipo administrativo	- Idiomas
	- Gestión económica-financiera
	- Habilidades personales e interpersonales
Trabajadores cualificados	- Gestión comercial
	- Idiomas
	- Prevención de Riesgos Laborales
Trabajadores no cualificados	- Prevención de Riesgos Laborales
	- Seguridad laboral, ergonomía e higiene
	- Higiene y medio ambiente

Hay necesidades formativas claras por parte de las empresas, las empresas reclaman una serie de competencias y cualificaciones aunque luego los trabajadores no se quieren formar en ese tipo de áreas porque rechazan las condiciones de trabajo del sector, y en contra el sector reclama muchas veces actividades formativas. Mucha gente del sector hostelero y del comercio reclaman mayor cualificación en el personal, ahí se produce un desencuentro, es verdad que ahora con esto de la crisis las expectativas bajan ahí sí que va a ver posibilidades de que oferta y demanda se crucen. Con la situación de crisis económica yo creo que se va a compensar un poco todo pero que realmente el tema de las necesidades formativas es importante detectarlas pero luego también tenemos que encontrar a gente que quiera hacer esa formación. EP8

7.2.6. *Análisis anticipatorio de la demanda y la oferta de formación para los próximos tres años*

Volviendo al colectivo del total de trabajadores, sin tener en cuenta el haber realizado o no formación, las principales motivaciones para participar en acciones formativas son la adquisición de nuevos conocimientos y el propio desarrollo personal (en ambos casos con un 49,28%). Un mejor desempeño de las tareas por parte del trabajador (35,89%) y la actualización de los conocimientos (33,49%) son también razones importantes que motivan a la realización de cursos.

En cambio, no se enfoca la formación para mejorar profesionalmente o cambiar de puesto de trabajo.

¿Por qué razones realiza o realizaría un curso de formación?	Nº ocupados	% ocupados
a. No realizó cursos/ No tengo interés	0	0,00%
b. Desarrollo personal	103	49,28%
c. Reciclar, actualizar conocimientos	70	33,49%
d. Adquirir nuevos conocimientos	103	49,28%
e. Desempeñar mejor mis tareas	75	35,89%
f. Promocionar en la empresa	26	12,44%
g. Mejorar el nivel económico	27	12,92%
h. Cambiar de puesto de trabajo	20	9,57%
i. Por que estoy obligado por la ley (Prevención RRL, Legislación Medio ambiente, et.)	9	4,31%
Otros. especificar	0	0,00%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada a Ocupados.

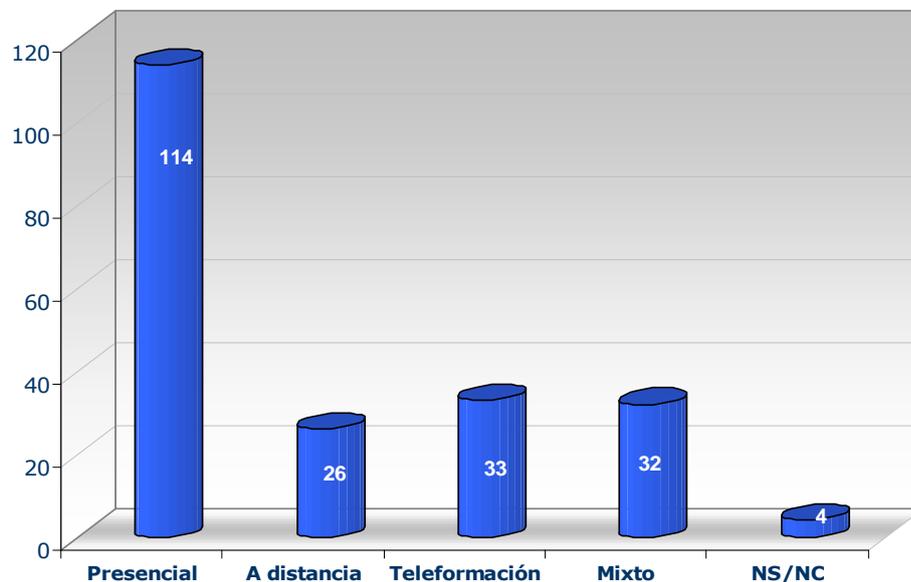
Los trabajadores consultados prefieren cursos de una duración de más de 20 horas, siendo especialmente demandados los de más de 50 horas (28,71%). Los cursos de corta duración, menos de 10 horas, apenas son demandados por los trabajadores ocupados, sólo un 6.70% han mencionado esta posibilidad.

Ante la posibilidad de realizar un curso ¿Qué duración le gustaría que tuviera?	Nº ocupados	% ocupados
a. Menos de 10 horas	14	6,70%
b. De 11 a 20 horas	32	15,31%
c. De 21 a 40 horas	52	24,88%
d. De 41 a 50 horas	42	20,10%
e. Más de 50 horas	60	28,71%
NS/NC	9	4,31%
TOTAL	209	100,00%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada a Ocupados.

