

ESTUDIO SOBRE LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO EN LAS PYMES EN ALCOBENDAS Y ZONA DE INFLUENCIA



SINTESIS

AICA

01/05/2009

SOLICITANTE DEL ESTUDIO:

Asociación Industria y Comercio de Alcobendas



Biblioteca Virtual

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y EMPLEO
Comunidad de Madrid

DESARROLLAN:

AICA

CENTRO DE ENSEÑANZAS MODERNAS 2001, SL



*Enseñanzas
Modernas*

SUBVENCIONAN:

Comunidad Autónoma de Madrid

Fondo Social Europeo



Esta versión digital de la obra impresa forma parte de la Biblioteca Virtual de la Consejería de Educación y Empleo 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

Prólogo

Nuestra entidad, creada en 1976 con el nombre de AEDA y que a partir de 1990 paso a denominarse AICA (Asociación de la Industria y el Comercio de Alcobendas) , es una Asociación Empresarial Intersectorial cuya finalidad es defender y fomentar la actividad empresarial del municipio, atender a las necesidades de formación, información e innovación de las empresas y contribuir al desarrollo económico de Alcobendas. A través de los años en los que llevamos trabajando hemos colaborado con diferentes instituciones siempre con el claro fin de conseguir beneficios para todos los empresarios de nuestro municipio y por ende los trabajadores que ellas trabajan.

Con ese mismo objetivo nos propusimos trabajar en conocer las necesidades formativas de los trabajadores y desempleados de nuestra ciudad. En primer lugar, queremos agradecer a todas aquellas personas, empresas y colaboradores que han hecho posible este trabajo. Sin ellos y sin su compromiso, no habiésemos podido hacerlo. Somos conscientes que habéis sido mucho los que habéis participado y sólo vosotros sabéis que los resultados son gracias a vuestras contribuciones y a vuestro tiempo.

Hablar de formación en sus diferentes aspectos, acepciones y niveles, resulta muy importante para AICA. La formación es un elemento fundamental de desarrollo para los trabajadores y permite que las empresas adquieran un mayor rendimiento laboral, lo que repercute a todos los niveles del ámbito empresarial.

Para AICA la formación es un objetivo prioritario y tenemos la voluntad, y sobre todo el compromiso, de contribuir con nuestro esfuerzo a mejorar los contenidos y los métodos de formación hasta hacer de la formación profesional un instrumento eficaz para mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores ocupados y desempleados. De este modo, conseguiremos un mayor crecimiento empresarial, no sólo del municipio, sino también, del desarrollo económico empresarial de nuestra Comunidad Autónoma.

Nuestro municipio se caracteriza por su diversidad empresarial. En nuestros parques empresariales, polígonos industriales y zonas comerciales, se encuentran las sedes de grandes multinacionales, pequeñas y medianas empresas y un importante sector comercial. Desde el punto de vista de empleados, hay que destacar que el municipio cuenta con casi 110.000 altas en la seguridad social, más que habitantes, lo que refleja la importancia económica de nuestra ciudad.

En este mismo sentido, este dato representa una oportunidad desde el punto de vista formativo, ya que los trabajadores que absorbe este municipio y la alta cualificación que se solicita en muchos de los casos, hace que la formación se haya convertido en un bien social de primera necesidad. Ha dejado de ser un hecho voluntario para convertirse en un hecho obligatorio. En unos casos, para acceder a un puesto de trabajo, en otros para mantenerlo y en otros para mejorar las posibilidades de promoción en el seno de las empresas.

Este estudio se realiza en el ámbito de la Comunidad de Madrid, una comunidad que, como el resto de las comunidades autónomas de nuestro país, como el resto de los países que componen la Unión Europea, ha sufrido modificaciones en el mercado de trabajo. La globalización y la especialización son conceptos que manejamos habitualmente, pero que una vez alejados del puro marco semántico, comportan una serie de consecuencias que, lógicamente, condicionan de manera notabilísima la vida de los trabajadores y empresas.

Desde AICA esperamos aportar con este estudio de necesidades mejoras a la formación en el empleo y que los resultados obtenidos permitan mejorar, adecuar y estructurar la demanda de formación del sistema productivo para poder anticiparnos a los cambios en las cualificaciones profesionales derivados del progreso técnico y de la organización del trabajo. Igualmente, queremos profundizar en el conocimiento de los problemas y necesidades específicas de Alcobendas y zona de influencia y desarrollar iniciativas y alternativas sobre la adecuación de la oferta de formación a la evolución de los contenidos de las ocupaciones y adaptar los módulos formativos de acuerdo con lo que se establezca en la normativa reguladora de los certificados de profesionalidad objetivo principal de este estudio.

Luis Suárez de Lezo

Secretario General de AICA

Índice:

Introducción	Pág. 6
Proyecto	
• Memoria	Pág. 11
• Denominación del Proyecto	Pág. 12
• Objetivos	Pág. 15
• Metodología	Pág. 16
• Plan de Actuación. Fases	Pág. 20
Desarrollo del Estudio	
• Acciones Previas	Pág. 24
• Organigrama del Proyecto	Pág. 25
• Recursos y Medios	Pág. 25
• Fase Documental	Pág. 26
• Fase Experimental	Pág. 27
• Redacción de Instrumentos de recogida del muestreo	Pág. 40
• Validación de la Herramienta	Pág. 41
• Lanzamiento de las Acciones de Muestreo	Pág. 42
• Fase Analítica. Recopilación y Tabulación de Datos	Pág. 43
• Análisis Preliminar de la Información Acumulada	Pág. 44
• Conclusiones. Datos obtenidos en la Fase Cuantitativa	Pág. 45
• Conclusiones. Datos obtenidos en la Fase Cualitativa	Pág. 100
Conclusiones Finales	Pág. 105
Bibliografía	Pág. 119

La formación es una necesidad reconocida en todas partes, especialmente en Europa, como motor de cambio, como una forma de superar la crisis actual en todos los ámbitos de actuación económica y social. La velocidad del cambio es tan grande que obliga a una formación continua de los profesionales, al reciclaje y hasta a la posibilidad de cambiar de profesión. Este contexto justifica un sistema flexible y dinámico de educación permanente de adultos en activo o en paro, de carácter compensador de integración sociocultural, que pueden ofrecer las enseñanzas no regladas.

La repercusión de las nuevas tecnologías en la reestructuración del mundo laboral, los problemas del paro, la internacionalización de la economía del comercio, el impacto de las comunicaciones, la modificación de los procesos productivos, la amplitud de los conocimientos, la información disponible, el reto de la competitividad, la terciarización de la sociedad, repercuten, entre otras cosas, en el mundo de las profesiones y crean la necesidad de adaptarse a nuevos perfiles profesionales.

La crisis económica y financiera actual tiene una profunda repercusión en la actividad económica y, sin duda, ésta tiene una inmediata implicación en el empleo y el desempleo. Esta situación está provocando cambios en nuestra sociedad, ya que sectores de productividad que estaban muy desarrollados han sufrido una fuerte disminución de actividad lo que está provocando numerosos despidos y como consecuencia cambios en las ocupaciones laborales de muchos de los españoles. Numerosos trabajadores se han visto forzados a cambiar su sector de actividad sin estar adecuadamente formados, por ello están encontrando grandes dificultades en su labor.

De esta forma la crisis financiera afecta a todos los sectores de producción, haciendo especial hincapié en las pequeñas empresas que están sufriendo verdaderas dificultades al hora seguir adelante. Pero esta situación también está afectando a grandes empresas (ONO, Nissan, Frigo, Orange, Telefónica, Ryanair, etc.) que están presentando sendos expedientes de regulación de empleo, con lo que ello implica en muchos casos, ya que habitualmente trabajadores especializados en un sector, con amplia antigüedad en la empresa y con cierta edad se ven inmersos de nuevo en el mercado laboral, que en muchos casos presenta muchas novedades técnicas y cambios estructurales, lo que les supone un problema a la hora de volver a incorporarse a un puesto de trabajo.

A pesar del enorme potencial de la Comunidad de Madrid, en la actualidad nos encontramos en un periodo crítico para el sector empresarial. Pero, no podemos olvidar que una parte significativa del valor de la economía madrileña, se debe al papel que desempeña la zona norte y en concreto Alcobendas, cuya concentración empresarial y de población convierten este territorio en una de las principales áreas productivas de la región.

Estudios de la Universidad Autónoma de Madrid realizan un análisis estratégico de áreas de la zona norte de la Comunidad de Madrid que plantea un objetivo de formación, apoyado en una política de acumulación de capital humano y de preparación de nuevos y más eficientes recursos laborales, instrumentado a través de la combinación de la formación reglada en los centros de enseñanza y las iniciativas de formación continua y ocupacional

integradas. Esta labor de capacitación debería permitir una mejor adecuación de la oferta a la demanda de trabajo, una formación muy ligada a las necesidades de empleo, la relocalización de la mano de obra así como su reinserción, y una mayor probabilidad de mantenimiento de puestos de trabajo.

Tal como establece en su página web la Fundación Tripartita para la formación en el empleo, *“el derecho a la educación tiene en la formación profesional una vertiente de significación individual y social creciente. La cualificación profesional que proporciona esta formación sirve tanto a los fines de la elevación y nivel de la calidad de vida de las personas como a los de la cohesión económica y social y del fomento del empleo. La Ley Orgánica de las Cualificaciones y de la Formación Profesional tiene por finalidad la creación de un Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional que dote de unidad, coherencia y eficacia a la planificación, ordenación y administración de esta realidad. Entre sus objetivos está facilitar la integración de las distintas formas de certificación y acreditación de las competencias y de las cualificaciones profesionales.*

La formación profesional comprende el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social cultural y económica.

Incluye las enseñanzas propias de la formación profesional inicial, las acciones de inserción y reinserción laboral de los trabajadores, así como las orientadas a la formación continua en las empresas, que permitan la adquisición y actualización permanente de las competencias profesionales.

La Formación Profesional para el Empleo tiene por objeto impulsar y extender entre las empresas y los trabajadores ocupados y desempleados una formación que responda sus necesidades y contribuya al desarrollo de una economía basada en el conocimiento”.

Tal y como establece el Real Decreto 395/2007, los fines para la formación en el empleo son:

- Favorecer la formación a lo largo de la vida de los trabajadores desempleados y ocupados, mejorando su capacitación profesional y desarrollo personal.
- 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.
- Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas.
- Mejorar la empleabilidad de los trabajadores, especialmente de los que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral.
- 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.

Estos fines, son los que las propias convocatorias de las Comunidades Autónomas recogen año tras año para poder posibilitar que los trabajadores de nuestro entorno y de nuestras

empresas tengan a su disposición los recursos necesarios para cada día nuestros trabajadores y nuestras empresas sean más competitivas.

Para dar mejor cabida a estos objetivos, desde la Comunidad de Madrid se proponen estudios como el que ahora nos abarca, lo que posibilitará a nuestra asociación conocer la realidad a la que dirigimos nuestros esfuerzos con mayor grado de conocimiento, permitiendo que nuestras respuestas y nuestros planes formativos se ajusten a nuestras realidades y a las demandas de nuestros trabajadores.

Memoria

La sociedad actual se encuentra inmersa en un proceso acelerado de cambio. El desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación, y factores como la globalización y la competitividad han propiciado el abandono de una sociedad industrial y el paso a una sociedad de la información y del conocimiento marcada por las transformaciones en todos sus sectores.

El impacto de las tecnologías y las exigencias de la sociedad actual se van haciendo notar en todos los ámbitos de la sociedad (económico, político, social...) y por ello, también alcanza el contexto educativo y al empresarial. Las nuevas formas organizativas plantean nuevas demandas a los trabajadores y a los empresarios, y se hace necesaria la implantación de un sistema de formación para el empleo que propicie que los conocimientos de trabajadores y las empresas se mantengan actualizados y se readapten constantemente a los requisitos que plantea el entorno.

Desde finales del siglo XX, el mundo occidental se encuentra embarcado una auténtica revolución protagonizada por los avances en los ámbitos de las Tecnologías de la Información y la Comunicación. Estos cambios, que han generado nuevos modos de hacer y de actuar en los ámbitos más heterogéneos, como pueden ser la cultura o las infraestructuras, han tenido una importancia decisiva en la evolución que han experimentado las empresas españolas durante los últimos treinta años. En efecto, un tejido empresarial compuesto básicamente de micro pymes como es el español, ha sabido aprovechar la oportunidad que esta revolución en el ámbito de las comunicaciones representaba, incorporando así a nuestro país a unos estándares similares y perfectamente homologables a la media de la Europa comunitaria.

La estrecha relación entre el avance tecnológico y la realidad social de nuestro tiempo debe estimularnos hacia la constitución de nuevas estructuras informativas y formativas, haciendo especial hincapié en el impulso decidido de su expansión global.

A lo largo de este estudio hemos constatado el entresijo socioeconómico y laboral que juega un papel imprescindible en la aportación de los elementos favorables al logro de una permanencia de España entre la primera categoría de credibilidad económica en el mundo financiero. Por ello, haremos referencia a lo que nosotros consideramos los componentes esenciales del *mix* socioeconómico que puede aportar la clave del futuro de España – edad de la población, el nivel de capacitación de ésta ante los retos del Nuevo Milenio y la innovación en la actividad productiva.

Para la Comunidad de Madrid, no sería suficiente destacar en su crecimiento como economía autonómica más floreciente si la fiabilidad del sistema económico español estuviera cuestionada dentro de un par de lustros. Por ello, es vital considerar desde el



momento del cierre de este estudio de las necesidades formativas en las pymes de Alcobendas y su zona de influencia, cómo poder utilizar esta útil herramienta para conocer mejor la realidad del panorama laboral madrileño y así poder anticipar a las demandas futuras y a los cambios constantes a los que está sometido el mercado laboral-empresarial.

Denominación del Proyecto

Este estudio que hemos denominado: “ESTUDIO SOBRE LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO EN ALCOBENDAS Y LA ZONA DE INFLUENCIA” va a permitir obtener una visión global de la situación de la formación para el empleo en la Pymes en Alcobendas lo que va a contribuir a mejorar la oferta formativa que el Servicio Regional de Empleo ofrece para los trabajadores ocupados y desempleados, optimizando así los los esfuerzos inversores realizados.

Por las forma de realización del presente estudio, se hace reproducible para ser utilizado con posterioridad en ámbitos empresariales similares.

La pretensión de este estudio exploratorio es aportar información sobre la actual situación de lo que ha sido llamada “formación para el empleo” en Alcobendas y zona de influencia. Concretando algo más, lo que se pretende es analizar la correcta adecuación formativa entre la formación de oferta y las demandas de los principales actores y beneficiarios implicados en el proceso formativo.

A continuación pasaremos a clarificar una serie de conceptos que nos son del máximo interés y requieren un análisis exhaustivo para conseguir definir con la máxima precisión, el que será nuestro objeto de estudio.

En primer lugar, se ha de decir que a partir del Real Decreto del 23 de Marzo de 2007, el antes mencionado subsistema de formación para el empleo pasa a quedar integrado por lo que antes se conocía como formación ocupacional, dirigida al reciclaje de los trabajadores desempleados, y la formación continua, dirigida a los trabajadores ocupados. La reciente implantación y ejecución de este decreto junto con el traspaso de su gestión por parte del gobierno central a las distintas comunidades autónomas, (a pesar de seguir tutelada por el ministerio de Trabajo e Inmigración), plantea una serie de problemas.

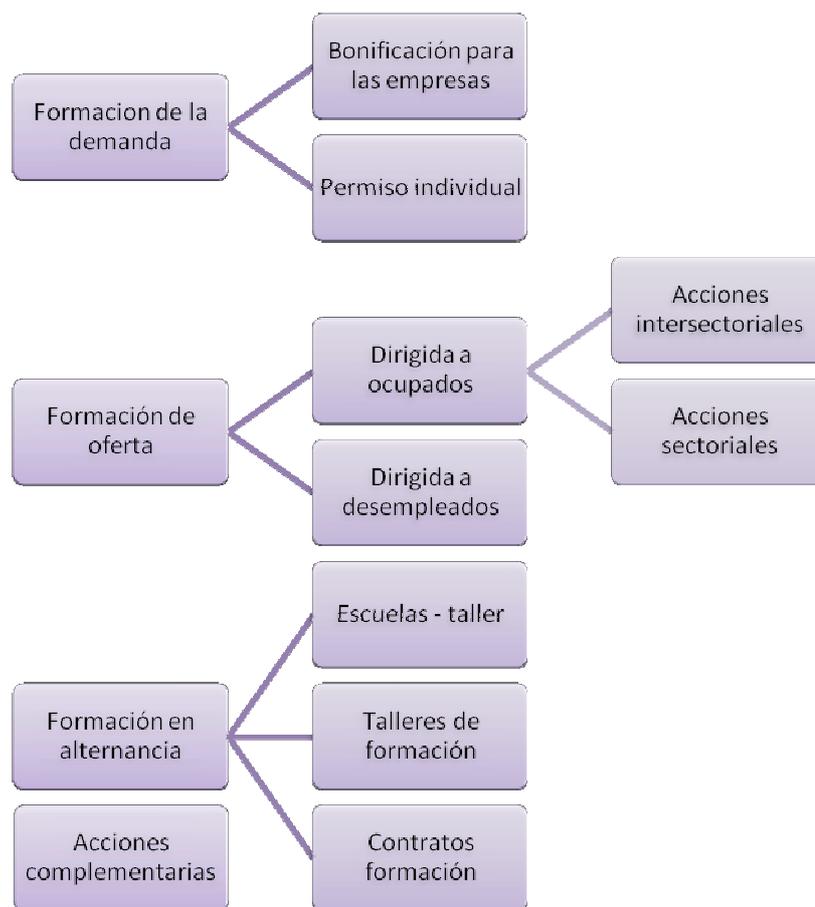
Por una lado si lo comparamos con el subsistema de formación inicial (formación profesional reglada), nos encontramos con que no tiene una historia temporal consolidada, por lo que al encontrarnos en las primeras fases de su ejecución se ha de ser conscientes de que es necesario un recorrido temporal más amplio en su implantación para conseguir limar las posibles deficiencias del subsistema de formación para el empleo y desarrollarlo en su máxima potencialidad.

En otro sentido y además de esta limitación estructural y temporal pasaremos a aportar algunas de las claves que están dificultando la eficiencia total del subsistema de formación para el empleo.

Como se ha dicho anteriormente el subsistema de formación para el empleo está tutelado por el Ministerio de Trabajo e Inmigración, mientras que el subsistema de formación inicial (formación reglada), depende del ministerio de Educación, Política Social y Deporte. A su vez esta dicotomía se reproduce de nuevo a nivel de las comunidades autónomas ya que el primer subsistema suele ser gestionado por las consejerías encargadas de ocupación, mientras que el segundo es gestionado por las de educación. Esta falta de integración en la gestión de ambos, provoca una heterogeneidad en los criterios de toma de decisiones y un déficit en la visión global de conjunto, pues no se ha de olvidar que ambos subsistemas tienen como prioridad fundamental formar profesionalmente para desarrollar las adecuadas y necesarias competencias que el mercado laboral requiere, aunque los colectivos a los que se dirigen sean diferenciados y con características propias.

A continuación se describirá brevemente la estructura que compone el subsistema de formación para el empleo y se procederá a una breve explicación de los tipos de iniciativa que establece el Real Decreto del 2007. Se establecen cuatro tipos de iniciativa.

- La formación de demanda: responde a las necesidades específicas de formación de las empresas y trabajadores, y está integrada por las acciones formativas de las empresas y los permisos individuales de formación.
- La formación de oferta: en la que concurren tanto acciones formativas para trabajadores ocupados como para desempleados
- La formación en alternancia: en donde se integran actividades formativas y la práctica profesional en el mismo puesto de trabajo
- Las acciones complementarias: que son todas aquellas que provean de información con la finalidad de mejorar la eficacia del sistema. Es en este ámbito donde se integraría nuestro trabajo.



Una vez expuesta la estructura del subsistema pasaremos a explorar brevemente la situación actual de la formación de demanda y oferta.

Por tanto si pretendemos lograr una plena eficiencia de los sistemas formativos, es oportuno un estudio previo de necesidades en el que se implique a todas las partes del proceso. Esta evaluación permitirá diseñar acciones formativas que se ajusten a las demandas requeridas tanto por empresarios como por trabajadores, para así poder adecuar la oferta formativa a la demanda requerida por el sistema productivo, además de mejorar la competitividad de las empresas y potenciar las cualidades y desarrollo personal de los trabajadores.

El interés de esta investigación radica en la novedad de la misma, pues a pesar de que actualmente existen algunos estudios de evaluación de la formación o análisis estratégicos de determinadas áreas de la zona norte, no existe sin embargo, un estudio que aglutine tanto los análisis económico–empresarial, ocupacional y de la formación de Alcobendas y su zona de influencia para el empleo en las Pymes, por lo que queda justificada la necesidad del mismo y su carácter innovador.

Objetivos

Objetivo General:

Analizar la formación para el empleo en las Pymes en Alcobendas y zona de influencia

Analizar los factores que estructurarán la demanda de formación del sistema productivo para poder anticiparnos 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 Alcobendas y zona de influencia y desarrollar iniciativas y alternativas sobre la adecuación de la oferta de formación a la evolución de los contenidos de las ocupaciones y adaptar los módulos formativos de acuerdo con lo que se establezca en la normativa reguladora de los certificados de profesionalidad .