La modalidad preferida es con diferencia la presencial, seleccionada por el 54,55% de los trabajadores encuestados. La modalidad no presencial, en cualquiera de sus modalidades –a distancia, teleformación o mixta- apenas es solicitada por el colectivo de trabajadores ocupados.

¿Qué modalidad le gustaría que tuviera?	Nº ocupados	% ocupados
a. Presencial	114	54,55%
b. A distancia	26	12,44%
c. Teleformación	33	15,79%
d. Mixto	32	15,31%
NS/NC	4	1,91%
TOTAL	209	100,00%



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada a Ocupados.

El horario preferido para realizar un curso es por la tarde (56,46%) y también la mañana (20,10%).

¿Cuál sería su horario preferido?	Nº ocupados	% ocupados
a. Mañana	42	20,10%
b. Tarde	118	56,46%
c. Mañana y tarde	4	1,91%
e. Fines de semana	18	8,61%
f. Indiferente	23	11,00%
NS/NC	4	1,91%
TOTAL	209	100,00%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada a Ocupados.

Por parte del colectivo de **trabajadores desempleados**, la adquisición de nuevos conocimientos (38,62%) y la actualización o reciclaje de los ya existentes (22,76%) son las principales motivaciones para realizar formación. El propio desarrollo personal que proporciona la formación en el trabajador es otra buena razón entre los desempleados para hacer formación (21,14%)

¿Por qué razones realiza o realizaría un curso de formación?	Nº desempleados	% desempleados
a. No realizo cursos	9	3,66%
b. Desarrollo personal	52	21,14%
c. Reciclar, actualizar conocimiento	56	22,76%
d. Adquirir nuevos conocimientos	95	38,62%
e. Desempeñar en un futuro mejor mis tareas	30	12,20%
f. Mejorar el nivel económico	19	7,72%
g. Cambiar de actividad	16	6,50%
h. Estoy obligado por la Ley	0	0,00%
i. Otros	2	0,81%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada a Desempleados.

De forma espontánea han sido muy pocos los que han señalado como principal motivo para realizar formación encontrar empleo.

Otros especificar	Nº respuestas
ENCONTRAR EMPLEO	2

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada a Desempleados.

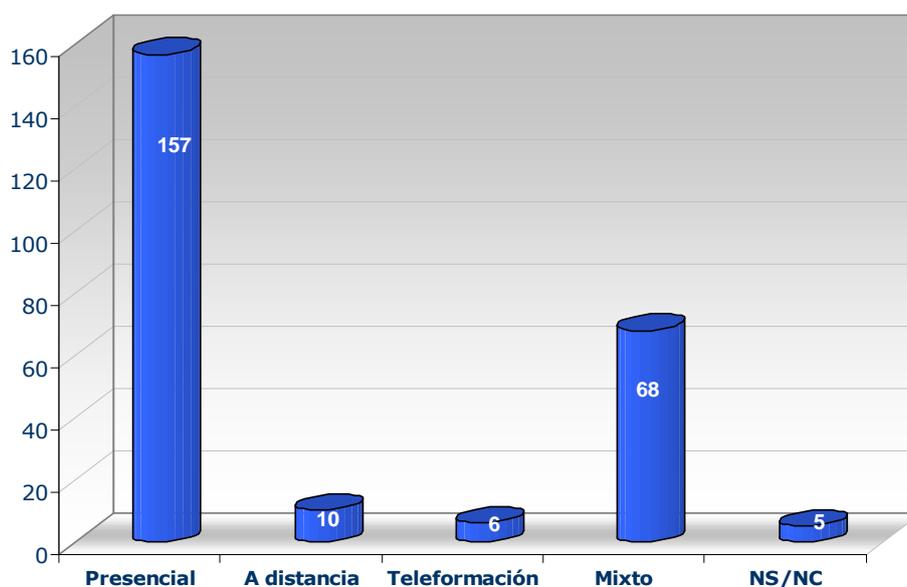
Con respecto a las preferencias a la hora de realizar formación, los desempleados se decantan por cursos de larga duración, siendo el 69,51% los que indica que prefieren de más de 50 horas. Muy pocos se decantan por cursos de corta duración.

Ante la posibilidad de realizar un curso ¿Qué duración le gustaría que tuviera?	Nº desemp.	% desemp.
a. Menos de 10 horas	23	9,35%
b. De 11 a 20 horas	5	2,03%
c. De 21 a 40 horas	27	10,98%
d. De 41 a 50 horas	17	6,91%
e. Más de 50 horas	171	69,51%
NS/NC	3	1,22%
TOTAL	246	100,00%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada a Desempleados.

La modalidad de impartición preferida es, con diferencia, la presencial (63,82%). La modalidad mixta es la segunda opción más elegida (27,62%). La modalidad no presencial apenas es mencionada, ya sea la de tipo a distancia (4,07%) o teleformación (2,44%). En cambio la mixta, que combina presencial y no presencial sí es una fórmula que los trabajadores desempleados prefieren para hacer formación, siendo la segunda modalidad con mayor mención, un 27,64%.

¿Qué modalidad le gustaría que tuviera?	Nº desemp.	% desemp.
a. Presencial	157	63,82%
b. A distancia	10	4,07%
c. Teleformación	6	2,44%
d. Mixto	68	27,64%
NS/NC	5	2,04%
TOTAL	246	100,00%



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada a Desempleados.

El horario preferido de realización del curso es durante la mañana (46,75%), aunque a un 32,93% le resulta indiferente este aspecto.

¿Cuál sería su horario preferido?	Nº desempleados	% desempleados
a. Mañana	115	46,75%
b. Tarde	28	11,38%
c. Mañana y tarde	12	4,88%
e. Fines de semana	7	2,85%
f. Indiferente	81	32,93%
NS/NC	3	1,22%
TOTAL	246	100,00%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada a Desempleados.

La mayor parte de este colectivo no conoce con detalle la oferta formativa específica para el sector (33,74%) por lo que no puede emitir juicio de valoración. De los que sí conocen los cursos ofertados, el 31,71% cree que la oferta es buena.

¿Qué opinión le merece la oferta formativa específica para el sector en el mercado?	Nº desemp.	% desemp.
a. No conozco la oferta formativa específica para el sector	83	33,74%
b. Muy mala	6	2,44%
c. Mala	34	13,82%
d. Buena	78	31,71%
e. Muy buena	35	14,23%
f. NS	10	4,07%
TOTAL	246	100,00%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada a Desempleados.

Los trabajadores desempleados encuestados creen que sus principales necesidades formativas en los próximos años van a estar relacionadas fundamentalmente con los idiomas (14,63%), las Nuevas Tecnologías de la Información, Desarrollo de Aplicaciones, Comunicaciones y Redes (13,01%) y con la Prevención de Riesgos Laborales (11,38%).

¿Cuál cree, a su juicio, que van a ser sus necesidades formativas, en los próximos años?	Nº desempleados	% desempleados
a. Prevención de Riesgos Laborales	28	11,38%
b. Seguridad laboral, Ergonomía e Higiene	8	3,25%
c. Gestión de Empresas	18	7,32%
d. Nuevas Tecnologías en la Gestión de empresas	24	9,76%
e. Gestión de RRHH	13	5,28%
f. Gestión Socio - Laboral	2	0,81%
g. Gestión Económica - Financiera	10	4,07%
h. Gestión de la Producción	4	1,63%
i. Gestión de Logística	7	2,85%
j. Gestión Comercial	9	3,66%
k. Gestión de Marketing	6	2,44%
l. Habilidades personales e interpersonales	11	4,47%
m. Higiene y medioambiente	9	3,66%
n. Implantación y gestión de sistemas de calidad	8	3,25%
o. Microinformática	8	3,25%
p. Nuevas Tecnologías de la Información, Desarrollo de Aplicaciones, Comunicaciones y Redes	32	13,01%
q. Diseño	9	3,66%

r. Sistemas Operativos	16	6,50%
s. Bases de Datos	10	4,07%
t. Lenguajes de Programación	5	2,03%
u. Idiomas	36	14,63%
v. Ninguna	1	0,41%
w. Otras Especifique	21	8,54%
x. NS	7	2,85%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada a Desempleados.

A la hora de identificar y analizar los cambios futuros es necesario realizar un análisis anticipatorio de las necesidades de formación de forma que tanto las empresas como los trabajadores ocupados y desempleados se adapten a los cambios y que inciden de manera directa con las competencias.

*Para conocer la formación que necesitan las empresas y trabajadores es necesario realizar un análisis de necesidades. Hay necesidades relacionadas con los nuevos procesos o herramientas que se incorporan y se requieren nuevos conocimientos. Se marcan unas prioridades se buscan proveedores y se plantea si se hace internamente o a través de las ofertas de catálogos que recibimos.
EP2*

La anticipación consiste en la identificación de las tendencias del entorno empresarial, del mercado de trabajo, de las necesidades de cualificación y de las competencias.

Lo primero que hay que tener en cuenta es analizar los cambios que afectan a las empresas y al mercado de trabajo de la zona del Corredor. Cuando estos cambios se producen las empresas tienen que buscar estrategias de adaptación lo que lleva consigo la introducción de nuevas tecnologías, evolución en los sistemas productivos, cambios estructurales, etc. Todos estos cambios llevarán consigo la adaptación de los trabajadores en términos de cualificaciones.

7.2.7. El Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

El Instituto Nacional de las Cualificaciones INCUAL, se creó mediante el R.D. 375/99, de 5 de marzo (B.O.E. 16 de marzo de 1999), que lo define como "*Instrumento técnico de carácter independiente, para apoyar al Consejo General de Formación Profesional en el desarrollo de las funciones y cometidos que éste tiene encomendados*".

En Junio de 2002, se publicó la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de Junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que en su Artículo 5.3 establece que "*El Instituto Nacional de las Cualificaciones es el órgano técnico de apoyo al consejo General de la Formación Profesional responsable de definir, elaborar y mantener actualizado el Catálogo*

Nacional de Cualificaciones Profesionales y el correspondiente Catálogo Modular de Formación Profesional".