Objetivos específicos:

- ❑ Analizar la estructura económico-empresarial de Alcobendas y zona de influencia.
- ❑ Realizar un análisis ocupacional de Alcobendas y zona de influencia para conocer la evolución del sistema productivo y los cambios que conlleva en los perfiles y competencias profesionales.
- ❑ Realizar un mapa ocupacional de Alcobendas y zona de influencia: relacionando las ocupaciones con la codificación de la CON-94
- ❑ Conocer los problemas y necesidades formativas específicas de Alcobendas y zona de influencia
- ❑ Adecuar la oferta formativa a la evolución del mercado laboral.
- ❑ Ofrecer una salida formativa a los trabajadores procedentes de sectores en situación crítica.
- ❑ Detectar las resistencias a la formación y sus incidencias en la cualificación y carrera profesional.
- ❑ Difundir los resultados obtenidos para su aplicación.
- ❑ Potenciar la calidad de la oferta formativa.
- ❑ Rentabilizar la inversión en formación gracias a la adaptación a los cambios del entorno productivo.

- ❑ Facilitar la integración de los dos subsistemas de formación profesional (ocupacional y continua).
- ❑ Adecuación de las acciones a las necesidades del mercado de trabajo y de los trabajadores/as con mayor dificultad de acceso a la formación.
- ❑ Incidencia e impacto de la formación continua en el mantenimiento del empleo y en la promoción de los trabajadores
- ❑ Acceso a la formación continua, especialmente de Pymes y de los restantes colectivos prioritarios
- ❑ Detección de las dificultades de acceso a la formación.
- ❑ Niveles de aprendizaje y su aplicación en el puesto de trabajo
- ❑ Realizar una previsión de la evolución del mercado laboral, tendencias de las ocupaciones, para adecuar la oferta formativa a las necesidades actuales y futuras.

Metodología

Tal y como se recoge en el estudio, el proyecto ya a utilizar los siguientes **Métodos de investigación y técnicas aplicadas**

Para la consecución de los objetivos señalados se contempla la utilización de diferentes estrategias metodológicas a lo largo del desarrollo del proyecto, con la finalidad de incorporar tanto una perspectiva macro como micro en el análisis.

Para el desarrollo del proyecto utilizaremos la **triangulación de métodos**, es decir, la utilización en el mismo proceso de métodos y técnicas de carácter **cuantitativo y cualitativo**. El proceso de triangulación cumple las siguientes funciones:

- ❑ Permite el contraste de los datos e informaciones
- ❑ Es un método de recogida de datos. Cuando enfrentamos opiniones y comparamos los datos, siempre surgen nuevas informaciones que habían quedado ocultas anteriormente
- ❑ Es un método de debate, reflexión colectiva y autorreflexión que implica a los participantes en los procesos de análisis y crítica, facilitando, posibilitando y comprometiéndoles en el cambio y mejora.
- ❑ Permite la atención a objetivos múltiples
- ❑ Contrasta resultados posiblemente divergentes, obligando el replanteamiento.

TÉCNICAS DE RECOGIDA DE DATOS

Análisis documental y explotación estadística

El análisis de los datos se realizará de manera estandarizada, presentándose diferentes indicadores de datos absolutos, porcentajes horizontales y verticales; cifras medias; ratios; prevalencias y cruces de dos, tres y hasta cuatro variables, a través de diferentes tablas y gráficos.

Para realizar la explotación estadística, primeramente, se identificarán las variables con las que van a construir los indicadores y se codificarán las respuestas. A continuación, se importarán las bases de datos desde un programa de explotación estadística y etiquetadas las variables y recodificadas algunas de ellas, se efectuarán los cruces propuestos.

El objetivo de la fase documental es profundizar en el conocimiento a través del estudio de la situación económico-empresarial; del entorno ocupacional y de la formación en Alcobendas y zona de influencia, con el fin de aportar una perspectiva inicial sobre determinadas cuestiones relevantes:

Análisis económico-empresarial:

- Evolución, estructura y composición de Alcobendas y zona de influencia por sectores productivos
- Configuración laboral de Alcobendas y zona de influencia, evolución y características del empleo. Comportamiento del mercado laboral
- Evolución y características de las competencias profesionales.
- Evolución del sistema productivo; descripción de los procesos productivos

Análisis ocupacional:

- Volumen de empleo.
- Situación laboral en función de las principales variables socio-demográficas y aquellas que tipifican la relación laboral.
- Cambios derivados de la evolución del sistema productivo en los perfiles profesionales.
- Cambios derivados de la evolución del sistema productivo en las competencias profesionales.
- Referencia a colectivos de trabajadores prioritarios.
- Tendencias de las ocupaciones y previsiones de evolución en los próximos tres años, haciendo especial hincapié en las ocupaciones emergentes, ocupaciones en proceso de desaparición, en expansión o recesión.

Análisis de la formación:

- Implementación de la formación en trabajadores: programas desarrollados; grado de participación según sectores de actividad.

- ❑ Tratamiento de los sectores más representativos de Alcobendas y zona de influencia en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales

Se establece así un marco teórico en el que encuadrar las hipótesis de trabajo cuya verificación sirva como elemento catalizador de posteriores análisis en el desarrollo de la investigación. De igual modo, se analizarán las carencias de información relevante susceptibles de formar parte de los cuestionarios; de las entrevistas o de los guiones de los grupos de discusión de la jornada.

Desde el punto de vista metodológico, esta fase se centrará en la recopilación, clasificación y análisis de información secundaria (estadísticas, informes documentales y analíticas) con datos relativos a la características, estructura y composición del tejido empresarial, la estructura productiva por sectores, el análisis del mercado de trabajo, las competencias profesionales y la evolución de la formación en Alcobendas y zona de influencia.

Así, se realizará un exhaustivo barrido por todos los organismos e instituciones que generen fuentes estadísticas y documentales directamente relacionadas con el objeto de la investigación. Además, la obtención de información estadística y documental se completará mediante los contactos con los responsables de formación, recursos humanos, etc de Alcobendas y zona de influencia en materia de formación y empleo.

Encuestas- cuestionarios

En las encuestas o cuestionarios se traducirán las variables sobre las que queremos investigar en preguntas concretas capaces de suscitar respuestas únicas y claras. Los tipos de preguntas serán abiertas y cerradas con respuesta de elección múltiple.

Todas las encuestas serán anónimas. Sólo se les solicitará datos identificativos de carácter socio-demográfico de interés para el estudio.

Los colectivos a encuestar son trabajadores participantes o no en acciones formativas. Se realizarán 200 encuestas, 20 en la encuesta piloto y 180 una vez validado el cuestionario por la encuesta piloto.

El procesamiento de los datos se realizará de la siguiente forma:

- Datos Cuantitativos.
 - Captura con base de datos
- Datos Cualitativos.
 - Operador Especializado.
 - Captura Manual (Textual).
 - Clasificación Específica.

La información que se pretende obtener con el lanzamiento del cuestionario es principalmente la relativa al análisis de la formación en Alcobendas y zona de influencia, aunque además facilitará el contraste de algunos aspectos relacionados con el análisis económico-empresarial y el análisis ocupacional.

Los cuestionarios se dirigirán a trabajadores de Alcobendas y zona de influencia de los sectores más representativos detectados en el análisis documental.

Entrevistas

Las entrevistas tendrán las siguientes funciones:

- Instrumento de exploración que nos ayudará a identificar variables y relaciones, a sugerir relaciones y guiar otras fases de la investigación.
- Instrumento de recogida de información de las variables de la investigación
- Función de complementación de otros métodos, sobre todo, para la validación.

Se realizará una grabación de las entrevistas y transcripción textual de los comentarios realizados, así como un análisis cualitativo de los datos obtenidos.

Con las entrevistas se pretende obtener los datos de contraste y validación sobre los tres aspectos a analizar en el estudio: económico-empresarial; ocupacional; y formación en Alcobendas y zona de influencia.

Se realizarán 10 entrevistas a:

- Responsables de asociaciones de Alcobendas y zona de influencia
- Responsables de RRHH y/o formación de empresas de la zona.
- Representantes de los trabajadores
- Formadores
- Responsables de formación de organizaciones empresariales y sindicales
- Representantes de comisiones paritarias sectoriales y comisiones mixtas de seguimiento

Grupos de discusión

Se realizarán 3 grupos de discusión en la Jornada, para en análisis, difusión y validación de los datos extraídos del estudio sobre: el análisis económico-empresarial; el ocupacional y de la formación. Finalmente, en la Jornada, se expondrán las conclusiones obtenidas en cada grupo de discusión y la integración de las mismas para la prospección y análisis de la formación en Alcobendas y zona de influencia.

Los grupos quedarán constituidos por sujetos con las siguientes características:

- Trabajadores de Alcobendas y zona de influencia
- Trabajadores autónomos
- Responsables de RRHH y/o departamento de formación de empresas de la zona
- Representantes de los trabajadores

- ❑ Formadores
- ❑ Responsables de formación de organizaciones empresariales y sindicales
- ❑ Responsables de empresas de formación continua

Reuniones de expertos:

Se realizarán dos reuniones de expertos. Una primera reunión para la validación de los instrumentos y una última reunión para la validación de los resultados finales.

Un grupo de entre tres y cinco expertos formado por expertos en formación, responsables de organizaciones empresariales y/o sindicales y responsables de formación de empresas formarán el grupo de expertos.

Redacción / Creación de los productos:

Una vez analizados, valorados y validados los resultados obtenidos con nuestra investigación se procede a la redacción de los correspondientes informes, aportando, desde lo que nuestro análisis nos valida, como una propuesta de una adecuada oferta formativa que permita un mayor impacto de la formación en el empleo en nuestra zona de estudio, y consecuentemente, beneficios personales, profesionales y sociales.

Plan de

Actuación

Las actividades desarrolladas y el plan de acción llevado a cabo finalmente para el correcto desarrollo del Estudio propuesto ha sido el siguiente:

Nº	Nombre de la actividad	Descripción
1	PREPARACIÓN, ACEPTACIÓN DE LA SUBVENCIÓN, DISEÑO Y PLANIFICACIÓN DEL DESARROLLO DEL PROYECTO	Se preparará la aceptación de la subvención y reajuste adaptado a lo aprobado. Se rediseñarán las actividades a realizar. Se solicita la ampliación de plazo para poder ajustar la temporalidad a la resolución y tiempos aprobados
2	DISEÑO DEL DESARROLLO DEL PROYECTO, SELECCIÓN DEL EQUIPO, DEFINICIÓN DE FUNCIONES, PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDADES PARA EL DESARROLLO DEL PROYECTO	Se definirán las personas designadas para la realización de cada tarea; se asignará a cada persona participante en el proyecto sus funciones, responsabilidades y metodología de trabajo que deberán seguir. Se realizará el cronograma de reuniones y control del proyecto. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DEL PERSONAL
3	DESARROLLO DE LA FASE DOCUMENTAL. ANÁLISIS Y ESTUDIO DE UNAS FUENTES SECUNDARIAS	Se realizará una investigación de las principales fuentes secundarias con el fin de recoger la información de las diferentes estadísticas y publicaciones.
4	DESARROLLO DE LA FASE EXPERIMENTAL. REALIZACIÓN DE LAS ENTREVISTAS PERFIL A EMPRESARIOS DE LA ZONA, REALIZACIÓN DE LOS GRUPOS DE DISCUSIÓN. REALIZACIÓN CUESTIONARIOS DEL ESTUDIO	Se realizará una investigación a través de las fuentes primarias (encuestas y entrevistas abiertas). Se realizará las entrevistas en profundidad y los grupos de discusión, así como los cuestionarios de prueba
5	DESARROLLO DE LA FASE ANALÍTICA. RECOPIACIÓN DE LA INFORMACIÓN RECOGIDA	Se recopilará y analizará toda la documentación e información obtenida en las fases anteriores, se realizará la reunión de validación con expertos

6	REALIZACIÓN DE RESULTADOS E INFORMES Y PROPUESTAS DE MEJORA	Se realizarán informes con las conclusiones y las propuestas de mejora.
----------	---	--

Acciones previas

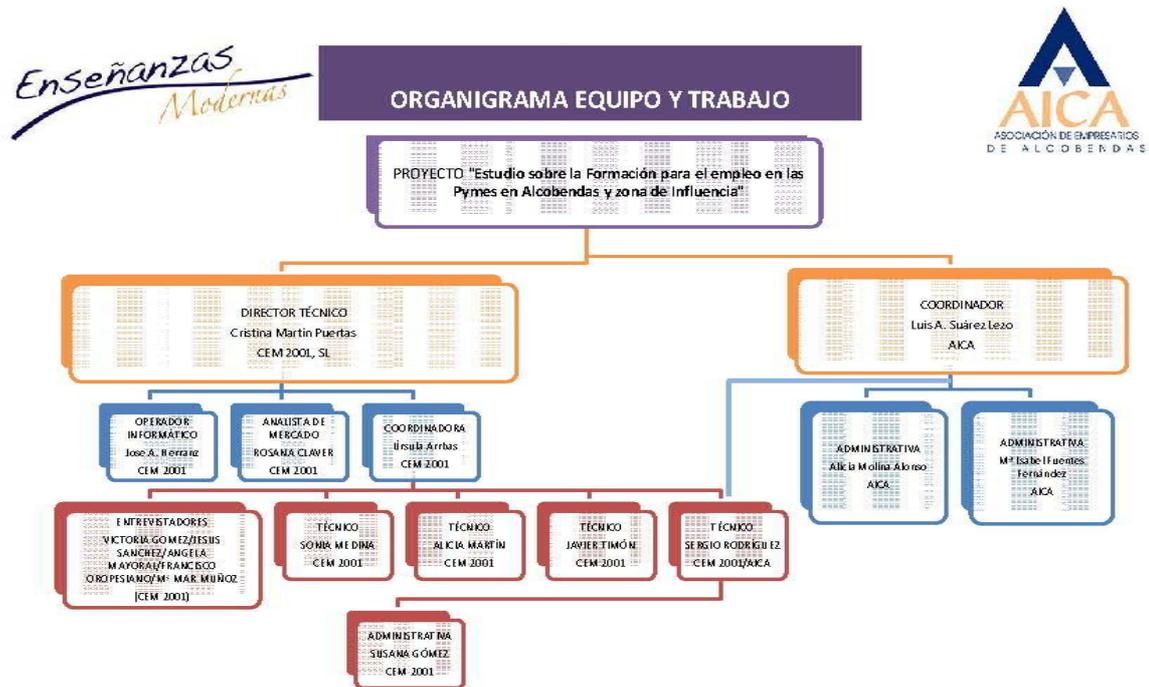
Dada la envergadura de nuestro Estudio, se proyectaron acciones previas al inicio del desarrollo de la parte de investigación, acciones con el objetivo de asegurar un alto grado de cumplimiento en los hitos hacia el logro de los objetivos generales y específicos del estudio propuesto, para ello no solo se definieron los perfiles, sino también los controles a seguir, así como el calendario de reuniones y control por parte de los responsable de nuestra entidad, como entidad beneficiaria, con la empresa colaboradora. En el apartado anterior, se ha definido el plan de acción propuesto y se ha desglosado por orden de prioridades y secuencia cronológica, designando la responsabilidad de alcanzar los hitos a personas colaboradoras concretas y con un calendario con fechas límite para la consecución de cada hito. De este modo, el trabajo ha podido avanzar paralelamente hacia las respectivas conclusiones parciales de tareas en la etapa preliminar.

Las tareas y las funciones de cada perfil han sido determinadas con anterioridad al inicio de las fases de estudio dado que había que perfilar el personal participante, así como en los casos necesarios seleccionar los técnicos acordes a los perfiles y funciones a realizar.

Se ha fijado un plan de reuniones de seguimiento que permitan contrastar el grado de progreso de cada tarea, por lo que los respectivos responsables de éstas participarán e informarán. El procedimiento establecido previo al lanzamiento de las actuaciones principales pretende evitar, y así ha resultado en el ejercicio real de la actividad diaria, una falta de coordinación entre las partes actuantes, duplicidad de tareas o desinformación en momentos puntuales por fallos en la comunicación.

Se han establecido dos niveles de decisión y actuación, el superior que coordina todas las relaciones institucionales y oficiales, que lo han llegado a cabo el Director Técnico y el coordinador de nuestra entidad, y otra de gestión cotidiana y relaciones con las fuentes del muestreo, que reúnen tanto el establecimiento de contactos para las entrevistas y recogida de encuestas, así como la propia acción de campo de la toma del muestreo, que ha sido realizado por los técnicos y el personal participante en cada actividad definida.

Organigrama



Recursos y Medios

La acción complementaria empleará la dotación asignada tal como se detalló en la propuesta económica y dispone de unos recursos humanos que hemos detallado en el organigrama anterior, suficientes para cumplir con las acciones que se han previsto y ejecutado según programa.

Tanto la entidad beneficiaria, como la entidad colaboradora disponen de centros totalmente equipados con los materiales, equipación informática, espacios para la realización de grupos, etc.

La ubicación de la sede de AICA se encuentra en un edificio perteneciente al ayuntamiento de Alcobendas ocupando toda una planta para el desarrollo de sus actividades, se encuentra en la plaza del pueblo s/n de la ciudad de Alcobendas, en dichas instalaciones estaban ubicados el coordinador del proyecto, dos de las administrativas y el técnico contrato en la última fase de ejecución.

La entidad colaboradora dispone de un centro e instalaciones sita en Madrid, en la calle San Sotero número 5, aquí se ha desarrollado la parte técnica, en este centro estaban ubicados el director técnico, la coordinadora, los técnicos del proyecto, los administrativos, el informático y el analista de mercado.

Dada la estrecha y buena coordinación y colaboración que existe entre ambas entidades, ha permitido que las tareas y funciones hayan estado perfectamente coordinadas independientemente de los lugares donde uno u otros se han ubicado.

Fase Documental

Un primer acercamiento al tema de investigación, exige un adecuado taller de autodiagnóstico, en el que nos marcamos principalmente dos objetivos:

En primer lugar se plantea una amplia recopilación de estudios y monografías relativas al campo de la formación, con el objetivo básico de conocer más ampliamente el objeto que nos ocupa.

En segundo lugar se pretendió valorar el estado inicial de la temática de estudio, para no incidir en perspectivas ya planteadas y dotar a nuestro trabajo de un carácter realmente innovador.

Dentro de esta fase nuestra prioridad fue una revisión exhaustiva de la bibliografía disponible. Toda la bibliografía consultada está disponible al final del informe.

Se han contemplado una gran cantidad de acciones de acompañamiento, que al igual que la que nos ocupa se caracterizaban por un planteamiento de investigación mixto, esto es tanto cualitativo como cuantitativo. Más adelante explicaremos cuales son los beneficios de este planteamiento.

La principal dificultad con la que nos encontramos en esta fase han sido, la escasez de estudios a nivel municipal, que pudiesen establecerse como un referente para nuestro estudio. Las investigaciones que se han realizado estudian el tema de la formación continua desde una perspectiva distinta al objeto estudio que nos planteamos (además de hacerlo a nivel nacional o comunidad autónoma) ya que nuestra pretensión es agrupar en un mismo estudio, las siguientes dimensiones:

- I. La estructura empresarial del ámbito territorial a investigar y en concreto de sus pymes.
 - II. Análisis del perfil ocupacional de los trabajadores por sectores en la zona.
 - III. Evolución de la movilidad intersectorial entre los trabajadores.
- Textos recientes, en sentido laxo, que aborden de manera monográfica los distintos aspectos del objeto de la investigación y que sean accesibles.

Si por un lado, éste vacío de investigación nos motivó especialmente a abordar el proyecto por lo que puede tener de inédito e innovador abriendo una línea de exploración temática en la zona, por otro lado, no es menos cierto, que nos plantea ciertas dificultades en la fase documental.

En el ánimo de superar esta carencia de datos -imprescindibles para abordar el estudio-, nos resultó, en esta fase, muy valiosa la colaboración con la que cuenta AICA con instituciones oficiales quienes aunque no pudieron darnos datos que nos hubiesen sido de muchísima utilidad para el correcto desarrollo de esta fase, si nos aportó documentación referida a los siguientes aspectos.

El resultado de los documentos consultados se han expuesto en el documento metodología, tal y como se indicaba en las instrucciones.

Fase Experimental

La fase Experimental la hemos dividido en dos momentos claramente diferenciados de acuerdo a la metodología utilizada para cada una de ellas.

En la fase cuantitativa la primera acción a realizar consistió en la búsqueda de un listado completo de las empresas de Alcobendas y su zona de influencia. Buscamos el listado en diferentes organismos oficiales como el Directorio General de Empresas (DIRCE), finalmente en todos estos lugares nos dieron una respuesta unánime que fue que los datos requeridos eran de carácter confidencial y no podían ser proporcionados por los mismos, a no ser que se pagasen las cuotas correspondientes. Finalmente acudimos a AICA que nos proporcionó un listado completo de elaboración propia en el que constan 1499 empresas que desarrollan su actividad en Alcobendas y zona de influencia.

Una de las dificultades con las que nos encontramos al abordar ésta primera fase de búsqueda y recopilación de fuentes secundarias, es la inexistencia de investigaciones previas que tengan en cuenta un análisis aglutinador de las demandas formativas, en función de las exigencias actuales del mercado laboral, para así lograr una mayor eficiencia en el proceso formativo.