Los objetivos del INCUAL son la observación de las cualificaciones y su evolución, la determinación de las cualificaciones, la acreditación de las cualificaciones, el desarrollo de la integración de las cualificaciones profesionales y el seguimiento y evaluación del Programa Nacional de Formación Profesional.

La Ley Orgánica 5/2002 de las Cualificaciones y de la Formación Profesional en su Art. 2.1, define el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, SNCFP, como el conjunto de instrumentos y acciones necesarios para promover y desarrollar la integración de las ofertas de la Formación Profesional, a través del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, así como la evaluación y acreditación de las correspondientes competencias profesionales, de forma que se favorezca el desarrollo profesional y social de las personas y se cubran las necesidades del sistema productivo. El SNCFP se completa con la información y orientación en materia de Formación Profesional y empleo y la evaluación y mejora de la calidad con la finalidad de mejorar las cualificaciones de la población activa, la transparencia del mercado de trabajo y la calidad y coherencia del sistema de Formación Profesional.

La Ley Orgánica 5/2002 de las Cualificaciones y de la Formación Profesional en su Artículo 7 crea el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, CNCP, con la finalidad de facilitar el carácter integrado y la adecuación entre la Formación Profesional y el mercado laboral, así como la formación a lo largo de la vida, la movilidad de los trabajadores y la unidad del mercado laboral, que tiene validez y es de aplicación en todo el territorio nacional.

El Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre (BOE de 17 de septiembre), regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. El CNCP es el instrumento del Sistema Nacional de las Cualificaciones y Formación Profesional que ordena las cualificaciones profesionales, susceptibles de reconocimiento y acreditación, identificadas en el sistema productivo en función de las competencias apropiadas para el ejercicio profesional. El CNCP incluye el contenido de la Formación Profesional asociada a cada cualificación, de acuerdo con una estructura de módulos formativos articulados en el catálogo modular de Formación Profesional.

Mediante el CNCP se desarrollarán las siguientes funciones:

- Identificar, definir y ordenar las cualificaciones profesionales y establecer sus correspondientes contenidos formativos. Determinar las ofertas formativas conducentes a la obtención de títulos de Formación Profesional y de certificados de profesionalidad.
- Evaluar, reconocer y acreditar las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia profesional o de vías no formales de formación.

- El Catálogo servirá para facilitar la información y orientación profesional y los procesos de evaluación y mejora de la calidad del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional y para establecer ofertas formativas adaptadas a colectivos con necesidades específicas.

El CNCP está constituido por las cualificaciones profesionales más significativas, identificadas en el sistema productivo, ordenadas según los criterios establecidos en el R.D. 1128/2003. Contendrá también la formación asociada a las cualificaciones profesionales que constituirán el Catálogo Modular de Formación Profesional (CMFP). Las cualificaciones profesionales que integran el CNCP se ordenan por niveles de cualificación y por familias profesionales.

Niveles de Cualificación:

Nivel 1: Competencia en un conjunto reducido de actividades de trabajo relativamente simples correspondientes a procesos normalizados, siendo los conocimientos teóricos y las capacidades prácticas a aplicar limitados.

Nivel 2: Competencia en un conjunto de actividades profesionales bien determinadas con la capacidad de utilizar los instrumentos y técnicas propias, que concierne principalmente a un trabajo de ejecución que puede ser autónomo en el límite de dichas técnicas. Requiere conocimientos de los fundamentos técnicos y científicos de su actividad y capacidades de comprensión y aplicación del proceso.

Nivel 3: Competencia en un conjunto de actividades profesionales que requieren el dominio de diversas técnicas y puede ser ejecutado de forma autónoma, comporta responsabilidad de coordinación y supervisión de trabajo técnico y especializado. Exige la comprensión de los fundamentos técnicos y científicos de las actividades y la evaluación de los factores del proceso y de sus repercusiones económicas.

Nivel 4: Competencia en un amplio conjunto de actividades profesionales complejas realizadas en una gran variedad de contextos que requieren conjugar variables de tipo técnico, científico, económico u organizativo para planificar acciones, definir o desarrollar proyectos, procesos, productos o servicios.

Nivel 5: Competencia en un amplio conjunto de actividades profesionales de gran complejidad realizadas en diversos contextos a menudo impredecibles que implica planificar acciones o idear productos, procesos o servicios. Gran autonomía personal. Responsabilidad frecuente en la asignación de recursos, en el análisis, diagnóstico, diseño, ejecución y evaluación.

Las competencias profesionales.

La Competencia Profesional es el conjunto de capacidades, actitudes, destrezas y conocimientos necesarios para realizar las actividades de

trabajo, en los niveles requeridos de calidad y eficacia en el empleo. “La competencia profesional se define como *saber hacer* o capacidad de las personas para actuar a nivel de conocimientos, procedimientos y actitudes en situaciones de producción”, en donde la “Cualificación Profesional” es como se concreta de manera oficial la competencia profesional en una ocupación.

A continuación se muestra el diagrama para la adquisición de la competencia, en el proceso de reconocimiento de la competencia.



Familias Profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales

- Agraria
- Marítimo-Pesquera
- Industrias Alimentarias
- Química
- Imagen Personal
- Sanidad
- Seguridad y Medio Ambiente
- Fabricación Mecánica
- Instalación y Mantenimiento
- Electricidad y Electrónica
- Edificación y Obra Civil
- Vidrio y Cerámica
- Madera, Mueble y Corcho
- Textil, Confección y Piel
- Artes Gráficas
- Imagen y Sonido
- Informática y Comunicaciones
- Administración y Gestión
- Comercio y Marketing
- Servicios Socioculturales y a la Comunidad
- Hostelería y Turismo
- Actividades Físicas y Deportivas
- Artesanías
- Energía y Agua
- Transporte y Mantenimiento de Vehículos
- Industrias Extractivas

Los cambios en la organización del trabajo y las nuevas exigencias de cualificación y formación de los trabajadores, derivados de los avances tecnológicos, de los nuevos procesos productivos, de la competitividad de las empresas y de la nueva situación económica por la que están atravesando, exigen un nuevo planteamiento de los sistemas de formación que de respuesta a estas necesidades.

Para ello es necesario conocer las necesidades de cualificación del tejido empresarial de la zona del Corredor, adaptar la oferta formativa a los requerimientos de los distintos sectores productivos y prever las tendencias futuras del mercado de trabajo en cuanto a las necesidades emergentes de cualificación así como las necesidades de actualización de las existentes.

Para conocer la formación que necesitan las empresas y trabajadores es necesario realizar un análisis de necesidades. Hay necesidades relacionadas con los nuevos procesos o herramientas que se incorporan y se requieren nuevos conocimientos. Se marcan unas prioridades se buscan proveedores y se plantea si se hace internamente o a través de las ofertas de catálogos que recibimos. EP2

Lo que sí que es un acierto y tiene que ser así es el tema de las cualificaciones, las unidades de competencia y los módulos formativos tienen que ser iguales para todo el mundo, pero los perfiles de acceso tienen que ser más flexibles, no es tan importante la posesión o no de una cualificación o unidad de competencia como la actitud, yo lo que quiero es una persona flexible y polivalente. EP8.

El mercado cambia, la situación del mercado cambia, el consumidor cambio por lo que hay que adaptarse a las nuevas necesidades. GD3.



8. CONCLUSIONES

Conclusiones Análisis Económico -Empresarial

La Comunidad de Madrid está sufriendo la fuerte desaceleración nacional que comenzó en el 2008, la zona del Corredor no es ajena a esta situación a través de la opinión de los directivos y mandos intermedios consultados se ha podido constatar que la mayoría de los encuestados valoran de forma positiva la situación de su empresa. Por sectores la opinión no es tan positiva, sobre todo las actividades que se dedican a la industria.

El tejido empresarial del Corredor está diversificado, está compuesto por 22.074 unidades locales que pertenecen a distintos sectores de actividad, aunque destacan por su presencia las actividades del comercio, industria, servicios a empresas, hostelería, construcción y transporte.

La mayoría de las empresas que forman el tejido productivo de la Zona del Henares son PYMES. Las actividades a las que se dedican son diversas, aunque destaca el comercio y los servicios como empresas que emplean a menos de 10 trabajadores.

Las empresas con un mayor número de asalariados se concentran en los municipios de Alcalá de Henares y Torrejón y dedican su actividad a la Industria.

Realizando un análisis de la tendencia empresarial en el último año, con respecto al anterior, el porcentaje más elevado de los encuestados afirma que no ha sufrido ninguna variación (27,42%), mientras que el 22,58% afirma que ha habido una reducción de plantilla moderada. Por sectores se mantiene esta tendencia de forma generalizada sin presentar diferencias significativas. Las perspectivas para el futuro, desde el punto de vista de los mandos intermedios y responsables, siguen la tendencia marcada por la actual situación económica, al considerar el 25,81% que las empresas experimentarán una reducción moderada de sus plantillas frente al 24,19% que experimentará un incremento significativo.

Los principales cambios que se han experimentado en las empresas desde el punto de vista de los trabajadores ocupados encuestados son los referidos a las nuevas normativas (45,45%) y prevención de riesgos laborales (42,11%).

Atendiendo a los cambios que afectan directamente a los trabajadores, los encuestados han señalado las nuevas normativas y la prevención de riesgos laborales como los principales cambios. Estos cambios no afectan de la misma manera a las necesidades de formación desde la perspectiva de los trabajadores. Aunque las nuevas normativas es considerada un área en la que creen que necesitarán formarse para desarrollar su trabajo actual (36,36%), el otro aspecto más mencionado en este sentido es el referido a

las necesidades derivadas de los cambios técnicos y organizativos (así opina un 33,49%).

Conclusiones Análisis Ocupacional

El tiempo acumulado de desempleo entre los trabajadores del Corredor del Henares consultados es relativamente corto, siendo en el 70,73% de los encuestados de entre 3 y 6 meses. El sector donde se aprecia un mayor volumen de nuevo desempleo es el de Industria, al ser uno de los más afectados por la actual crisis económica-financiera.