Éste vacío de investigación nos motiva especialmente a abordar el proyecto por lo que puede tener de inédito e innovador abriendo una línea de exploración temática en la zona,

por otro lado, no es menos cierto, que nos plantea ciertas dificultades en la fase documental. En el ánimo de superar esta carencia de datos -imprescindibles para abordar el estudio-, nos ha resultado, en esta fase, muy valiosa la colaboración de AICA aportándonos el listado de las Empresas de Alcobendas y zona de influencia en las que se ha incluido la actividad que desarrollan, esto nos permitió clasificar las distintas empresas según los sectores de producción, siguiendo la siguiente división: Industria, agricultura, servicios y construcción, según la clasificación nacional de actividades económicas 2009 (CNAE 2009) del Real Decreto 475/2007, de 13 de abril, BOE, 28.4.2007):

Para ello, en industria hemos incluido los siguientes subsectores:

- Industrias Extractivas
- Industrias Manufactureras
- Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado
- Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación.

En construcción se han incluido todos los subsectores que pertenecen a construcción.

En servicios hemos incluido los siguientes subsectores:

- comercio al por mayor y menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas
- transporte y almacenamiento
- hostelería
- información y comunicaciones
- actividades financieras y de seguros
- actividades inmobiliarias
- actividades profesionales, científicas y técnicas
- actividades administrativas y servicios auxiliares
- actividades sanitarias y de servicios sociales
- actividades artísticas, recreativas y de entrenamiento
- otros servicios

Tal distribución ha dado como resultado la siguiente distribución de empresas por sectores productivos:

EMPRESAS ALCOBENDAS	TOTAL
AGRICULTURA	1

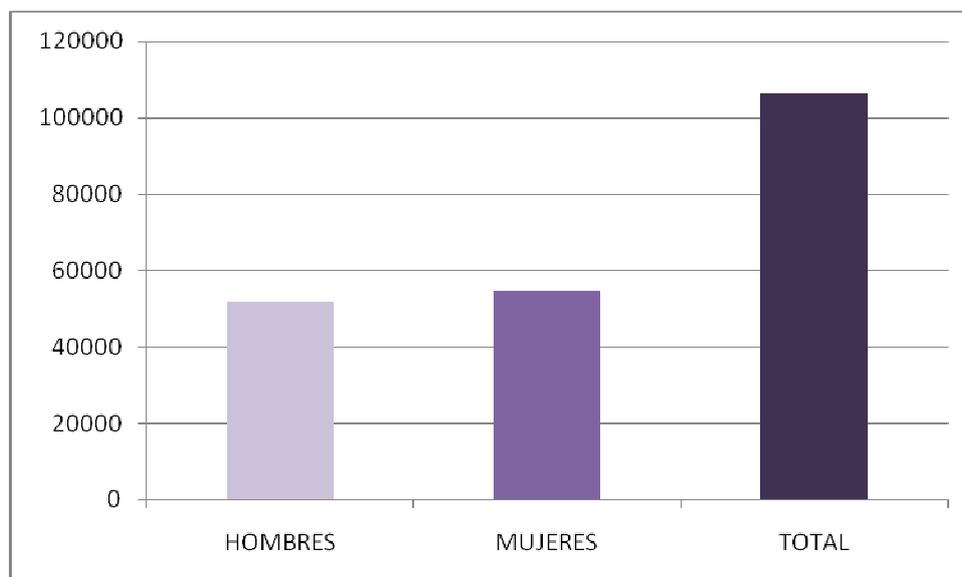
CONSTRUCCIÓN	39
INDUSTRIA	226
SERVICIOS	1233
TOTAL	1499

Además de esta importante base de datos requeríamos toda una serie de estadísticas como Población total, población activa (esto es población en edad de trabajar (de 16 a 65 años) que trabajen en este momento o busquen empleo de forma activa (esto es registrados en las oficinas del INEM como solicitantes de empleo), a nivel municipal y desagregada por sexos. Debido a la imposibilidad de obtener todos estos datos de forma desagregada, (en casi todas las estadísticas oficiales se encuentran agregadas por Comunidades en ningún caso se encuentran estadísticas a nivel municipal que consten de los datos que nosotros requeríamos) nos vimos en la necesidad de ir directamente a las fuentes del Ayuntamiento de Alcobendas, para que nos pudiesen facilitar todos estos datos.

Los datos que nos facilitaron desde Alcobendas fueron los siguientes:

POBLACIÓN TOTAL ALCOBENDAS			
POBLACION ALCOB	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
	51953	54358	106311

POBLACIÓN ACTIVA ALCOBENDAS			
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
> 16 AÑOS	44182	47556	91738
ACTIVA	32557	27159	59716
OCUPADOS	29879	24781	54660
PARADOS	2678	2378	5056



Como se puede observar en el gráfico la población activa de nuestro municipio en % es muy semejante.

Por otro lado, para acercarnos a la realidad de la oferta formativa para el empleo, en Alcobendas y alrededores, hemos estado recopilando información sobre los centros de formación que existen en la zona que imparten formación continua y ocupacional y conociendo la oferta formativa que tienen para la población objeto de estudio. Hasta ahora hemos podido conocer además de los centros homologados, que son centros colaboradores para impartir formación ocupacional, otra serie de centros y academias que aunque no están homologados, están dentro del sector formación y en algunos casos imparten formación continua en la zona de estudio.

El total de centros encontrados hasta el momento asciende a:

CENTROS HOMOLOGADOS Y ACADEMIAS Y CENTROS DE FORMACION	
CENTROS HOMOLOGADOS	10
ACADEMIAS Y CENTROS DE FORMACION	14

En este momento nos encontramos contactando con los centros y recabando información sobre su oferta formativa para el colectivo objeto de estudio, cursos gratuitos, prioritariamente para trabajadores y cursos gratuitos prioritariamente para desempleados.

Hasta el momento hemos conseguido recopilar la siguiente información:

Cursos o acciones formativas totalmente gratuitas y destinadas prioritariamente a trabajadores desempleados
APLICACIONES INFORMATICAS DE GESTION

INGLES:ATENCION AL PUBLICO
SECRETARIADO DE DIRECCION
VIVERISTA
JARDINERO
PROGRAMAS DE RETOQUE DIGITAL Y ESCANEADO DE IMAGENES
DISEÑO Y MODIFICACION DE PLANOS EN 2D Y 3D
TECNICO AUXILIAR EN DISEÑO GRAFICO
GESTOR DE ALMACEN
EMPLEADO DE INFORMACION AL CLIENTE
GERENTE DE PEQUEÑO COMERCIO
CAJERO
DEPENDIENTE DE COMERCIO
VENDEDOR TÉCNICO
ALFABETIZACION INFORMATICA: INTERNET
ALFABETIZACION INFORMATICA: INFORMATICA E INTERNET
PROGRAMADOR DE APLICACIONES INFORMÁTICAS
PROGRAMADOR DE SISTEMAS
ADMINISTRATOR DE BASE DE DATOS
TECNICO EN SOFTWARE OFIMATICO
TÉCNICO DE SISTEMAS MICROINFORMÁTICOS
INFORMATICA DE USUARIO
INICIACION A LA RED DE INTERNET
EDITOR-MONTADOR DE IMAGEN
PASTELERO
TECNICO DIETETICA Y NUTRICION
AUXILIAR DE FARMACIA
TRANSPORTE DE MERCANCIAS PELIG
CONDUCTOR DE CAMIONES DE REMOL
CHAPISTA PINTOR DE VEHÍCULOS
CONSEJERO DE SEGURIDAD

Cursos o acciones formativas totalmente gratuitas y destinadas prioritariamente a trabajadores ocupados

PERFECCIONAMIENTO IDIOMA INGLES NIVEL INTERMEDIO 2

ATENCIÓN AL CLIENTE Y CALIDAD DEL SERVICIO

INGLÉS. NIVEL INTERMEDIO

FORMADOR DE FORMADORES AVANZADO

RECICLAJE OFFICE

DIRECCIÓN Y GESTIÓN COMERCIAL EN ENTIDADES FINANCIERAS/ASEGURADORAS

PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE EVENTOS

CURSOS DE ESPECIALIZACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

PERFECCIONAMIENTO IDIOMA INGLÉS NIVEL PRINCIPIANTE

TÉCNICO SUPERIOR EN PRL

HD: GESTION DEL CONOCIMIENTO

SISTEMAS DE GESTIÓN DE LA CALIDAD; NORMAS ISO EFQM

EXCEL NIVEL AVANZADO

EXCEL NIVEL INTERMEDIO

ACCESS DISEÑO DE BASES DE DATOS

PERFECCIONAMIENTO IDIOMA INGLES NIVEL INTERMEDIO 1

PERFECCIONAMIENTO IDIOMA FRANCES NIVEL PRINCIPANTE

EXPERTO EN GESTIÓN CONTABLE AVANZADA

ISO 14000: GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL: IMPLANTACIÓN Y CERTIFICACIÓN

GESTIÓN FISCAL ACTUALIZADA

WORD. INICIACIÓN

GESTIÓN SOCIOLABORAL. ACTUALIZACIÓN

METODOLOGÍA CUANTITATIVA: TÉCNICA DE RECOGIDA DE DATOS

El inicio de todo proyecto de investigación enfrenta al equipo investigador a tomar decisiones precisas para la consecución de los objetivos que se propone, respondiendo así a las preguntas que la investigación se plantea. Se trata de proseguir un método que legitime la consistencia y rigurosidad del estudio que se emprende, para abordar, de la forma más precisa posible, la realidad social que se desea conocer. En éste sentido las técnicas cuantitativas de investigación social permiten acceder a un análisis de mayor complejidad que da cuenta de las relaciones causales entre variables importantes y de sus posibles asociaciones y dependencias.

La realización de la investigación por encuesta responde para éste fin como un instrumento de primer orden de la investigación social, por la especificidad de las respuestas que devuelve y la representatividad de sus resultados al poder generalizarse sus informaciones a toda la población objeto de estudio, de acuerdo a la aplicación sistemática de las técnicas de muestreo probabilístico y al posterior análisis estadístico de los datos. Obteniendo, de todo ello, como resultado, resultados precisos, fiables y válidos a modo de imagen capturada en un momento temporal, de una realidad social a la que pretendemos acercarnos o conocer a fondo.

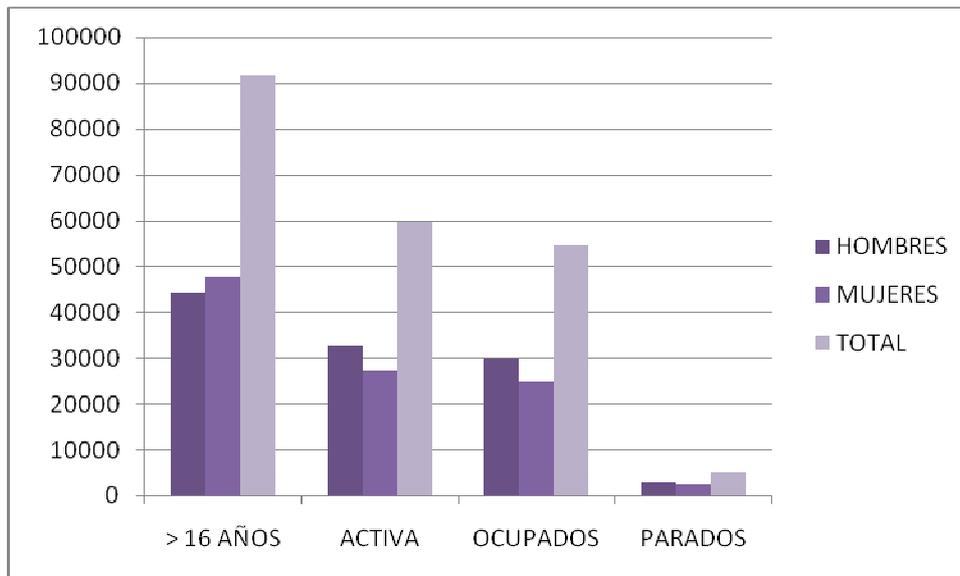
De lo anterior se desprende que la investigación por encuesta abarca diferentes actividades que se inician con la preparación del propio instrumento de investigación: el diseño de la encuesta; el diseño de la muestra correspondiente, lanzamiento del cuestionario -en la fase de trabajo de campo-, para su posterior tabulación y el consiguiente análisis de datos y resultados.

DEFINICIÓN DEL UNIVERSO. DISEÑO DE LA MUESTRA CUANTITATIVA

En el diseño de una muestra para la investigación por encuesta resulta labor primordial del/los investigador/es, determinar muy claramente qué parámetros poblacionales fundamentales son los que hay que tener en cuenta, a partir de las características de la población objeto de estudio y del/los aspecto/s fundamentales que animan a la investigación.

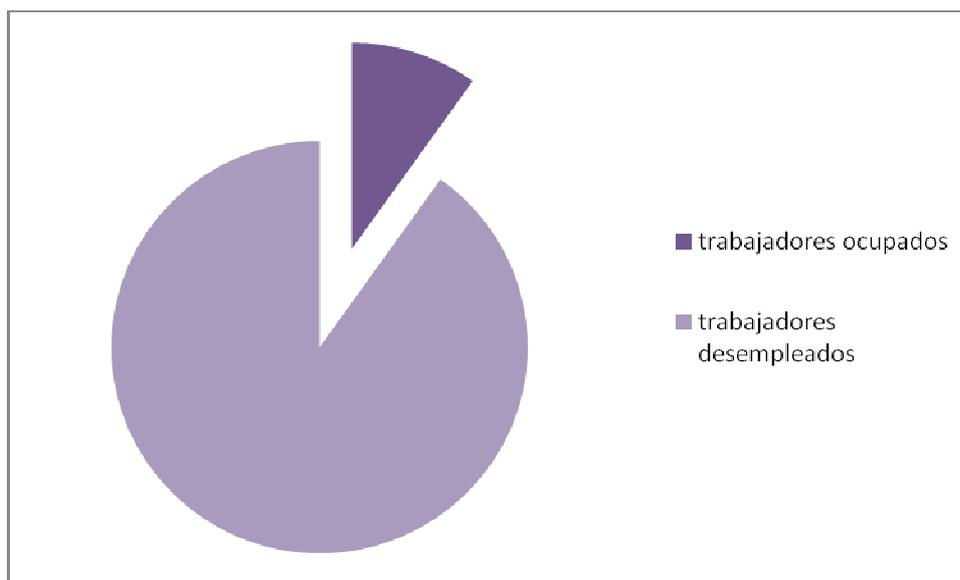
En éste sentido, y dado que el proyecto centra su epígrafe en la “formación para el empleo en Alcobendas y su zona de influencia”, el equipo investigador ha considerado que el universo que debía ser considerado era la población activa de Alcobendas (que abarca tanto la población ocupada, así como la desempleada buscando activamente empleo en la zona) por dos razones:

- ❑ Consideramos que el desfase entre la población que trabaja y no vive en Alcobendas no es suficientemente representativo para tomar otra determinación.
- ❑ Adolecemos de un listado exhaustivo del número de empleados que trabajan en cada una de las empresas que se encuentran ubicadas en Alcobendas y su zona de influencia y obviamente, la población en paro no puede ser ubicada específicamente en ningún punto de muestreo.



De acuerdo a los datos facilitados por la Consejería de Empleo del propio Ayuntamiento de Alcobendas, se trata de una zona con una población activa de 59716 personas de las cuales el 92,53% son personas en situación de “ocupados” y el 8,46% en situación de “desempleo”. A su vez, se ha tenido en cuenta una afijación por cuotas en función del sexo y el sector productivo. De forma que estas cuotas arrojan el siguiente saldo: un 54,7% de hombres están en situación de ocupados, frente a un 45% de mujeres en la misma situación y un 53% de varones en situación de paro frente a un 47% de mujeres desempleadas). A su vez se ha realizado una asignación teniendo en cuenta el peso relativo de cada sector del tejido productivo en la zona, otorgándose un 3% al sector de la construcción, 15% a la industria y un 82% al sector servicios, siendo el sector agrícola despreciado para la muestra por falta de la mínima representatividad. Las unidades muestrales serán las personas y los puntos de muestreo las empresas y los centros de formación.

El tamaño muestral, finalmente aceptado, se ajusta en 382 unidades muestrales. Este tamaño muestral supone aceptar un nivel de confianza del 95,5% (sigma 1,96) $p=q=0,5$ y un margen de error de $\pm 5\%$.



A tenor de estos datos se realizarán 350 encuestas entre la población ocupada, proporcionadas de la siguiente manera:

- ❑ Agricultura: 0 unidades muestrales
- ❑ Construcción: 9 unidades muestrales de las cuales 5 encuestas se realizarán a hombres y 4 a mujeres.
- ❑ Industria: 53 unidades muestrales de las cuales 29 encuestas se realizarán a hombres y 24 a mujeres.
- ❑ Servicios: 288 unidades muestrales de las cuales 157 encuestas se realizarán a hombres y 131 a mujeres, hasta completar el total de 350.

Entre la población parada se realizarán 32 encuestas (equivalente al 8% de su representatividad) repartidas según el peso de la población parada por sexo (53% de hombres, frente al 47% de mujeres), lo que equivale a realizar 17 encuestas a hombres parados y 15 encuestas a mujeres.

En este momento estamos definiendo los puntos de muestreo donde se deberán realizar los cuestionarios anteriormente descritos.

METODOLOGÍA CUANTITATIVA: TÉCNICA DE RECOGIDA DE DATOS

Esta investigación ha sido proyectada con un diseño mixto, como la forma más correcta de acceder a la realidad que queremos estudiar. La fase cualitativa vendría a completar todo el abanico de datos cuantitativos que esperamos recoger en la primera fase. No obstante, todos estos nos permitirán acceder a un mapeo en términos cuantitativos y proporcionales del colectivo estudiado, pero nunca podrían proporcionarnos, por sí solos, la riqueza y profundidad explicativa de la que nos dotará este diseño antes mencionado.

Para poder profundizar en la comprensión de las posibilidades y limitaciones de acceso a la formación para el empleo de los colectivos de trabajadoras/es en las Pymes de Alcobendas y desempleados/as de la zona, hemos optado por el uso de técnicas como la entrevista en profundidad y los grupos de discusión. Se pretende ahondar en la realidad socio-laboral de estos colectivos y profundizar en la valoración y percepción que estos trabajadores/as y desempleados/as tienen sobre la formación para el empleo.

Nuestra pretensión sería captar o vislumbrar, los procesos de construcción del sentido que las trabajadoras/es dan a sus actos.

La perspectiva metodológica denominada cualitativa tiene por objeto el estudio de los niveles de la realidad social que hacen referencia a los *discursos*: universos simbólicos, relaciones de sentido en las vivencias de las personas, imágenes sociales de sujetos y grupos.

En relación a nuestro objeto de estudio la perspectiva cualitativa nos permite analizar las diferentes visiones y formas de dar sentido a los fenómenos de la cualificación y de la formación en el trabajo que aparecen en grupos de trabajadores situados en contextos socio laborales diferenciados (diferentes sectores productivos), pero en un mismo contexto geográfico (Alcobendas y zona de influencia).

Aunque nos centramos en el nivel de la realidad discursivo, no dejamos de lado el nivel material de los *procesos sociales* (condiciones sociales de vida, características de los mercados de trabajo locales, condiciones de trabajo en las empresas, “oportunidades” de promoción, etc.) donde están *inmersos* las/os trabajadoras/es del sector textil-confección, ya que es en referencia a estos procesos como ellos construyen sus formas de percibir y valorar los fenómenos de las cualificaciones y la formación continua.

La elección de ambas técnicas no es una casualidad, sino que responde a unas necesidades de acceso a la información distinta en función del colectivo a estudiar. A continuación exponemos una explicación de lo anteriormente dicho.

Debemos tener en cuenta las dificultades de acceso a la información que se dibujan en este proyecto. En primer lugar y desde la perspectiva de los trabajadores nos proponemos investigar acerca de temas personales, como lo pueden ser, las motivaciones personales de cada uno para acceder o no a la formación, aspectos sociodemográficos como la edad, niveles de cualificación u otros, que requieren un tratamiento cuidadoso en el acceso y planteamiento de la información.

En otro sentido y desde la perspectiva de los empresarios, supone que los mismos nos abran las puertas de su empresa y nos proporcionen información en cierta medida de carácter reservado, acerca de su estructura empresarial, sus métodos directivos y de contratación, su opinión sobre la necesidad o no de la formación continua y en definitiva sobre toda una serie de aspectos que requieren de gran tacto y delicadeza.

Además de lo anterior nos encontramos con un aspecto fundamental en nuestra investigación que será una constante a lo largo de la misma y nos limitará en muchos aspectos, nos referimos al factor tiempo y en concreto a la falta del mismo.

Estas y otras características propias de la investigación delimitarán en gran medida el camino a seguir y serán un factor fundamental tanto en la elección de las técnicas como en la forma de aplicarlas.

Una vez concretadas estas pequeñas aclaraciones pasaremos a exponer de forma breve la estructura de la fase metodológica en su variante cualitativa concretamente.

A continuación queda detallado el diseño de investigación cualitativo propiamente dicho.

DEFINICIÓN DEL UNIVERSO. MUESTRA CUALITATIVA.

En una primera aproximación se proyecta realizar 4 entrevistas en profundidad, una a cada uno de los siguientes colectivos:

- ❑ *1 a Empresario de micropyme : de 1 a 9 trabajadores*
- ❑ *1 a Empresario de pequeña empresa: de 10 a 49 trabajadores*
- ❑ *1 a Empresario de gran pyme: de 50 a 250 trabajadores*
- ❑ *1 a experto en formación*

La elección de los distintos empresarios a entrevistar en función de la variable tamaño de la empresa, se explica porque hemos considerado a la misma con un alto valor discriminante, pues partimos de la hipótesis de que las empresas de menor tamaño dedicarán una cantidad de recursos a la formación menor que las grandes empresas. Partiendo de esta hipótesis previa, creemos que un mayor número de personal en la empresa, supondrá una mayor especialización en los distintos puestos de trabajo y por tanto una formación continua mucho más específica para las necesidades propias de cada puesto laboral o trabajador.