El 78,03% de los desempleados encuestados se encuentran en situación de búsqueda de trabajo.

La principal causa por la que el colectivo de desempleados, que no se encuentran en situación de búsqueda de trabajo, es la dedicación a los estudios (33,33%).

Las principales dificultades con las que se encuentran los desempleados a la hora de encontrar trabajo en la zona del Corredor del Henares son: la poca demanda que existe para su profesión (30,89%), la falta de experiencia (17,07%), la edad (15,45%) y el bajo nivel de estudios (15,04%).

La mayoría de trabajadores ocupados encuestados (79,90%) tiene la modalidad de contratación indefinida. En segundo lugar, se encuentran los ocupados con contrato temporal o por obra y servicio (15,31%).

La jornada de trabajo más habitual es la de 40 horas, con el 81,82% de los encuestados.

La antigüedad laboral de los trabajadores ocupados en el Corredor del Henares no es, en términos relativos, extensa, ya que el 47,37% (<1 año más 1-5 años) de los casos no supera los 5 años trabajando en el sector. De forma similar, el tiempo acumulado en la misma empresa no supera los 5 años en el 61,54% de los casos.

Producción y Administración y finanzas son las áreas funcionales más frecuentes entre los ocupados.

En categoría profesional son los empleados de tipo administrativo los más numerosos. Las principales tareas realizadas por los trabajadores del Corredor del Henares encuestados son las relacionadas con Administración, Producción y Comercial.

Las principales tareas realizadas por los trabajadores del Corredor del Henares encuestados son las relacionadas con Administración, Producción y Comercial.

La mayor parte de los ocupados encuestados no consideran que sea necesario tener más compañeros realizando las mismas tareas. El 62,20% cree que sí necesitaría más formación relacionada con las tareas que realiza. El 64,12% percibe que su puesto de trabajo evoluciona rápidamente por las nuevas tecnologías y/o por nuevos procesos productivos.

La mayoría de los trabajadores consultados 89,47% afirma que su puesto de trabajo no tiende a desaparecer.

En la mayoría de los municipios del Corredor se ha producido un descenso en el número de contratos entre los suscritos con respecto al año anterior. Alcalá de Henares es el municipio en el que más contratos se han registrado.

El único municipio que presenta una tendencia positiva es Cobeña, de los 83 contratos suscritos en 2008, a los 115 registrados este año. Por el contrario, el municipio que presenta una mayor variación con respecto al año anterior es Torres de la Alameda.

De los múltiples factores que afectan al mercado de trabajo, se pueden seleccionar algunas tendencias que van a incidir en diferentes aspectos del mercado laboral (las ocupaciones, las competencias profesionales que requieren, las nuevas formas de organización del trabajo correspondientes, etc.)

Factores de cambio

- Innovaciones tecnológicas, sus efectos en la zona del Corredor llevarán consigo un impacto tanto en las ocupaciones como en las tareas desarrolladas y en la forma que se realizan y mejorará la productividad, sobre todo en el tejido PYME del Corredor.
- Cambio de perfil, perfiles más especializados, mayores requisitos formativos y experiencia.
- Nuevos yacimientos, Servicios sociales (Ley de la Dependencia), I+D+I a través del desarrollo de altas tecnologías y parques tecnológicos en la zona del Corredor, Energías Renovables...Las ocupaciones con más puestos ofertados por el SRE en la zona del Corredor hacen referencia principalmente a los Sectores Industrial, Hostelería y Comercio.

De los puestos más ofertados destacan:

- Operador de máquina fresadora
- Operador de torno
- Cocinero
- Camarero
- Dependiente/Vendedor
- Comercial

Conclusiones Análisis Formativo

Una gran mayoría, el 83%, de los **trabajadores ocupados** en la Zona del Corredor consultados han realizado formación orientada a su puesto de trabajo. Entre los que han participado en formación, esta se ha realizado principalmente a través de la propia empresa (59,30%) y por medios propios (20,93%), es decir, a través de academias, centros de formación, etc. Algo más de la mitad del colectivo de **desempleados** consultados (52,85%) no han realizado ningún curso de formación durante su situación

de desempleo, un 47,15% de trabajadores, si han realizado acciones formativas.

- OCUPADOS/AS: La falta de tiempo es con diferencia la principal dificultad a la hora de realizar formación (55,98%). Relacionada con este aspecto, son las dificultades de horario para compatibilizar el curso con su jornada laboral, otra de las razones que obstaculiza la participación (22,27%).
- DESEMPLEADOS/AS: El 28,05% de los encuestados consideran que no existen dificultades que les impida realizar formación. No obstante, un 18,70% señala la falta de tiempo como un obstáculo y para el 12,20% es la falta de información o conocimiento de la oferta formativa lo que les dificulta la realización de cursos.

Entre las áreas en las que los trabajadores ocupados han recibido formación relacionada con su puesto de trabajo destaca con el 40,70% formación relacionada con la Prevención de Riesgos Laborales, seguida del área de Idiomas con un 20,93% y de la gestión de empresas y seguridad laboral, ambas con el mismo porcentaje (16,86%). Debido al tejido empresarial de la zona las áreas de prevención, seguridad laboral son muy demandadas tanto por los trabajadores como por las empresas debido al cumplimiento de la normativa en materia de prevención. •Las áreas con menos participación son las de carácter más específico o especializado, como lenguajes de programación, nuevas tecnologías en la gestión de empresas, base de datos o microinformática (en ningún caso se supera el 5%).

Según la actividad de la empresa, destaca en todas las ramas de actividad la formación en Prevención de Riesgos Laborales y Seguridad Laboral, Ergonomía e Higiene. Así como los Idiomas en el caso de las actividades comerciales, hoteleras y servicios a otras empresas. La Gestión de empresas, Comercial y Económica-Financiera son áreas en las que se han formado los trabajadores de casi todos los sectores de actividad.

Según la categoría profesional, no se han observado diferencias significativas en función de la categoría profesional de los encuestados, las áreas de formación con porcentajes más altos siguen siendo Prevención de Riesgos Laborales, Idiomas y Seguridad Laboral, Ergonomía e Higiene.

- El Personal de Dirección ha realizado formación más orientada a la gestión tanto de empresas como económica- financiera.
- Los Técnicos profesionales y superiores han realizado formación en materia de habilidades personales e interpersonales.
- Los Técnicos profesionales y medios han recibido formación en temas relacionados con sistemas operativos.
- Los administrativos han realizado formación relacionada con los RRHH.
- La gestión comercial ha sido el área en donde se han formado mayoritariamente los trabajadores cualificados.
- Los no cualificados han realizado formación relacionada con sistemas de calidad. Los datos obtenidos han mostrado una relación entre los contenidos de los cursos realizados y el área funcional del trabajador.

- Área Dirección: Gestión de Empresas y los Idiomas.

- Producción: Seguridad laboral, Ergonomía e Higiene y Gestión de la Producción.
- Administración y Finanzas: Idiomas, Gestión Económica-Financiera y de empresas.
- Recursos Humanos: Gestión de RRHH y sociolaboral.
- Informática: Nuevas tecnologías de la Información, Desarrollo de Aplicaciones, Comunicaciones y Redes y Diseño.
- Servicios Generales: Idiomas y Sistemas operativos.
- Marketing y publicidad: Idiomas y Gestión de Marketing.
- Comercial y Ventas: Gestión de Marketing y Económica-Financiera.

En la valoración que hacen los trabajadores ocupados que han participado en formación destaca el formador como el aspecto que mejor consideración tiene entre los trabajadores. Los contenidos, la modalidad y el lugar son los otros aspectos que mejor valoración han obtenido, cercana a la posición del formador.

La duración y el horario, aunque son bien valorados, no alcanzan puntuaciones tan elevadas, lo cual se explica al recordar que son precisamente estos factores los que más dificultan la participación en formación por parte de los trabajadores ocupados del Corredor del Henares.

Los trabajadores desempleados consideran en su mayoría, que las acciones formativas eran bastante adecuadas a sus exigencias. Como con el colectivo de ocupados, el formador obtiene una alta valoración, seguido del horario, materiales y modalidad.

En cuanto a sus preferencias para realizar formación ambos colectivos coinciden en la duración y modalidad, existe una diferencia: horario. Los trabajadores ocupados/as prefieren cursos de más de 20 horas, siendo especialmente demandado los de más de 50 horas (28,71%). La modalidad preferida es la presencial, seguida por la teleformación, que aunque requiere un esfuerzo adicional por parte del trabajador permite una mayor flexibilidad (horarios, lugar,...). Prefieren horario de tarde, por tener en esta franja horaria mayor disponibilidad. Los trabajadores desempleados prefieren, también, cursos más largos de más de 20 horas (87,32%) y también en modalidad presencial, la teleformación, en este colectivo tiene menos demanda.

En general, la opinión de la oferta formativa es bastante positiva, aunque hay un porcentaje en torno al 30% de encuestados de ambos colectivos que no conocen la oferta formativa.

Las áreas de formación en las que los trabajadores / as ocupados / as han manifestado necesitar formación para su puesto de trabajo en los próximos años:

INDUSTRIA:

Prevención de Riesgos Laborales
Habilidades personales e interpersonales
Nuevas Tecnologías en la Gestión de empresas

CONSTRUCCIÓN:

Gestión de empresas
Habilidades personales e interpersonales

Prevención de Riesgos Laborales

COMERCIO:

Gestión de empresas
Nuevas Tecnologías en la Gestión de empresas
Gestión Económica-Financiera

HOSTELERÍA:

Prevención de Riesgos Laborales
Gestión de empresas
Higiene y medioambiente

SERVICIOS A OTRAS EMPRESAS:

Prevención de Riesgos Laborales
Seguridad laboral, Ergonomía e Higiene
Habilidades personales e interpersonales

TRANSPORTE:

Prevención de Riesgos Laborales
Gestión de logística
Habilidades personales e interpersonales

OTROS:

Prevención de Riesgos Laborales
Seguridad laboral, Ergonomía e Higiene
Implantación y gestión de sistemas de calidad