Además de esta y según arrojan los datos de forma contundente según el reciente estudio publicado por Oriol Homs, plantea que “el 96,6% de las empresas de 5.000 trabajadores o más utilizaron durante el año 2006 el sistema de bonificaciones (formación de demanda) para formar a sus trabajadores. Para las empresas de 100 a 249 trabajadores este porcentaje baja al 55,3%, y para las más pequeñas, de 10 a 49 trabajadores, llega al 16,5%. Para las de menos de 10 trabajadores, los porcentajes son mínimos, entre el 7,8% y el 2,8%” según el estudio de Homs 1.

¹ Oriol Homs 2009. La formación profesional en España. Hacia la sociedad del conocimiento. Ed. Fundación la Caixa

Por tanto aunque en nuestro estudio se tendrán en cuenta ambos tipos de oferta formativa, queda justificado que nuestro máximo interés incida sobre la formación de oferta, ya que el estudio encargado ha sido titulado “Estudio sobre la formación para el empleo en las Pymes en Alcobendas y zona de influencia”.

Además de las entrevistas anteriores se plantea un grupo de discusión con expertos, ya que consideramos es más acertado realizarlo al comienzo de la investigación, pues nos permitirá recabar valiosa información sobre la problemática de estudio y guiarnos en las siguientes fases del proyecto.

Grupo de expertos: sería conveniente una reunión de grupo con expertos dedicados al tema de la formación, principalmente profesorado que imparta formación continua, aunque podrían ser incluidos en ese grupo informantes claves o estratégicos. No obstante se proyectan entrevistas en profundidad con este tipo de informantes privilegiados. El principal criterio de inclusión sería impartir la formación en centros ubicados en la zona de estudio, esto es, Alcobendas y zona de influencia.

Una vez concluida esta primera fase de investigación, diseñado y lanzado la encuesta se procederá a pasar a la segunda parte de la investigación cualitativa en la que se llevarán a cabo las siguientes acciones:

ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD:

Los criterios de selección para los entrevistados se detallan a continuación. El primer factor de inclusión es la relación con el ámbito de estudio, pues se considera que si los entrevistados realizan su actividad profesional en la zona, conocerán de manera más extensa y directa las características y problemas endémicos que se den en la zona.

Se ha decidido reunir la información proporcionada por la dirección empresarial a través de la entrevista personal, debido a una razón de factibilidad primordialmente. Se ha estimado la posibilidad de realizar un grupo de discusión con empresarios, sin embargo por las características propias del grupo, se desestimo la opción y se consideró más viable el acceso a la información a través de entrevistas en profundidad.

Se realizarán un total de 15 entrevistas en profundidad, a expensas que la asociación nos ponga en contacto con los perfiles demandados. Las entrevistas serán repartidas de la siguiente forma:

- Tres a Empresarios de micropymes: de 1 a 9 trabajadores
- Tres a Empresarios de pequeñas empresas: de 10 a 49 trabajadores
- Tres a Empresarios de grandes pymes: de 50 a 250 trabajadores
- Seis a expertos en formación: (dos a responsables de formación de organizaciones empresariales y/o sindicales, dos a responsables de recursos humanos y/o departamento de formación de empresas de la zona, dos a profesorado que imparta formación continua en la zona)

GRUPOS DE DISCUSIÓN:

El objetivo de los grupos de discusión es la generación de información en común, tratando de extraer las percepciones y valoraciones de los distintos grupos de trabajadores sobre la formación continua y la situación de reconocimiento de las cualificaciones en las empresas.

El Grupo de Discusión, como dispositivo de puesta en común - en grupo - de las problemáticas laborales, nos ofrece un buen simulacro de la construcción común del sentido sobre las estrategias formativo- laborales que se producen en los círculos de interconocimiento.

Los grupos de discusión se han proyectado principalmente para trabajadores y los principales criterios de segmentación serán los siguientes para los distintos grupos:

Grupo	Características
Trabajadores/as HOMBRES (6-9 personas)	<ul style="list-style-type: none"> • Ser varones mayores de 45 años, el 50% y menores de 45 otro 50% • De los cuales el 50% trabajen en micropymes pequeñas empresas y el otro 50% en grandes pymes. • Haber recibido formación continua 50% o haberla rechazado expresamente 50%.
Trabajadores/as MUJERES (6-9 personas)	<ul style="list-style-type: none"> • Ser mujeres mayores de 45 años el 50% y ser menores de 45 años otro 50% • De las cuales el 50% trabajen en micropymes pequeñas empresas y el otro 50% en grandes pymes. • Haber recibido formación continua 50% o haberla rechazado expresamente 50%.
Desempleados (6-9 personas)	<ul style="list-style-type: none"> • Estar apuntados en las listas del INEM y buscar empleo de forma activa (cartilla sellada) • El 50% mayores de 45 años y el 50% menores de 45 años • El 50% hombres y el otro 50% mujeres.

Los instrumentos de recogida de datos ya han sido elaborados, por un lado dos tipos de cuestionarios con los que se recopilará información para la investigación cuantitativa y dos guiones de entrevistas en profundidad semidirectiva, para acceder a la información en torno a dimensiones simbólicas que consideramos de interés en la investigación cualitativa.

Redacción de Instrumentos de Recogida del Muestreo

De los borradores que se confeccionaron, acordes a las prioridades establecidas en los objetivos del proyecto, se aproximaron los modelos alternativos que cubrían las preguntas consideradas indispensables y después se agregaron otras preguntas que aportasen más datos, es decir, que aprovecharan la oportunidad brindada en la entrevista o encuesta a recopilar información sobre los objetivos planteados.

Con esta agrupación en un modelo único de encuesta para la fase cuantitativa, y varios modelos de entrevista para la fase cualitativa, los técnicos del proyectos desarrollaron unas herramientas que trataran de ser equitativas con el universo de estudio y no portase sesgos al estudio de investigación.

En cuanto a los modelos de las entrevista en profundidad, como el objeto universo pretendía captar una lectura realista de la postura de las empresas a través de sus responsables de gestión y formación principalmente, se acordó que resultaba positivo permitir a la empresa expresarse con flexibilidad, de ahí el tipo de cuestionario, con mucha pregunta abierta.

El inconveniente que se encontró el equipo de redacción, tanto en los cuestionarios de las entrevistas como en el de las encuestas, fue precisamente la extensión del formulario, con grandes dificultades para omitir algunas de las preguntas. Hubo mayor temor en este último, al considerar que el recipiente de formación no iba a desear colaborar en rellenar una encuesta demasiado extensa. Por lo tanto, las encuestas pasarían en primer lugar a manos de un responsable de la empresa y seguidamente a los potenciales encuestados. Se temió tanto que los contactos de la empresa decidieran no pasar los cuestionarios, por el tiempo que el rellenar las mismas podría implicar a cada trabajador y/o que los propios trabajadores se “desinflaran” en el intento de rellenar a solas el cuestionario, sin apoyo de alguien que pudiera aclarar sus dudas.

Las entrevistas en profundidad, permitieron al ser en directo y efectuadas por el los técnicos del proyecto, y ofrecieron la ventaja de poder recortar el tiempo de entrevista, si la persona entrevistada ya había aportado esa información sin aún haber llegado a la pregunta.

Los guiones de los grupos de discusión se plantearon de forma transversal, para evitar que fuesen dirigidos y dar mayor validez a la información recibida. Se trataba de plantear preguntas abiertas de temas no relacionados para intentar a través de las respuestas de los asistentes derivar en el debate objeto de estudio, pero si la intervención del moderador.

Validación de las herramientas

Desde el desarrollo inicial del proyecto, se definieron que la validación de las herramientas a utilizar se debería de evaluar por expertos, por lo que se programaron 2 reuniones, una previa al desarrollo y otra para validar los resultados.

En la primera reunión, formada por expertos en el ámbito de la formación y el desarrollo empresarial, se hizo una exposición por parte del coordinador de la entidad colaboradora, en la que se exponía las herramientas que se iban a realizar, para su validación.

Cuestionario: Este cuestionario, fue evaluado previo a su lanzamiento, aunque una vez ratificado y definidos los parámetros e ítems que recogían, según los técnicos encargados de la ejecución los puntos de recogida de información para dar cobertura a los objetivos propuestos en el estudio, se decidió lanzar una segunda prueba a través de la realización de una encuesta piloto, de la que se recogieron unos 20, a través de las dificultades detectadas por los encuestadores en las encuestas que daban los trabajadores, se redefinieron algunos de los ítems y se recolocaron para dar mayor claridad al cuestionario, y así permitir que los trabajadores los realizaran sin ningún tipo de dificultad.

Entrevista en profundidad: Una vez definidas las preguntas que nos orientaban sobre la información que necesitábamos para la correcta ejecución del proyecto, se permitía al técnico que la realizaba, la posibilidad, según el grado de conocimiento de profundizar en los temas objeto de estudio. Una vez definidas, se realizaron varias pruebas de entrevistas entre el personal que trabaja en ambas entidades. Como modo de validación, se eligió por su grado de experiencia en este campo y su grado de conocimiento de los temas puestos a estudio, realizar la entrevista para validar al uno de los expertos de los grupos de validación, que es responsable de formación de agentes sociales.

Lanzamiento de las Acciones de Muestreo

Aprobados los respectivos cuestionarios y modelos de entrevistas, se procedió en todos los casos a realizar acciones de muestreo definidas. Así como los grupos de discusión propuestos.

En previsión de los probables imprevistos que pudieran surgir en las semanas de labor de campo, el responsable se aseguró partir de una lista base de contactos suficientemente amplia para suplir posibles negativas a participar o demoras en el transcurso de la semana. Además, preocupaba sobre todo la acumulación de periodos estivales que afectan la Comunidad de Madrid en el calendario laboral de 2009, desde el puente de San José, semana Santa, etc.

El lanzamiento comenzó dentro de lo previsto y se estableció un buen ritmo de contactos y acciones inmediatas, tal y como se describe a continuación.

Área de Entrevistas:

En profundidad:

Se seleccionaron empresas de los distintos sectores objeto del muestreo, intentando abrir la cobertura a todas las áreas representativas de nuestra zona de estudio y a los tramos de las empresas definidos.

Previendo que habría dificultades en lograr entrevistas en algunos tipos de empresas, por los motivos que se esperaban y a los cuales nos referiremos en el otro apartado más adelante, para poder asegurar conseguir mínimo 5 máximo 9 entrevistas, se estableció una lista de contactos inicial de 50 empresas. Para no truncar la parcialidad, el responsable de la acción de campo eligió de modo aleatorio 5 empresas de listas empresariales, sin previo conocimiento ni contactos, siempre dentro de los sectores establecidos en el objeto de estudio. El resto se contó con la colaboración de expertos en formación que aportaban una visión más integradora de la realidad, escogiendo a un representación de los agentes sociales y a otro responsable de la confederación de Empresarios CEIM.

Mediante llamadas telefónicas, se intentó establecer contacto directo con el responsable de recursos humanos o formación y en algunos casos con el director o gerente. Cada contacto establecido requirió un mínimo de 3 llamadas y en el 20 % de los casos hasta 6 intentos antes de lograr hablar con la persona en cuestión o tener que desistir en el intento.

Aunque se lograron establecer más que suficientes entrevistas representativas. Uno de cada cuatro entrevistados aplazó o cambió la cita a última hora, también por motivos que analizaremos en otro apartado.

Para una entrevista que tenía prevista ocupar entre 20 y 25 minutos si se desarrollaba con fluidez, el técnico tuvo que invertir una media de 102 minutos en gestión de contacto. La media de tiempo empleado en las entrevistas en persona rondó los 27 minutos. Además, algunas entrevistas requirieron desplazamientos que ocuparon más de 120 minutos en ambos trayectos de desplazamiento.

Área de Encuestas:

En un primer instante, y por razones de tiempo, se decidió que el contacto para informar de que se iba a acudir al centro a entregar unas encuestas pertenecientes al proyecto, se realizaba mínimamente a título informativo, pero dado el fracaso en la localización de las empresas y la poca colaboración de las que contactaban, se decidió dedicar mayor tiempo y dedicación a establecer citas con las empresas, definiendo las rutas a seguir siempre con aquellas que habían confirmado la dirección, la persona del contacto y una hora aproximada en la que podrían estar localizables.

Esto llevó más tiempo de dedicación del que inicialmente estaba previsto, y el listado realizado al azar teniendo en cuenta las variables de estudio, tuvo que ser ampliado en varias ocasiones, ya que existió mucha reticencia y muy poca colaboración por parte de algunas empresas y/o empresarios.

Los siguientes datos muestran los gráficos de los cuestionarios entregados por municipios a empresas y los finalmente recogidos

Fase Analítica. Recopilación y Tabulación de Datos

Al cierre del periodo previsto, se habían recopilado 244 encuestas. De las cuales, se dieron como válidos 180 encuestas más 20 de la fase de prueba (no tabuladas por no tener los mismos ítems) y se descartaron el resto por no estar dentro del municipio objeto de estudio, residir o trabajar y/o por tener respuestas contradictorias en apartados esenciales

de la encuestas. Con esta revisión y filtro, ante un muestreo reducido, se pretende no contribuir a aumentar el margen de posible error de los resultados.

En cuanto a entrevistas, se habían realizado 11 entrevistas en profundidad transcritas y cumplimentadas por los administrativos y validadas por los técnicos que las realizaron, algunas de las cuales se registraron en grabación de voz mientras su mayoría se realizó con apuntes y con recogida simultánea adecuada de las respuestas sobre papel, tal como quedan reflejadas en los registros escritos que se encuentran a disposición para revisión.

Análisis Preliminar de la Información Acumulada

Como conclusión al estudio, se han efectuado un total de 11 entrevistas en profundidad, y cumplimentados 200 cuestionarios de encuestas, que han servido de base para la redacción de este informe y el desarrollo de las tablas y gráficos que se adjuntan. Además, se han efectuado entrevistas paralelas verbales del modo que viene explicado a continuación. El conjunto de estas acciones ha servido para contrastar la situación real de las demandas en materia de formación en la zona de estudio.

A continuación exponemos las conclusiones derivadas de este estudio

Conclusiones. Datos obtenidos en la Fase Cuantitativa

Datos relativos a las ENCUESTAS (realizadas en empresas y centro de formación a trabajadores según muestra cuantitativa)

Datos Genéricos

1. Datos socio demográficos.

Habiendo calculado la muestra perteneciente a Alcobendas y su zona de influencia, lanzaron 382 cuestionarios que nos permite lograr un 95,5% de nivel de confianza y un nivel 2 de desviación típica de la media.

Tras la fase experimental se ha logrado recoger 244 cuestionarios que suponen un 63,70% de los cuestionarios lanzados en la zona de estudio. Del porcentaje total de cuestionarios tan sólo el 51,21% hace referencia a cuestionarios validos para el estudio, siendo el 11,48% el porcentaje de cuestionarios no validos. Los motivos para no incluir ese porcentaje es que se decidió hacer una prueba piloto para comprobar la eficacia y validez del cuestionario diseñado para el estudio. Tras la prueba piloto se decidió introducir 2 preguntas más que hacen referencia a la zona de residencia habitual del encuestado y al tamaño de la empresa en la que trabaja, datos que nos ayudan a poder hacer un estudio socio demográfico y socio económico más exhaustivo.

De esta forma se han analizado, 200 cuestionarios físicos, el 55% correspondientes a hombres y el 45% a mujeres; no existiendo ningún porcentaje referente a no contestados.



Gráfico 1: Género encuestados.

Otro dato importante es la edad de los encuestados. Se han aglutinado las distintas edades de la población encuestada en cinco franjas distintas, buscándose con ello una visualización más clara de los datos obtenidos.

Como podemos observar en el gráfico, la franja de edad con mayor porcentaje va desde los 26 a los 35 años, con un 44% del total. Las siguientes franjas de edad con más participación en este estudio son las correspondientes a la población comprendida entre los 36 y 45 años, con un 26%, y a la población comprendida entre los 46 y 55 años, con el 19%.

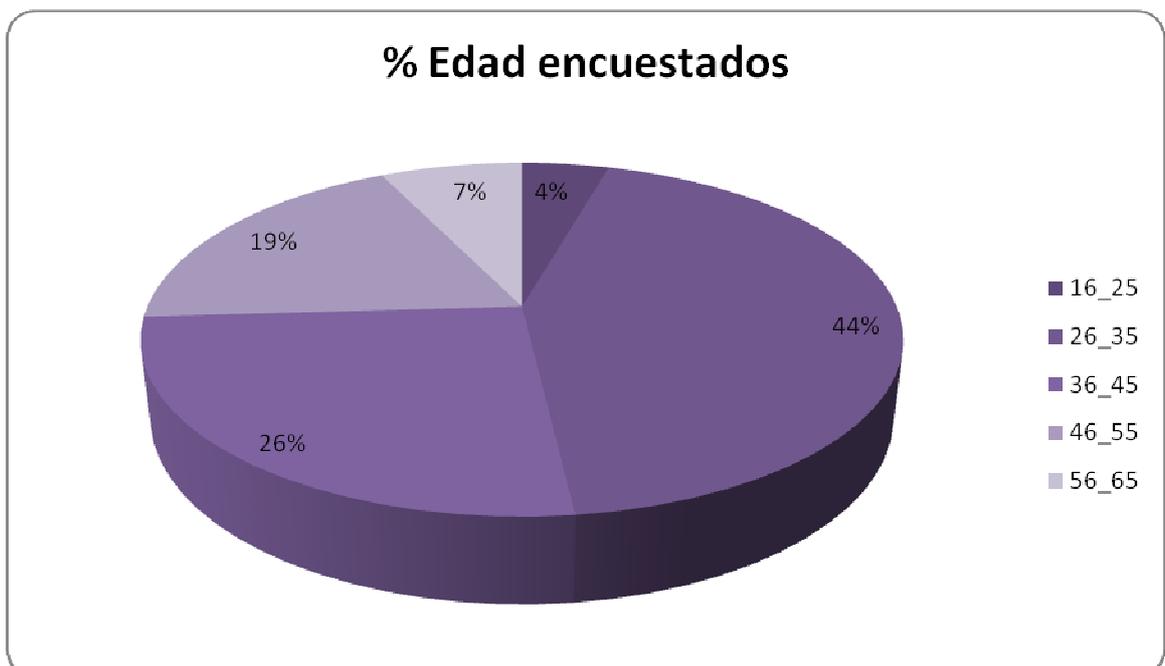


Gráfico 2: Edad encuestados.

Si entramos a valorar el estado civil de la población encuestada vemos como existen dos grandes bloques que sobresalen por encima del resto. Por un lado nos encontramos que de los 200 encuestados, el 68,4% están casadas o viviendo en pareja. La segunda franja con mayor representatividad es la población soltera que supone el 28,4% del estudio. Tan sólo el 3,3%, declaran estar separadas o divorciadas en estos momentos. No existe ninguna persona encuestada que sea viudo/a, y ninguna de las personas encuestadas ha decidido no contestar a este asunto.

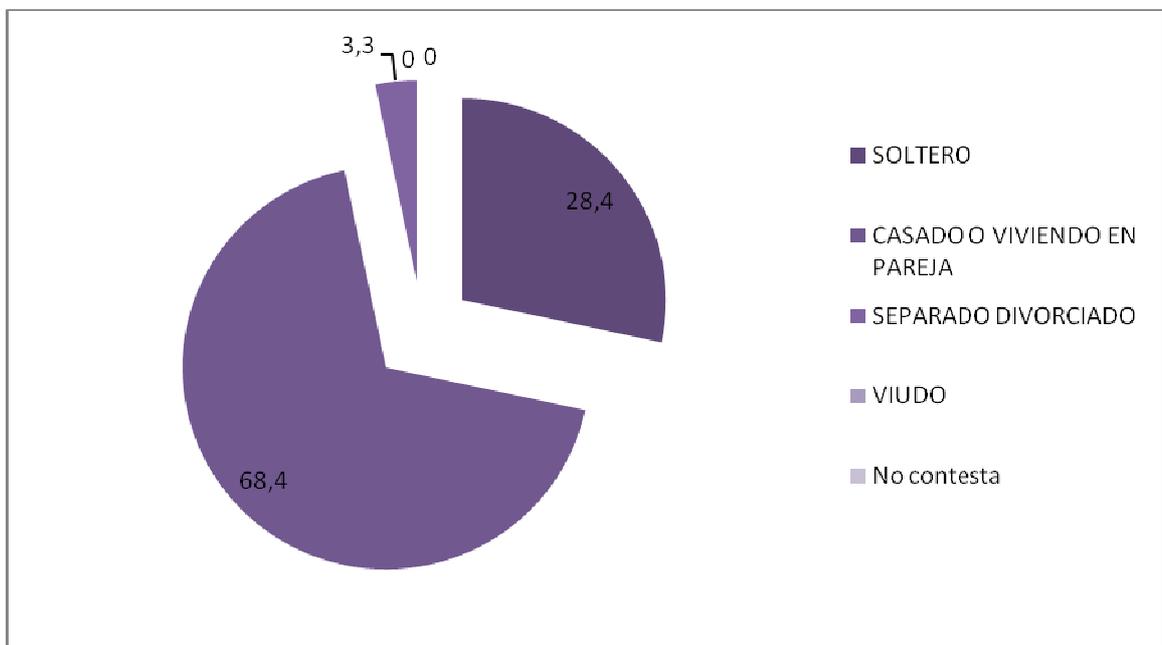


Gráfico3: Estado civil encuestados

De los cuestionarios obtenidos se sustrae que el 28,6% posee un nivel correspondiente a Bachiller, siendo pues los estudios que mayor población posee en Alcobendas y su zona de influencia. Como segundo valor con mayor porcentaje encontramos a la población que posee una licenciatura (17,2%), este porcentaje sumado a las personas que poseen una diplomatura (7,4%), manifiesta que el 24,6% de la población encuestada posee una formación de nivel superior, un dato muy valorable. La suma de los porcentajes de las personas que han estudiado formación profesional es del 26,6%. Por otro lado, 16,6 % de la población ha finalizado la enseñanza obligatoria. De las personas encuestadas tan sólo el 1,5% no poseen titulación, siendo un porcentaje muy reducido.