Los resultados obtenidos muestran relación con la formación que han recibido los trabajadores/as ocupados/as, las áreas de Prevención, Seguridad laboral y Gestión Económica-Financiera, son las más requeridas por este colectivo para los próximos años. **DIRECCIÓN:**

Gestión de empresas
Nuevas Tecnologías en la Gestión de empresas
Habilidades personales e interpersonales

PRODUCCIÓN:

Prevención de Riesgos Laborales
Nuevas Tecnologías en la Gestión de empresas
Idiomas

ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS:

Gestión de empresas
Idiomas
Gestión Económica-Financiera

RECURSOS HUMANOS:

Gestión de Recursos Humanos
Habilidades personales e interpersonales
Nuevas Tecnologías en la Gestión de empresas

INFORMÁTICA:

Habilidades personales e interpersonales
Diseño
Base de Datos y Lenguajes de programación

SERVICIOS GENERALES

Idiomas
Prevención de Riesgos Laborales
Seguridad laboral, Ergonomía e Higiene

MARKETING PUBLICIDAD

Gestión de Marketing

Bases de Datos

Habilidades personales e interpersonales

COMERCIAL Y VENTAS

Gestión de Marketing

Habilidades personales e interpersonales

Nuevas Tecnologías de la Información, Desarrollo de Aplicaciones, Comunicaciones y Redes

Los trabajadores desempleados encuestados creen que sus principales necesidades formativas en los próximos años van a estar relacionadas fundamentalmente con los idiomas (14,63%), las Nuevas Tecnologías de la Información, Desarrollo de Aplicaciones, Comunicaciones y Redes (13,01%) y con la Prevención de Riesgos Laborales (11,38%).

Según los trabajadores ocupados encuestados la flexibilización de los horarios, del lugar de impartición..., en definitiva la flexibilización en la organización de los cursos mejoraría la oferta de formación en la zona del Corredor del Henares (41,63%). La especialización de las acciones formativas es otro factor que los trabajadores consideran debería tenerse en cuenta para poder mejorar la oferta formativa (31,10%).

La mayoría de los desempleados consultados (39,02%) cree que aumentar cuantitativamente el número de acciones formativas podría mejorar la oferta formativa existente. Asimismo, los contenidos son otro aspecto potencial a través del cual se podría mejorar las materias formativas ofertadas (23,58%). Por último, cabe decir que la especialización de las acciones formativas también es considerada como un aspecto que podría mejorar la oferta por un elevado porcentaje de encuestados (20,73%).

Conclusiones Jornada de Difusión

Las principales conclusiones expuestas en la mesa redonda respecto a lo tratado son las siguientes:

- La actitud de los empresarios del Henares, pese a la situación compleja en la que nos encontramos, es positiva y sin ocultar los problemas ven en el horizonte posibilidades de desenvolverse y mantener su tónica empresarial.
- Los empresarios del Henares valoran razonablemente la formación profesional para el empleo como un elemento positivo que va a contribuir a esta superación de la situación.
- Los trabajadores ven que la formación puede ser capital a la hora de progresar en su empleo, de promocionarse y puede ser capital a la hora de formarse.
- Esta visión positiva del empresariado y de la necesidad de formación y esta visión de los trabajadores que identifican la formación como una oportunidad para progresar o acceder al empleo, estos dos elementos de la balanza son esenciales para superar los momentos en el que nos encontramos, estas dos conclusiones justifican el estudio para que se considere de valor a la hora de asesorar o asistir a los que tienen que tomar las decisiones, tanto en lo empresarial como lo administrativo, para que estas decisiones sobre todo en materia de formación permitan una ejecución de los recursos de formación de la manera más eficiente posible.
- Hay una oferta de formación muy generalista, muy dirigida casi a mandos intermedios o superiores y muy poca formación específica vinculada al puesto de trabajo.
- Todos los empresarios piensan que la formación ayuda mucho a mejorar las oportunidades de empleo de los trabajadores que no lo tienen , a los que lo tienen y ayuda mucho a las empresas en enfrentarse a los cambios tecnológicos y a la competitividad.
- La formación empieza a utilizarse no como un elemento profesional y de perfeccionamiento si no más como mecanismos de gestión de Recursos Humanos e incluso de contratación laboral.
- El buen uso de la formación resulta a medio corto o largo plazo el único mecanismo posible para asegurar la supervivencia de una empresa.
- Existe una excesiva formación transversal en el Corredor de Henares y si lo extrapolamos en el resto de España también. En el Corredor lo que más demandan es que las personas da igual cual sea su categoría, cual sean sus funciones, venga formada en el puesto.

- El mercado laboral se está convirtiendo en algo muy competitivo con menos empleo y más personal cualificado, de ahí la importancia de orientar correctamente la formación para que esa persona cuando tenga esa posibilidad de introducirse en el mercado laboral lo haga de una manera efectiva y además con un retorno para él y para la empresa para esta inversión de la formación y por la parte más ocupacional debemos seguir insistiendo en formar correctamente a nuestros trabajadores.