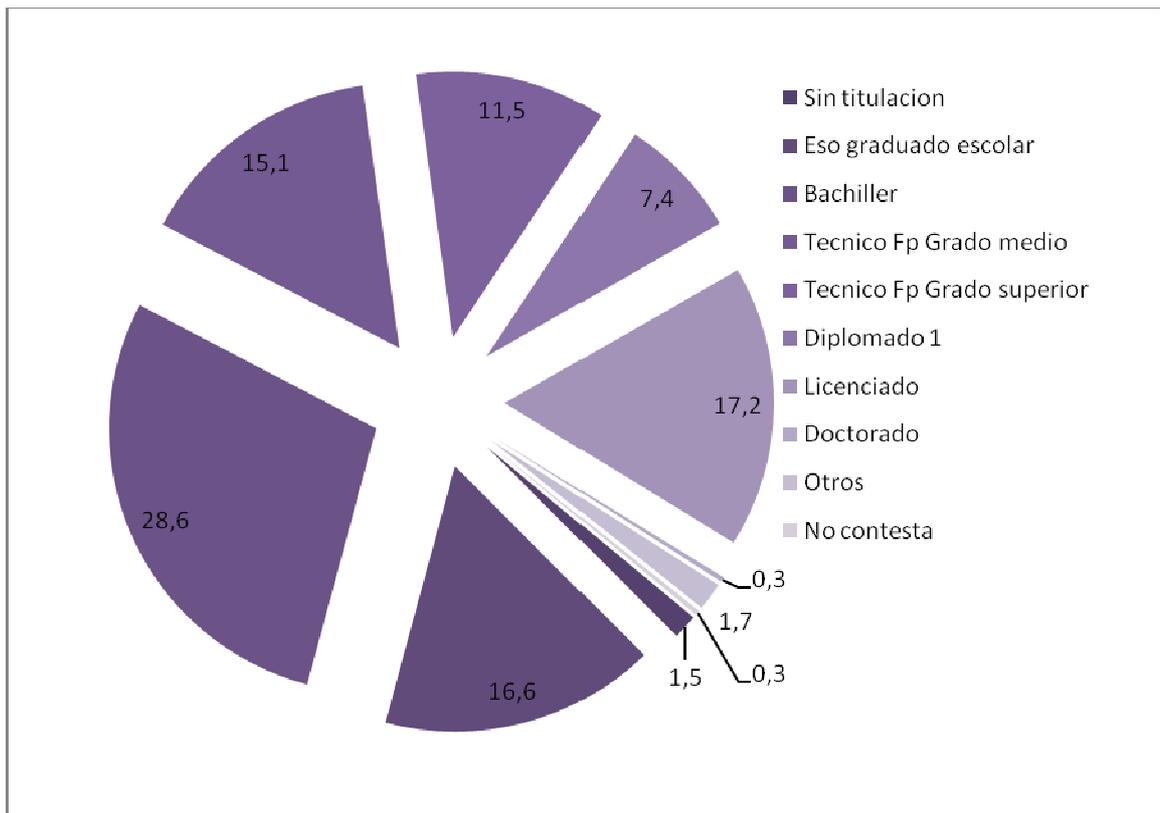


Gráfico 4: Nivel estudios encuestados 2

2. Datos socioeconómicos

Desde otra perspectiva, la socioeconómica, no existió en la fase experimental ninguna cuota prefijada para conocer el estado actual del mercado laboral. Se optó por análisis aleatorio de los puntos muestrales, obteniendo con ello una situación real del tejido económico empresarial de la zona de estudio. Como se refleja en el Gráfico, se ha obtenido un total del 8,4% de población activa desempleada. Siendo pues el resto de las personas encuestadas población activa ocupada, que a su vez ha sido desagregada por trabajadores por cuenta propia, y trabajadores por cuenta ajena.

El resultado de dicha desagregación es que el 41,20% se declara como trabajador por cuenta ajena, es decir que trabajan para otra persona, y que el 41,30% es trabajador por cuenta propia, por lo que poseen su propio negocio.



Gráfico 5: Situación laboral encuestados.

De los 200 cuestionarios físicos obtenidos, el 91,6% corresponden a población activa ocupada. Si desagregamos los datos según la situación geográfica en la zona de estudio de sus centros de trabajo obtenemos que el 36,6% trabaja en la actualidad en Alcobendas centro, el 11,7% en el polígono Industrial de Casablanca, el 7,1% en el polígono Industrial de Arroyo de la Vega, el 6,1% en el Parque Empresarial, el 3,6% el Espino de Cuquillo y por último lugar se encontrarían las áreas industriales de Valdecasa y Minipark.

Hay que destacar que existe un porcentaje de la población que trabaja fuera de estas zonas, pero que su residencia habitual se encuentra dentro de la zona de estudio. Este porcentaje corresponde al 32,6% de los encuestados, y refleja como la zona de Alcobendas y su zona de influencia es un área en la que una parte de la población se tiene que desplazar desde su residencia habitual a su lugar de trabajo efectivo.

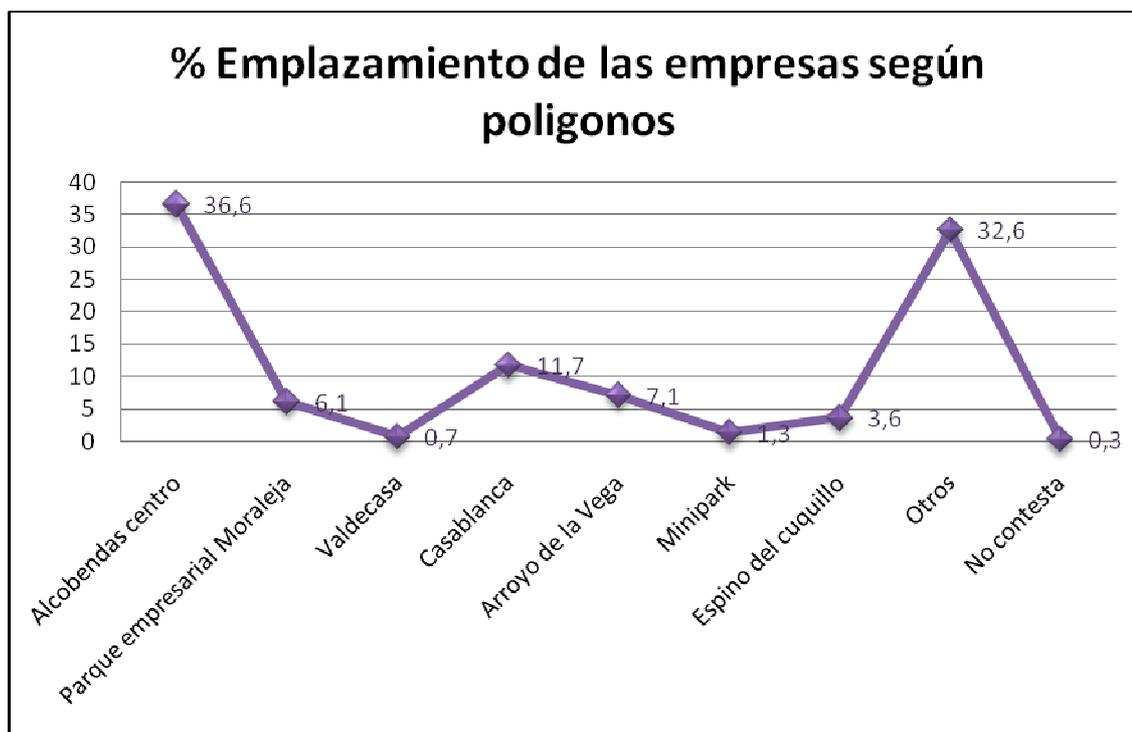


Gráfico 6: Situación geográfica de las empresas encuestas según polígonos

Si antes analizábamos el lugar donde se encontraban las empresas en las que trabajan la población ocupada encuestada, ahora entramos a valorar el puesto de trabajo que ocupan en dichas empresas. Al igual que ocurría con la población ocupada y desempleada no se ha destinado ninguna cuota a los puestos que ocupan en la actualidad los trabajadores encuestados. Con ello se busca dar una libertad y amplitud de que todos los trabajadores de un mismo punto muestral pudieran dar su opinión acerca de la formación.

Obtenemos unos porcentajes muy equilibrados a la hora de conocer los distintos puntos de vista de los encuestados según su puesto de trabajo, pero no hacen fiel reflejo a la realidad del tejido productivo, al menos no en todas sus franjas. Con un 24% encontramos a las personas que ocupan puestos de directivo, éste es un porcentaje muy importante para conocer el punto de vista de la dirección de las empresas y cómo ellos ven la formación en la actualidad, pero dicho porcentaje no hace reflejo de la realidad, si lo extrapolamos a la población completa, en cuanto a números de personas que ocupan un cargo directivo dentro de las empresas.

Por otro lado encontramos que el 21,70% de los encuestados pertenece a trabajadores cualificados, siendo un grupo profesional importante en la zona de estudio pero que no es de los más demandados en la actualidad. Sí lo sería el grupo profesional Administrativo / Comercial que tiene un lugar importante dentro del tejido productivo de la zona y que en este caso se ve representado por un 21% de la población ocupada. Se ha obtenido un 15,50% de personas que ocupan un lugar de técnico dentro de sus empresas. Por último cabe destacar que tal sólo el 1,9% de las personas encuestadas son trabajadores no cualificados, lo que no muestra ser fiel

reflejo de la realidad empresarial, ya que son el grupo profesional más extendido por el tejido productivo, además de ser también el más demandado por las empresas, este porcentaje puede ser tan reducido en cierta parte porque muchas de las personas que están englobadas por sus empresas como trabajadores no cualificados no se perciben como tal, considerándose trabajadores cualificados o técnicos (COMPROBAR ESTO CON EL ANÁLISIS ECONÓMICO-EMPRESARIAL, DONDE HE EXPLICADO EL TIPO DE OFERTA MÁS DEMANDADO)

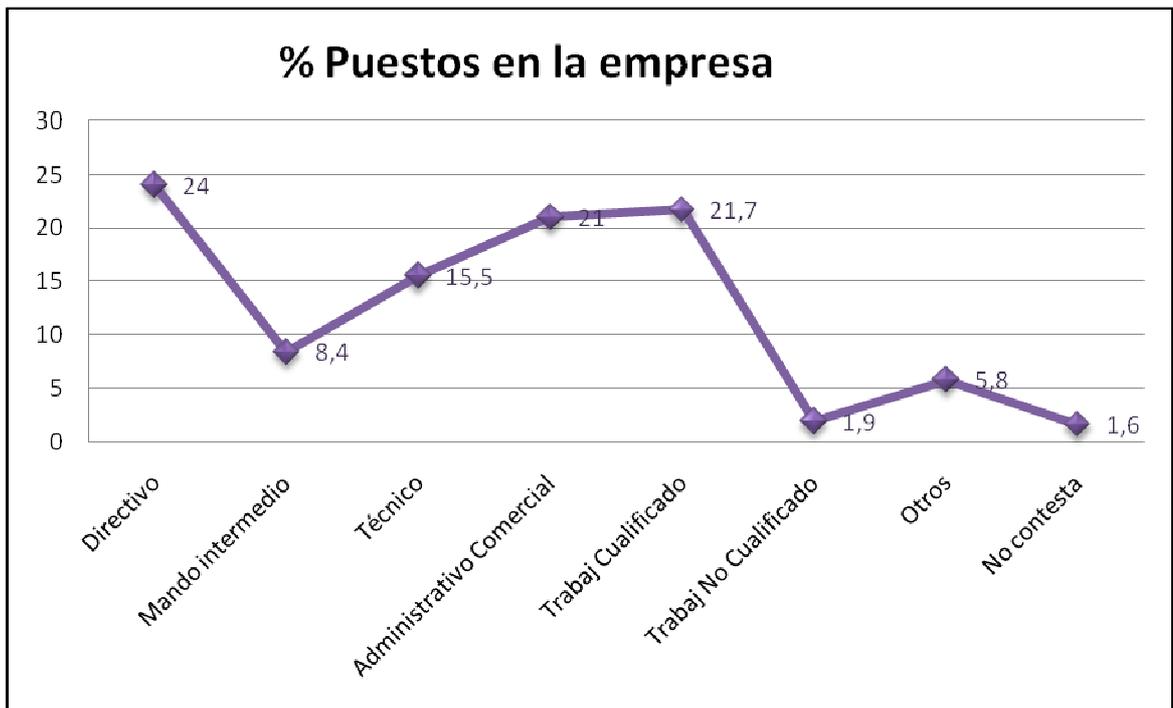


Gráfico 7: Puesto dentro de la empresa de trabajadores encuestados.

Si valoramos el tipo de contrato que poseen los encuestados, vemos como una inmensa mayoría posee un contrato indefinido, en este caso se ha obtenido un 80,7% de ocupados que tienen dicho tipo de contrato. Por lo que una parte muy importante de la población estudiada posee una estabilidad laboral y una seguridad en su puesto de trabajo. Las personas que poseen un contrato temporal suman un 10,2%, por lo que aunque existe un porcentaje de población ocupada que posee una situación laboral fluctuante y ligada de forma estrecha a la situación economía actual, no se puede considerar que sea demasiado relevante.



Gráfico 8: Tipo de contrato de trabajadores encuestados.

Para calcular la muestra, se tuvieron en cuenta los pesos específicos que ocupaba cada sector productivo, siendo el sector servicios el que más peso tenía seguido de industria, construcción, y agricultura.

Se ha obtenido la información de los cuatro sectores productivos, siendo el sector servicios el grupo mayoritario con un 58,2%, seguido del sector industria con un nada despreciable 32,1% y muy de lejos del sector construcción con un 3,6% y agricultura con un 0,6%. Es muy destacable el porcentaje tan bajo que muestra el sector de la construcción.

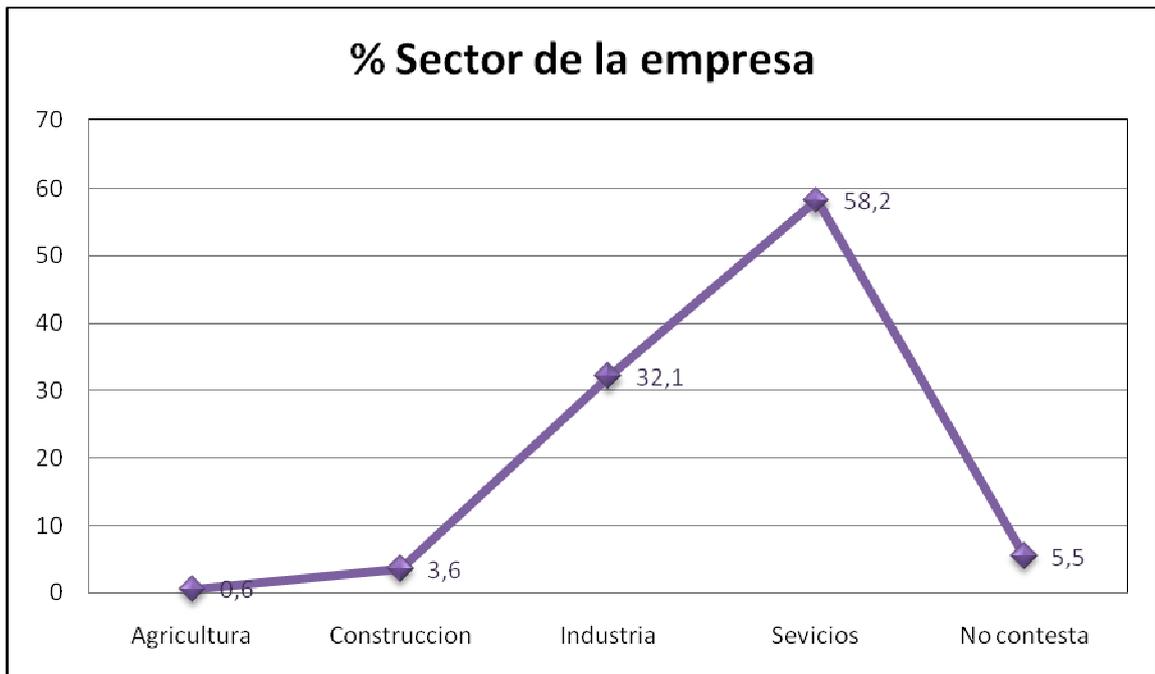


Gráfico 9: Sector productivo de trabajadores encuestados.

Haciendo un análisis en profundidad del tejido productivo, hemos querido conocer la solidez de las empresas de la zona de estudio, por ello en el cuestionario se introdujo una pregunta de los años aproximados de antigüedad que poseía la empresa en la que trabajaban.

Los datos obtenidos muestran como el 34% de los encuestados trabaja en empresas que poseen una antigüedad de más de 10 años, seguida de cerca por aquellas personas que trabajan en empresas que poseen entre 5 y 10 años de antigüedad. Por otro lado, el 18% de los encuestados trabaja en empresas que poseen menos de 1 año de antigüedad, siendo un porcentaje consistente. Por último, con un 17%, están comprendidos los trabajadores que tienen su puesto de trabajo en empresas que poseen entre 1 y 5 años de antigüedad.

Existe un porcentaje muy reducido, 3%, que no contesta a la pregunta por no conocer la antigüedad de la empresa en la que trabajan.

Hay que destacar, según los datos reflejados en el Gráfico, que el tejido productivo de la zona de estudio se compone de empresas consolidadas, que poseen solidez y que por lo tanto son las menos vulnerables a la actual situación económica.

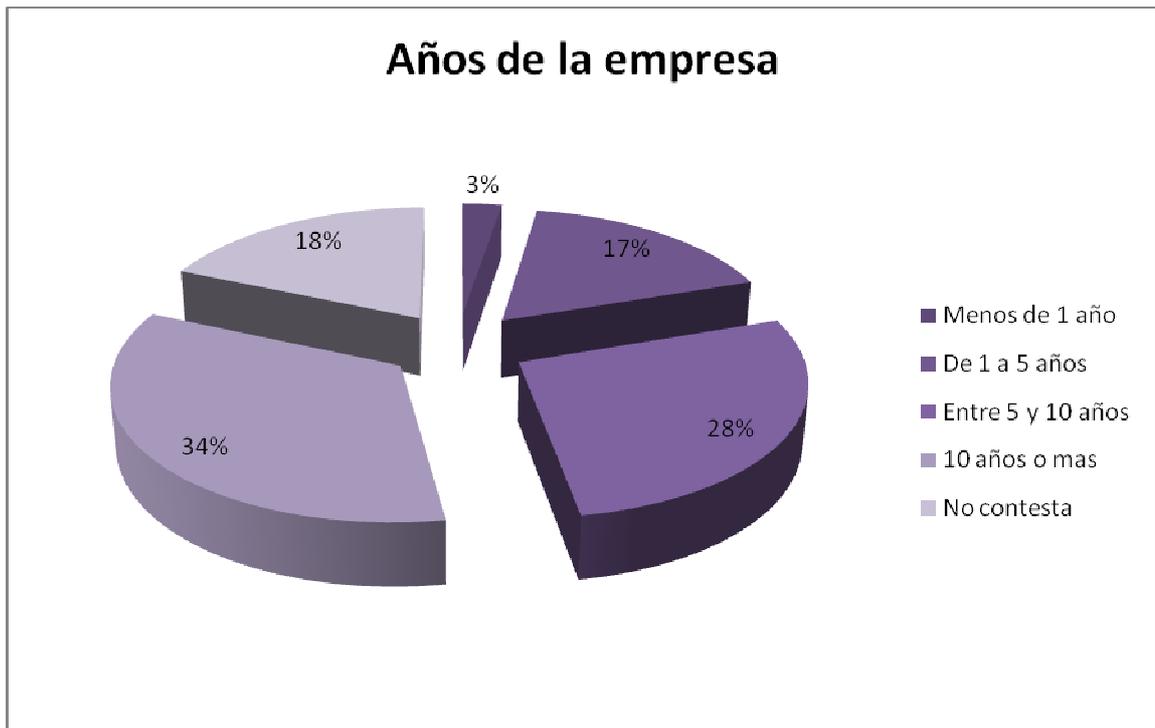


Gráfico 10: Años de antigüedad empresas encuestadas

Al igual que acabamos de mostrar como el tejido productivo está compuesto en gran medida por empresas con una considerable antigüedad y solidez, ahora mostramos como se reparte el tamaño de las mismas. Como se exponía en el Análisis Económico Empresarial, el tejido productivo de la zona de Alcobendas y su zona de influencia siempre ha estado caracterizado por tener claramente una vocación por el sector servicios. Tras la realización de la Fase Experimental, podemos ver cómo se distribuyen realmente las empresas según su tamaño. Así pues, se obtiene que la empresa por excelencia es la micro pyme, que es la empresa que posee menos de 10 trabajadores por cuenta ajena, siendo el 30% de las personas encuestadas parte de este modelo empresarial. El 25% de los encuestados está englobado en empresas pyme – medianas, que son las comprendidas entre 10 y 49 trabajadores. A continuación, encontramos a un 19% de los encuestados que actualmente desempeñan su trabajo en empresas pyme – grandes, empresas que tienen entre 50 y 249 trabajadores. Y por último, el 11% de las empresas poseen más de 250 trabajadores.

Todo ello muestra que aunque la empresa mayoritaria es la micro pyme y que sumado a las pymes, nos ofrece que el 55% de las empresas poseen menos de 49 trabajadores, no es nada despreciable el porcentaje de empresas que posee más de 50 trabajadores, siendo de un 30%. Por lo que aunque la empresa pyme es la que lleva el peso de la economía en la zona de estudio, el peso de las grandes empresas también es importante. Esto refleja que es una zona propicia para el asentamiento de grandes compañías, dada su situación geográfica, sus comunicaciones por carretera con otros puntos estratégicos empresariales y por estar englobado en una zona rica en empresas que hasta la fecha han gozado de un gran auge empresarial.

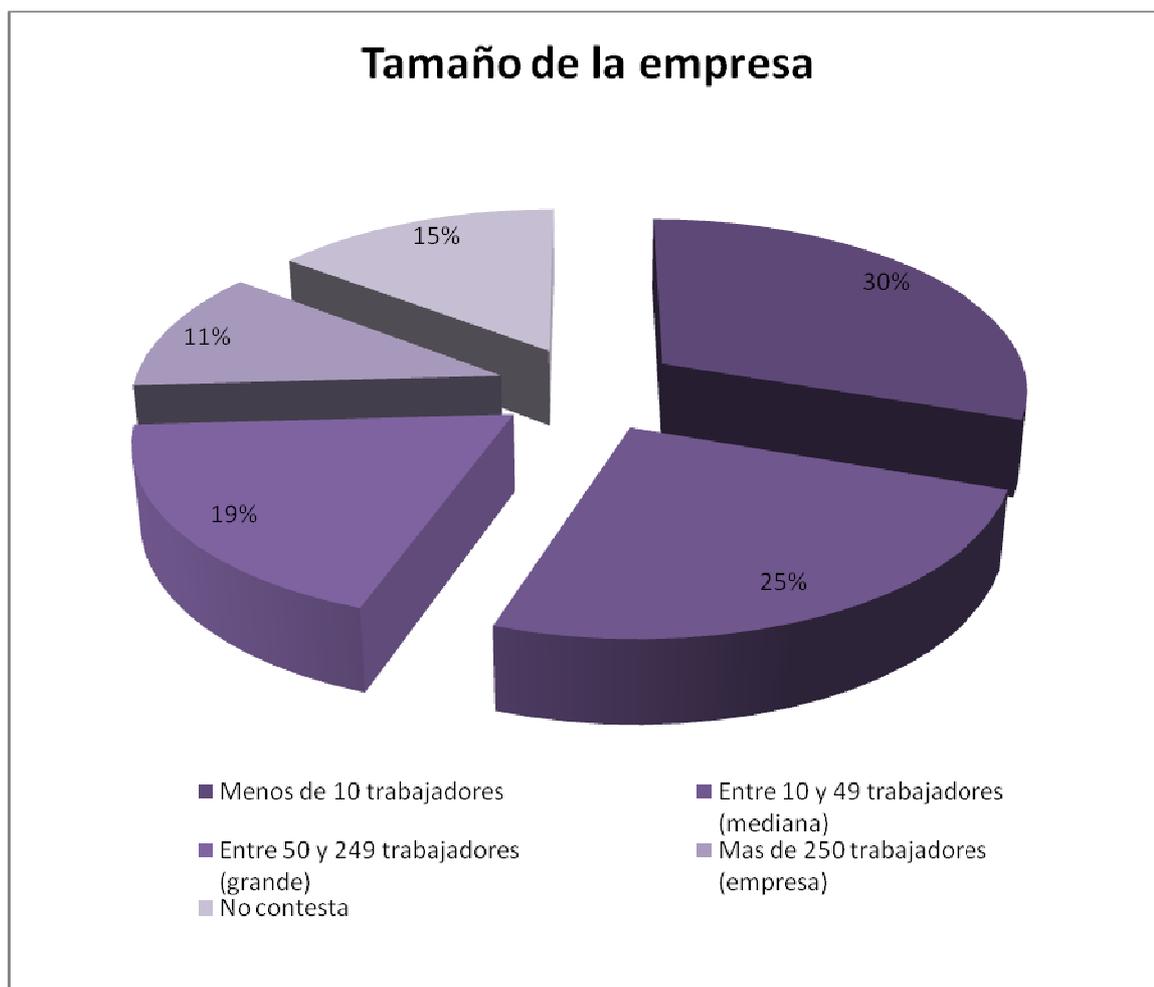


Gráfico 11: Tamaño de la empresa.

Para concluir con el análisis socio económico, entramos a valorar el tipo de jornada que posee la población ocupada. La jornada partida la que más desarrollan los trabajadores, con el 65,3% de los encuestados. La segunda jornada más extendida por las empresas es la jornada continua/intensiva y supone el 25,1% de las encuestas obtenidas. Por último la jornada “a turnos” es desarrollada por un 3,6 % de los encuestados.

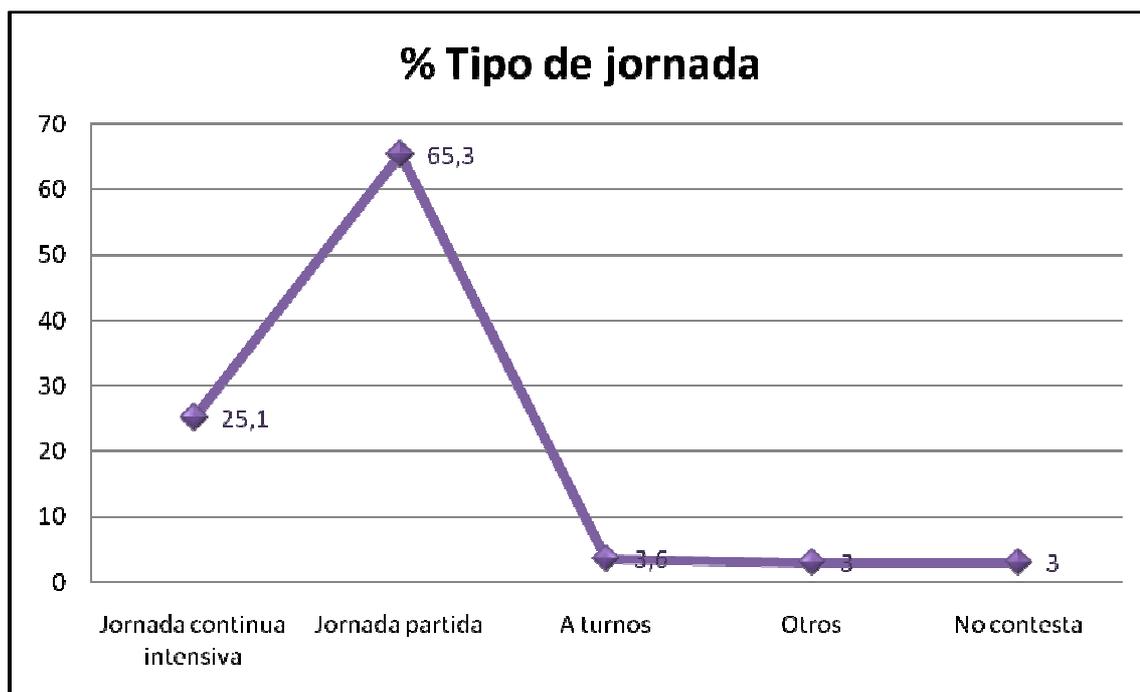


Gráfico 12: Tipo de jornada.

3. Acceso formación

Con los cuestionarios, hemos querido estudiar el tipo de formación a la que han accedido los encuestados en el último año, siendo la opción de “Formación recibida por mi cuenta y gratuita” la mayoritaria, con un 35% de las personas encuestadas. La segunda opción elegida ha sido la de “No he recibido formación en el último año” con un 27,1%. A continuación están las personas que han recibido formación gratuita por cuenta de la empresa, con un 22,1%. Es de destacar el porcentaje de personas que recibe formación por su cuenta y privada, con un 13,6%.

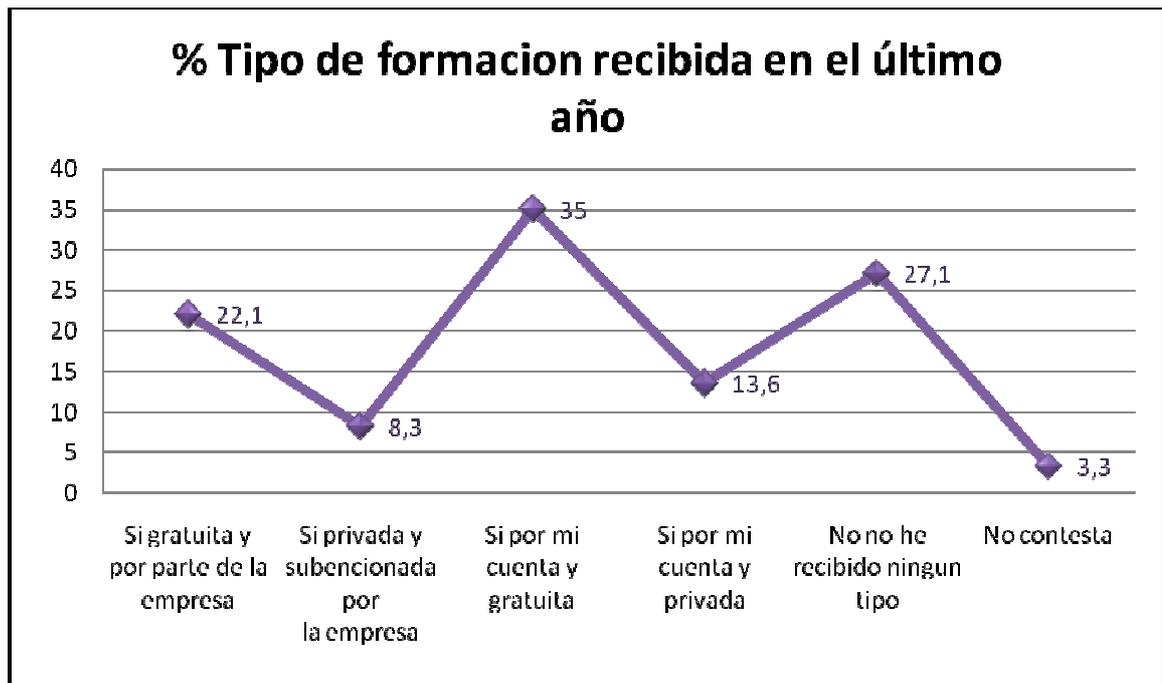


Gráfico 13: Tipo de formación recibida en el último año.

4. Barreras acceso formación.

En el apartado de barreras de acceso a la formación, queremos obtener los motivos principales de la población para no acceder a la misma. Las variables que se han usado para dicho análisis son tanto de carácter socio demográfico como socioeconómico. Los datos obtenidos son pertenecientes mayoritariamente a personas que no reciben formación de ninguna modalidad, aunque también existen resultados registrados de personas que efectivamente realizan cursos formativos en la actualidad.

De forma general, como muestra el siguiente gráfico, la razón mayoritaria para no recibir formación es porque los horarios son incompatibles con su trabajo.

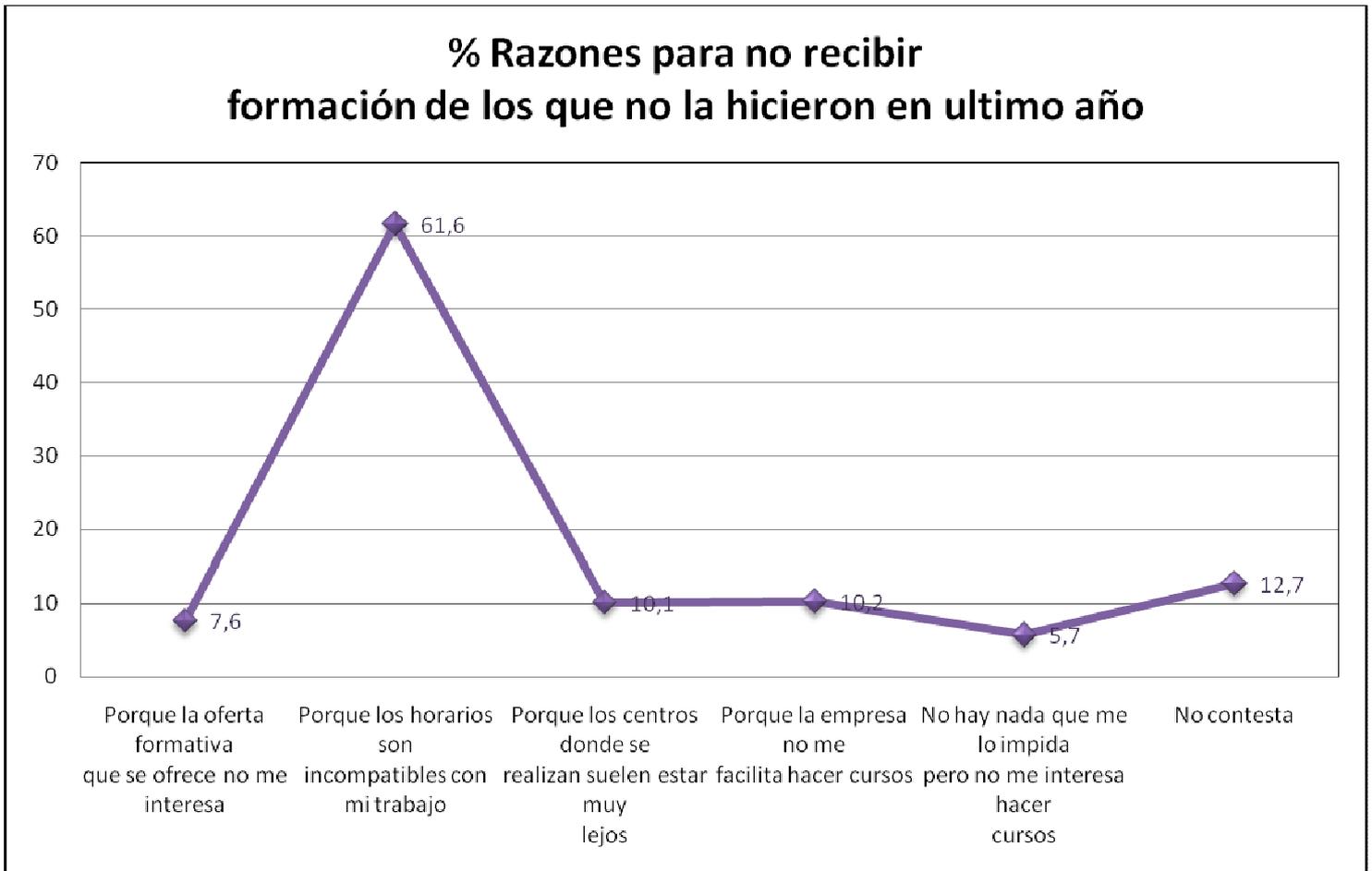


Gráfico 14: Razones para no recibir formación de los que no la hicieron en el último año.

Si se valoran las barreras a la formación desde un punto de vista socio económico se observa que los desempleados son los que menos barreras poseen a la hora de acceder a un curso formativo.

Se han estudiado las barreras de forma separada ya que las personas desempleadas y las ocupadas se encuentran en contextos diferenciados.

Los trabajadores manifiestan que su barrera principal para acceder a la formación es el horario laboral con un 67,90%, seguido muy de lejos por la falta de facilidades que dan sus empresas con un 11,50%. Cabe destacar que un 6,5% de los encuestados manifiesta que no hay ningún motivo que les impida recibir formación pero que no les interesa.



Gráfico 15: Razones para no recibir formación (trabajadores)

Desde el punto de vista de las personas desempleadas encuestadas, la principal razón para no recibir formación es que la oferta formativa que se ofrece no les interesa, con un 35,9% de los encuestados. La segunda razón que destacan es que los horarios no son compatibles con su búsqueda de empleo. Es muy destacable que el 50% de las personas encuestadas no señale ninguna razón, de lo que se puede suponer que realmente no poseen ninguna razón para no recibir formación.



Gráfico 16: Razones para no recibir formación (desempleados)

Desde el punto de vista del puesto que ocupan en su empresa, a nivel general todas las motivaciones ocupan una escala similar, destacando que el grupo que mayor inconveniente encuentra a la hora de recibir formación por la incompatibilidad de horarios los presentan los trabajadores cualificados

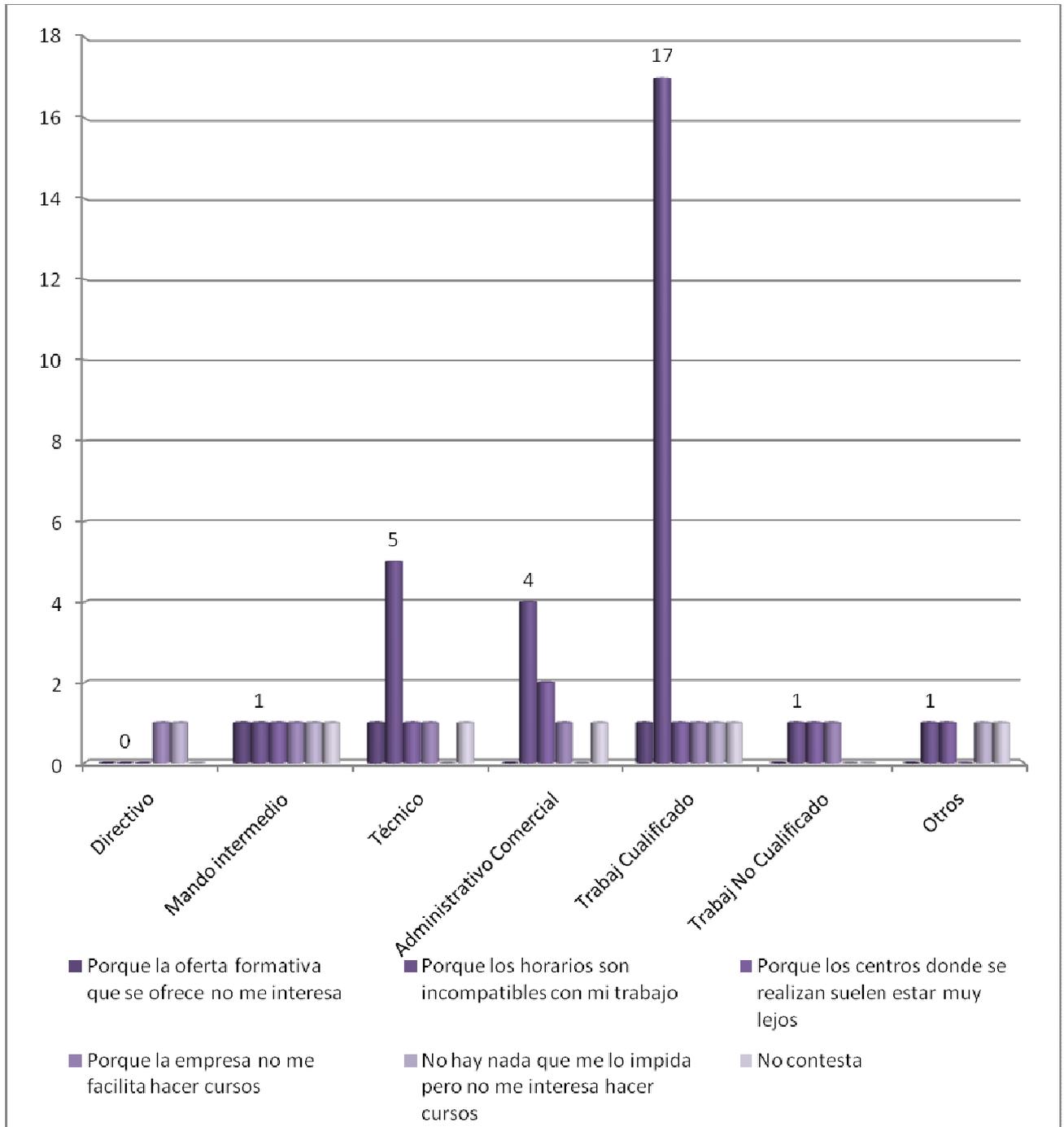


Gráfico 17: Razones para no recibir formación (trabajadores según puesto que ocupan en su empresa)

5. Grado utilidad de la formación

Dada la importancia que supone tener una formación sólida y actualizada en un momento en el que el mercado laboral fluctúa de forma constante e

imprevisiblemente para poder adaptarse a esos cambios, es igual de importante conocer el grado de utilidad que la población siente que tiene dicha formación.

Por ello se introdujeron una serie de afirmaciones en los cuestionarios que nos ayudan a clarificar cómo se ve la formación por parte de la población de Alcobendas y su zona de influencia.

A la afirmación de “Recibir formación es muy necesario” el 64,1% de la población encuestada está muy de acuerdo; el 22,5% bastante de acuerdo y un 10,2% da como normal la aceptación. No existe porcentaje alguno registrado que se sienta identificado con nada o poco de acuerdo con la afirmación realizada.

Con ello se logra extrapolar que la población percibe la formación como algo positivo sin tener en cuenta que se realicen o no cursos.

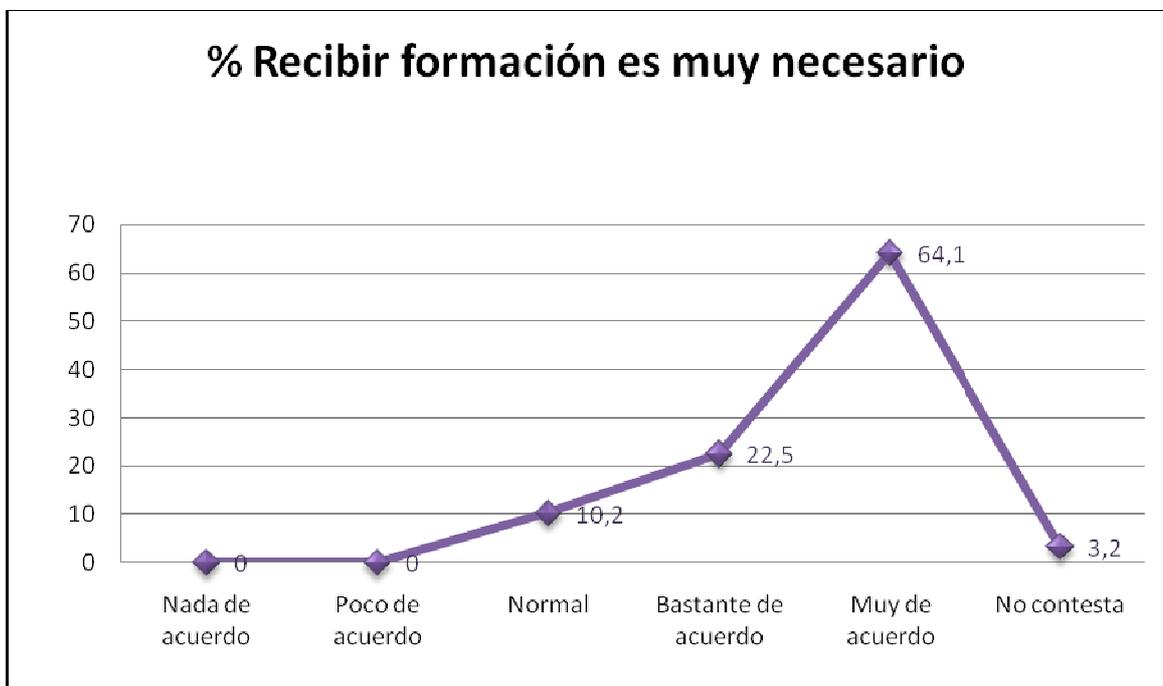


Gráfico 18: Grado de acuerdo con la afirmación recibir formación es muy necesario.

Con respecto al resto de afirmaciones formuladas, tienen una clara vinculación entre la formación y la vida laboral y cómo éstas se relacionan entre sí.

A la afirmación “Recibo formación para poder promocionar en mi empresa”, el 34,9% de los encuestados manifiesta una aceptación normal, el 25,4% están muy de acuerdo, y el 12,4% está bastante de acuerdo. Con esta afirmación suben los porcentajes de personas que están poco de acuerdo, 12,2%, y nada de acuerdo con el 7,1% del total.

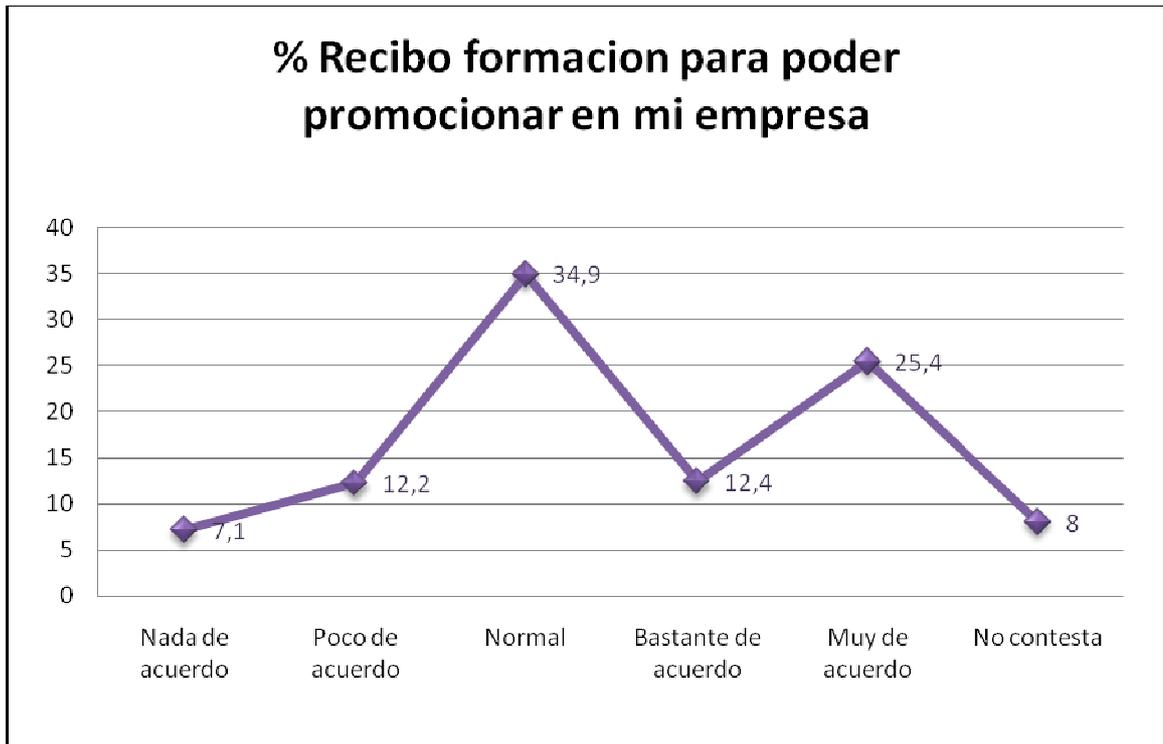


Gráfico 19: Grado de acuerdo con la afirmación recibo formación para poder promocionar en mi empresa

A la afirmación “Recibo formación por exigencias de mi empresa” existe una clara discordancia entre el uso de la formación y la exigencia de las empresas. Por ello, el 23,1% está poco de acuerdo y el 21,4 % nada de acuerdo, el 22,7% manifiestan como normal esta aceptación. El 13,2% de los casos sí que la reciben por exigencias de la empresa. De este punto se manifiesta que las personas reciben preferentemente formación por sí mismas y no por exigencias de su empresa.

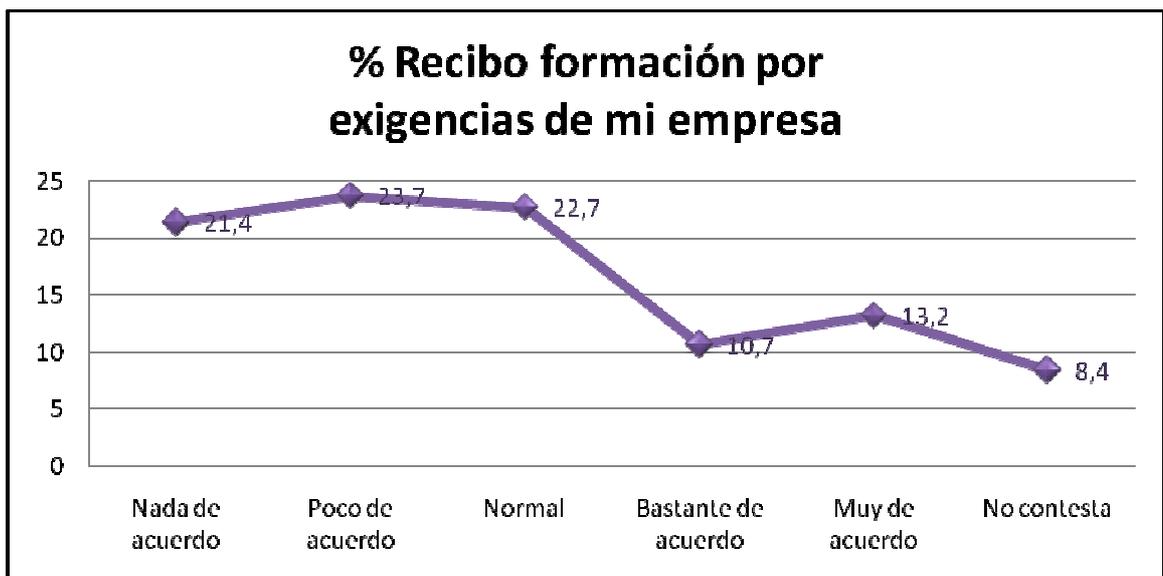


Gráfico 20: Grado de acuerdo con la afirmación recibo formación por exigencias de mi empresa.

A la afirmación “Recibo formación por cambiar de empresa” vuelve a existir una mayoría porcentual de la población que no está de acuerdo con la afirmación realizada. El 35% está nada de acuerdo y un 10,8% estaría poco de acuerdo.

Sigue siendo importante el valor de “Normal”, que obtiene el 22,5%. Se aprecia cómo los trabajadores que deciden formarse no lo hacen con un afán de cambio, sino más bien de mejora en su actual puesto de trabajo para lograr una mayor eficiencia en su trabajo. El porcentaje de personas que está muy de acuerdo con la afirmación es de un 18,9%, que si bien es importante, no es el mayoritario.

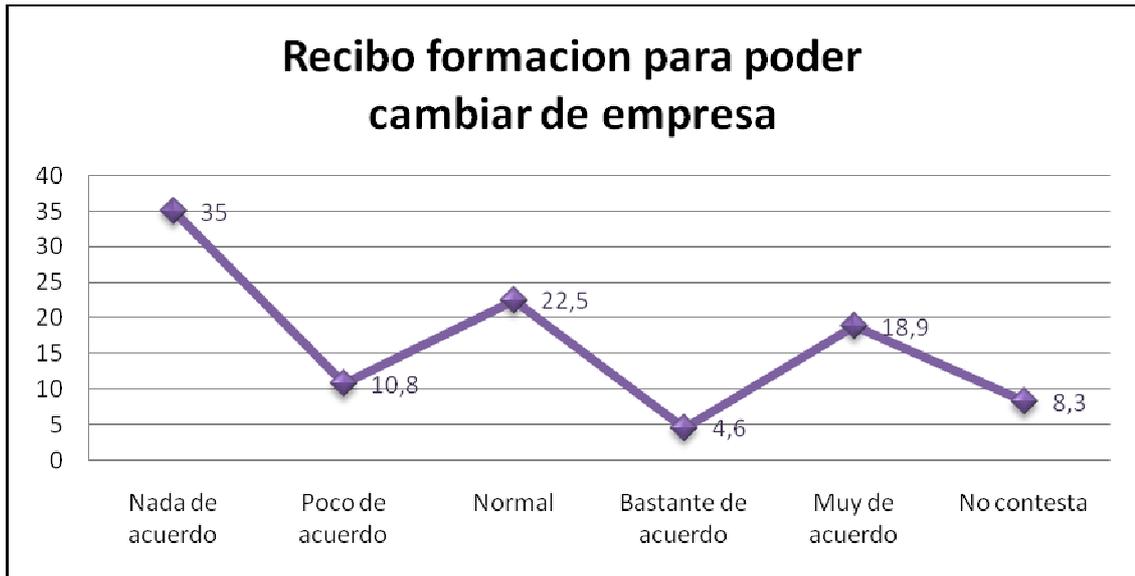


Gráfico 21: Grado de acuerdo con la afirmación recibo formación para poder cambiar de empresa.

A la afirmación “Recibo formación para desarrollarme profesionalmente” volvemos a obtener unos resultados mayoritariamente de muy de acuerdo, que representa casi al 48,5% de los encuestados, siendo el 33,3% para los que responden bastante de acuerdo. Tal como se acaba de exponer, los trabajadores que reciben formación tienen una motivación de superación tanto laboral como personal, que redundará inequívocamente en un desarrollo profesional.



Gráfico 22: Grado de acuerdo con la afirmación recibo formación para desarrollarme profesionalmente.

En la actual situación del mercado laboral, muchas personas se ven abocadas a un cambio de sector productivo para lograr un nuevo puesto de trabajo, circunstancia que se agrava en sectores tan perjudicados en la actualidad como la construcción. A un así a la afirmación realizada de “Recibo formación para cambiar de sector laboral” existe un alto porcentaje de personas encuestadas que no están de acuerdo. En concreto el 23,9% está nada de acuerdo y el 20,8% está poco de acuerdo. Por lo que aunque sea una evidencia que en la actualidad existe grandes cambios sectoriales por parte de la población activa, el motivo para estar formado no sería uno de ellos, aunque eso no impide que se realice cursos formativos que ayuden al cambio sectorial en caso de ser posible. La opción mayoritaria es para la aceptación de normal con un 29,7%.

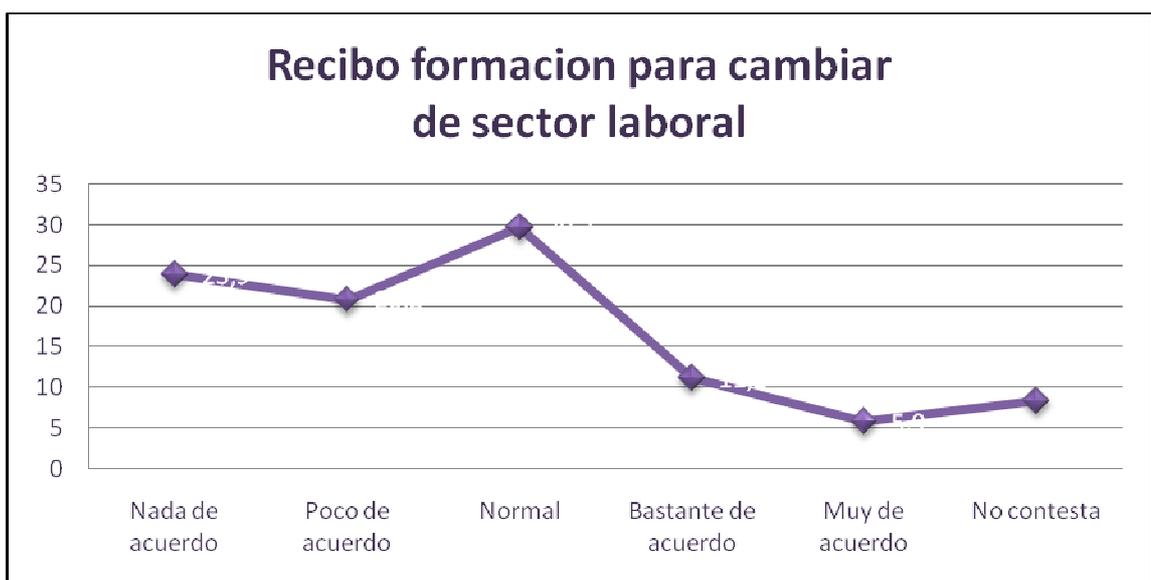


Gráfico 23: Grado de acuerdo con la afirmación recibo formación para cambiar de sector laboral.

Como anteriormente se ha expuesto en este apartado, una de los pilares de la formación es la voluntariedad de las misma, es decir, que salga de las propias personas ser formadas, ya que cuando son obligas a ser formadas no se ve de igual forma el grado de satisfacción por parte de las personas. De hecho a la afirmación “Recibo formación porque estoy obligado por ley”, el 64,6% está nada de acuerdo y el 13,3% está poco de acuerdo. Tan solo un 2,6% y 1,5% estaría muy y bastante de acuerdo con recibir formación por obligación de ley, caso por ejemplo de formación en prevención de riesgos laborales o manipulación de alimentos.

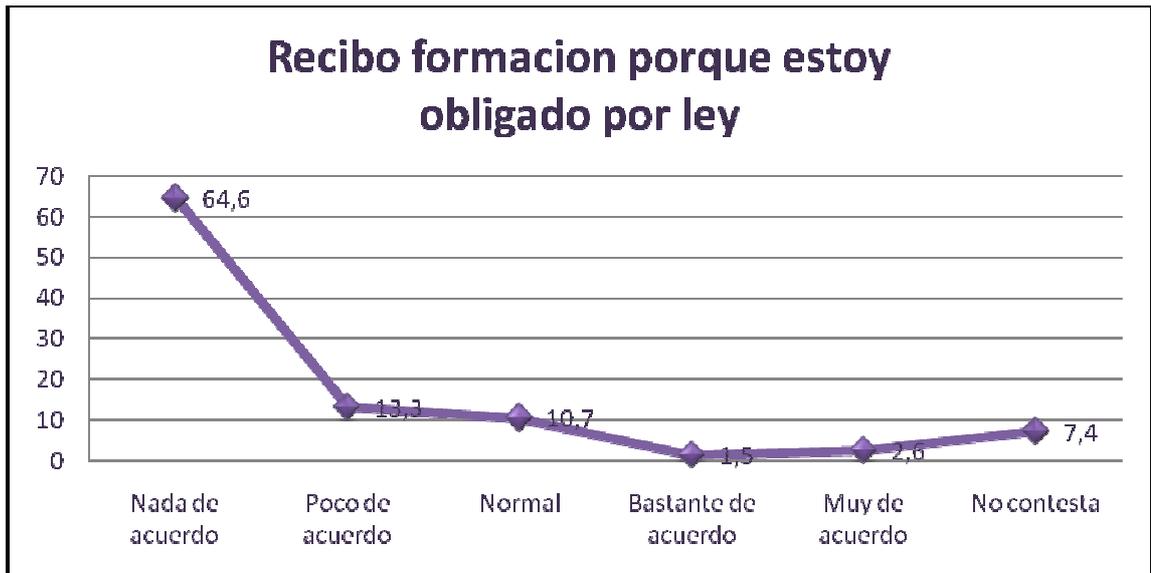


Gráfico 24: Grado de acuerdo con la afirmación recibo formación porque estoy obligado por ley.

Para finalizar con la utilidad de la formación se realizó la afirmación “Recibo formación por satisfacción” se ve como claramente un alto porcentaje está en acuerdo con la afirmación realizada. EL 45,2% está muy de acuerdo, el 30,5% está bastante de acuerdo y un 13,9% está en normal acuerdo. Tan solo un 1,5% de los encuestados está en total desacuerdo. Por ello, unido a la voluntariedad, la autosatisfacción personal tras realizar un curso es otro de los pilares para formarse en la actualidad.

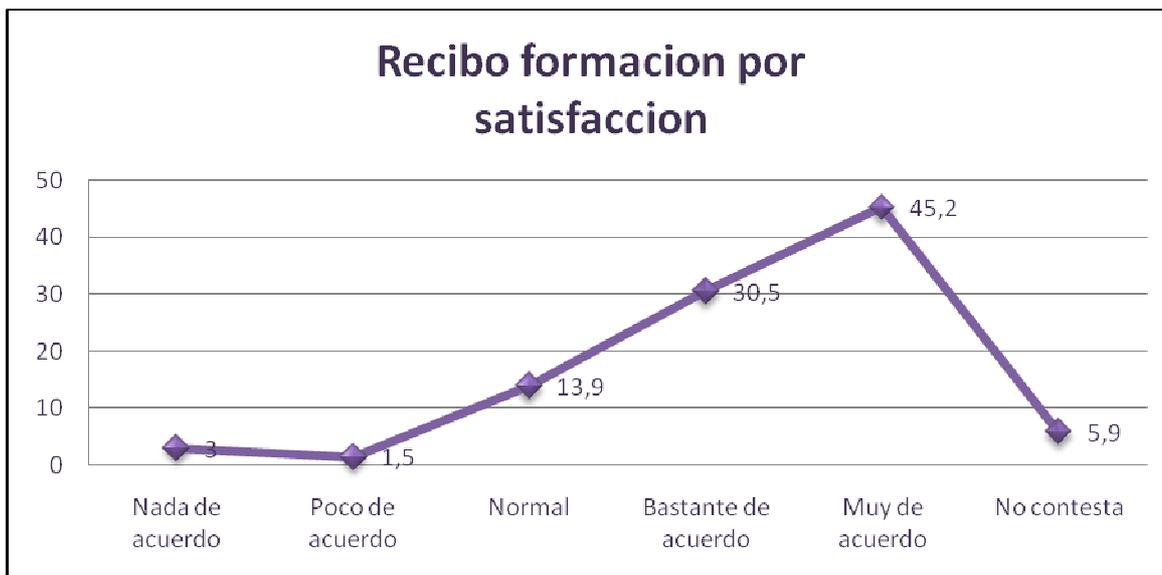


Gráfico 25: Grado de acuerdo con la afirmación recibo formación por satisfacción.

6. Canales recepción información sobre la formación

En este apartado se analizan los canales por los cuales la población de Alcobendas y su zona de influencia recibe de forma habitual la información sobre la oferta formativa. Existe la posibilidad de que las personas encuestadas reciban por más de un canal la información, como así demuestran los datos obtenidos, ya que lo normal es que como mínimo existan dos canales por los cuales se esté informado.

En primer lugar, el canal mayoritariamente utilizado para estar informado es a través de correo electrónico con un 28% de las personas encuestadas.

A continuación, el siguiente canal es “uno mismo”, en realidad no es un canal como tal, pero sí representa la voluntad de buscar la información por uno mismo y suele usar como herramienta para ello internet, el 15% personas utiliza este método. Estos canales tienen unas características de voluntariedad y la información está dirigida de forma directa a un receptor.

A partir de este punto los porcentajes van disminuyendo de forma paulatina y la metodología para informar es mas a grandes grupos que de forma personalizada, aunque no es todos los casos. Así por ejemplo el 13% de encuestados usan como canal para obtener información la prensa escrita, el 11% a través de sindicatos y asociaciones.

Los siguientes porcentajes por orden serían los siguientes:

- ❖ Por amigos: 10%
- ❖ Por teléfono: 7%
- ❖ Por información en la propia empresa: 7%
- ❖ No contesta: 4%
- ❖ Por el servicio regional de empleo: 3%

❖ Por carta: 2%

Hay que destacar el dato significativo del lugar que ocupa el Servicio Regional De Empleo, el cual se encuentra en penúltimo lugar de los canales de recepción de información sobre la formación, sólo por delante de la información a través de carta, canal prácticamente obsoleto por la entrada de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones.

Siendo el principal y único organismo que gestiona las demandas de empleo y Organismo a través del cual se imparten una gran cantidad de cursos especialmente enfocados a la formación para el empleo, debiera tener un mayor alcance en la población activa tanto ocupada como desempleada. Ya que los cursos que se realizan a través de este Organismo lo pueden realizar tanto trabajadores ocupados como desempleados, existen unos porcentajes estipulados para garantizar que los más desfavorecidos, no pierdan plazas en los cursos que pudieran estar interesados.

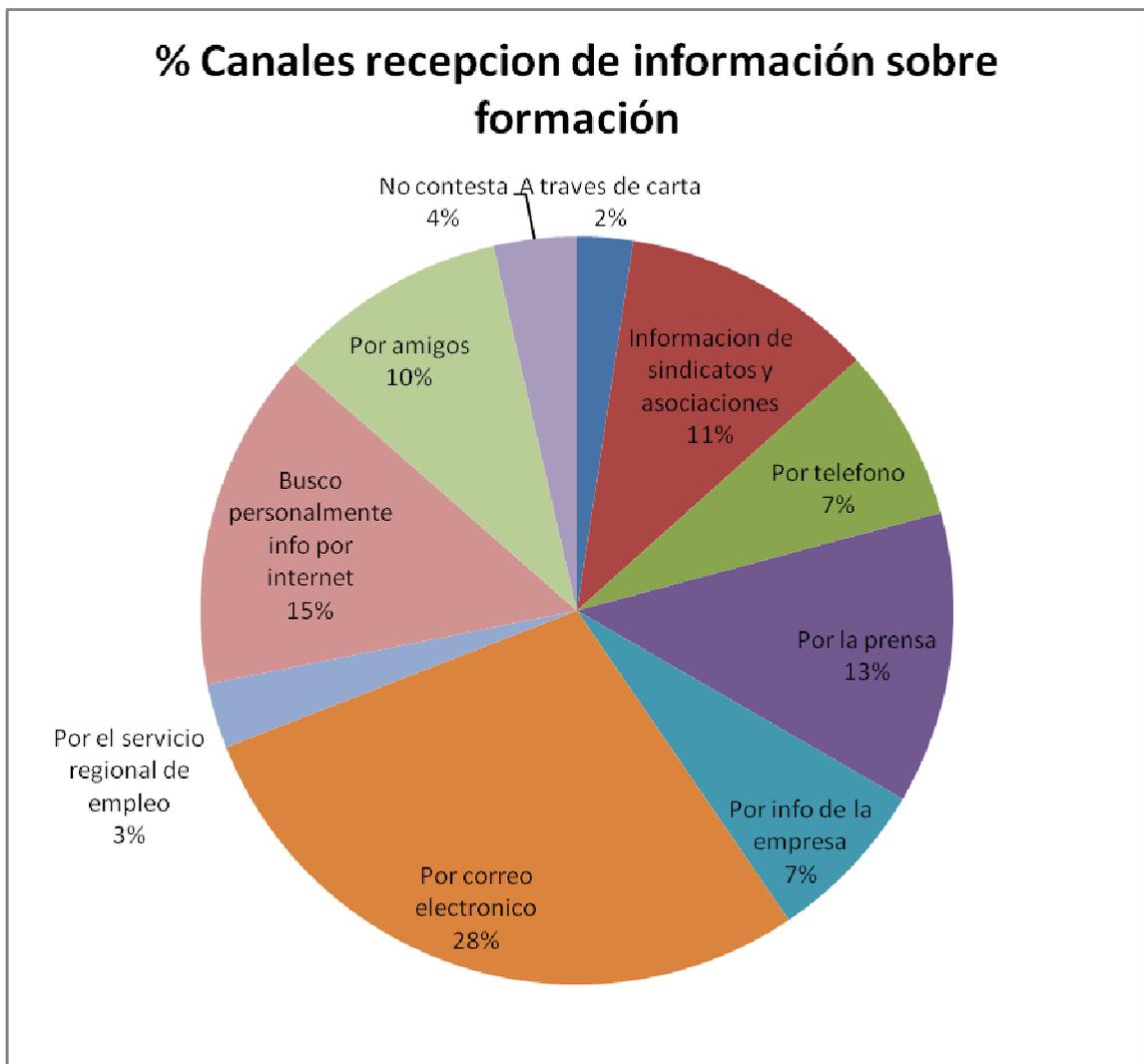


Gráfico 26: Canales de recepción de la información sobre formación.

7. Tiempo recepción de información.

Otro de los factores importantes de la información sobre la formación es la temporalidad con la que las personas la reciben. Por ello se ha realizado un cruce de variables entre el tiempo que efectivamente reciben información en la actualidad y con qué periodicidad les gustaría recibirlo.

Primeramente se representa la periodicidad con la que reciben los encuestados la información sobre formación. Se observa como un alto porcentaje de encuestados tan sólo recibe información de forma esporádica, en concreto el 39,90%. Por debajo, con el 22,4%, encontramos a aquellas personas que solamente reciben información mensualmente, y con un 21,1% tan sólo reciben una o dos veces al año.

Reciben información semanalmente el 7,9% de la población encuestada. Estos datos muestran la poca información existente que hay en la actualidad en la zona de estudio y la poca publicidad que se hace de la oferta formativa.

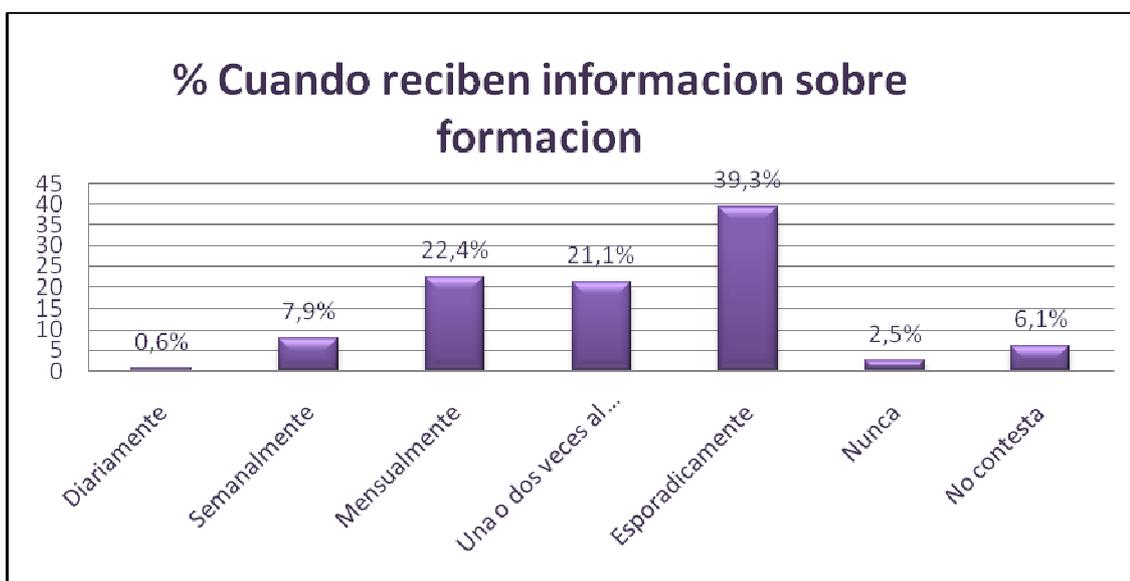


Gráfico 27: Periodicidad de la recepción de información sobre formación

Por otro lado encontramos los datos que muestran la periodicidad con la que le gustaría estar informada realmente. Vemos como a simple vista la opción de “mensualmente” es la más señalada, con un 32,8%, seguida de una o dos veces al año con un 26,5% y por mensual con un 17,2%, por lo que se puede afirmar que los encuestados desearían recibir información de la formación con más frecuencia de la que la reciben en la actualidad.

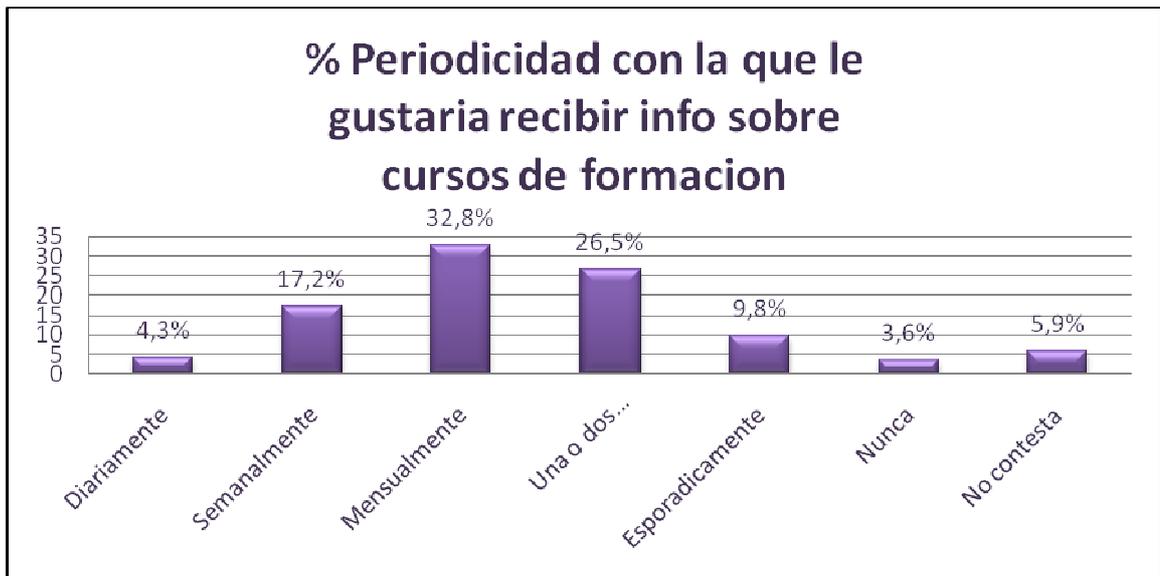


Gráfico 28: Periodicidad de la que les gustaría recibir información sobre formación

8. Modalidad formación.

Para analizar las modalidades de impartición, se ha preguntado por la modalidad que actualmente utilizan y cuál es la que prefieren a la hora de realizar las acciones formativas.

Así, el 67,4% realiza cursos en modalidad presencial, seguida de las personas que realiza cursos en modalidad on line con un 19,6%, y a distancia convencional con un 19,1%.

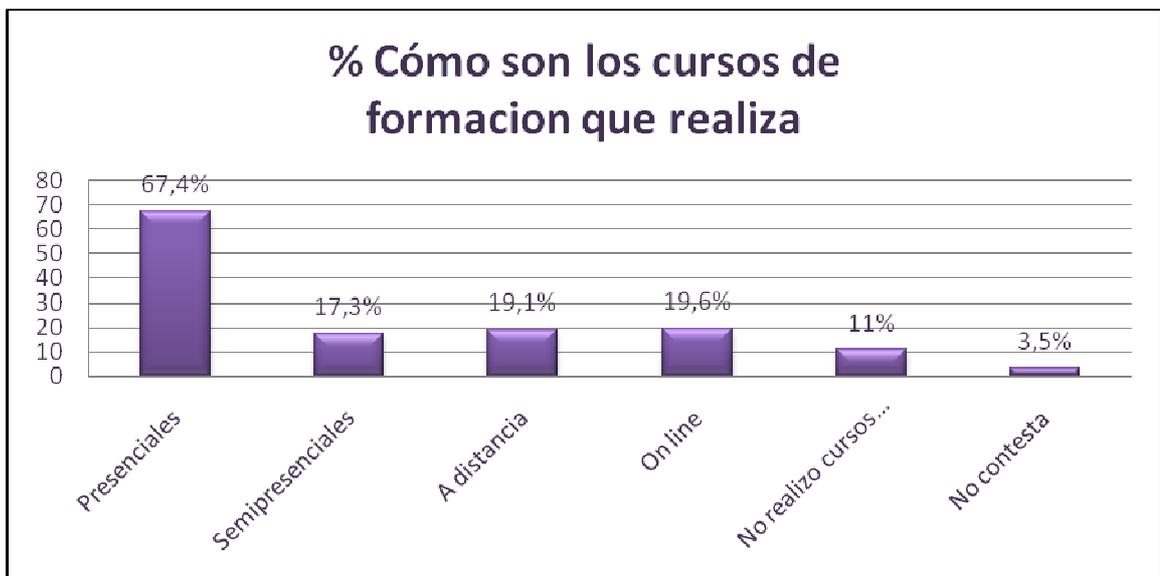


Gráfico 29: Modalidad de los cursos de formación que realiza.

Si analizamos cómo es la modalidad de los cursos que les gustaría recibir, obtenemos que la opción mayoritaria sigue siendo la modalidad presencial con un 66,3%, pero aumenta el porcentaje de personas a las que le gustaría realizar

formación on line (20,7%) y formación a distancia convencional (21,9%). Si bien, aunque no es un aumento muy notable, se puede decir que los encuestados preferirían realizar más formación a distancia.

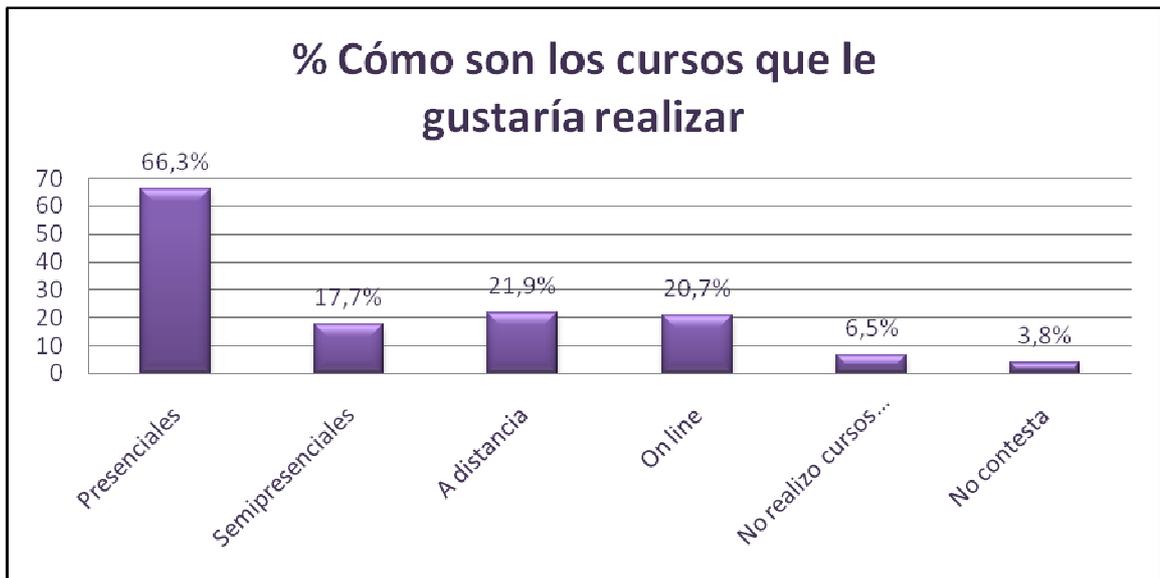


Gráfico 30: Modalidad de los cursos de formación que le gustaría realizar.

Una vez analizadas las modalidades de formación que desean realizar las personas encuestadas, pasamos a analizar la cuál es la duración más adecuada que ha de tener un curso. La duración que consideran más adecuada es de entre 41 y 80 horas con un 26,5% de los encuestados, le sigue de 81 a 21 horas con un 25,5%, la tercera preferencia detectada es de 4 a 40 horas con un 16,3%, seguida de entre 121 y 160 horas con un 14,3%, cabe destacar que el porcentaje de personas que no contesta es del 20,8%, de los que se entiende que no tienen preferencia en cuanto a la duración de los cursos.

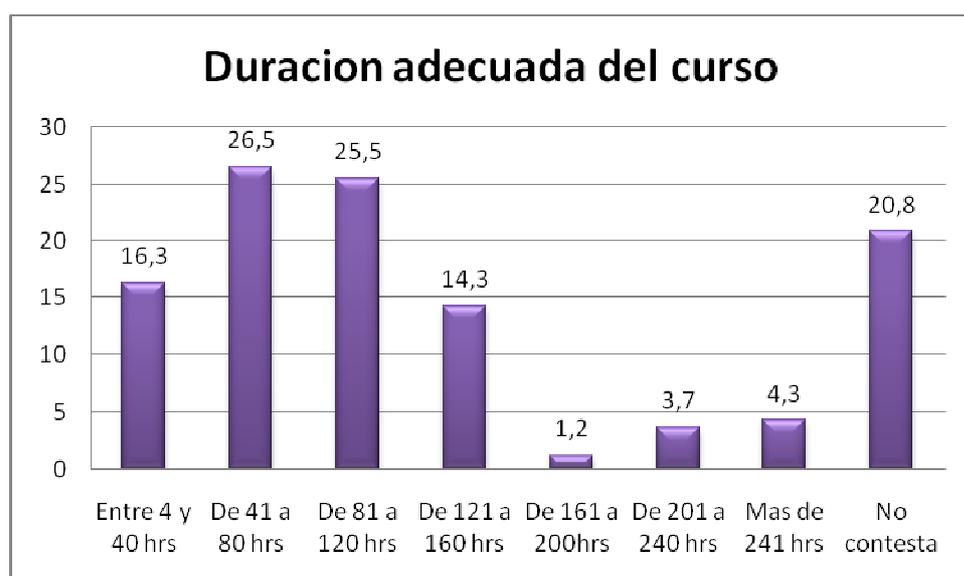


Gráfico 31: Preferencia sobre la duración adecuada de un curso (general)

Además, se muestra a continuación la diferencia en cuanto a esta preferencia entre desempleados y trabajadores ocupados, ya que por disponibilidad horaria pueden presentar preferencias dispares.

Así, el 40% consideran más adecuado la duración de entre 41 y 80 horas, seguida de entre 81 y 120 horas con un 26,67% de los encuestados.

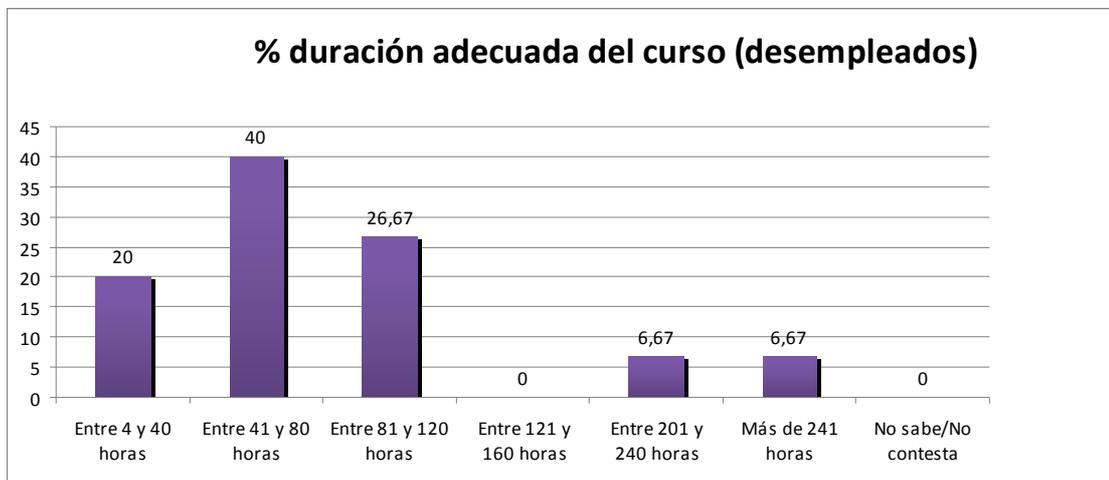


Gráfico 32: Preferencia sobre la duración adecuada de un curso (desempleados)

Sin embargo, la diferencia esperada no se ha mostrado ya que al igual que para los desempleados la duración preferida ha sido de entre 41 a 80 horas con un 22,22% de los encuestados, sí varía en cuanto a la segunda preferencia que ha sido de entre 4 y 40 horas con un 21,64%, la tercera opción sería de entre 81 y 120 horas con un 20,47%.

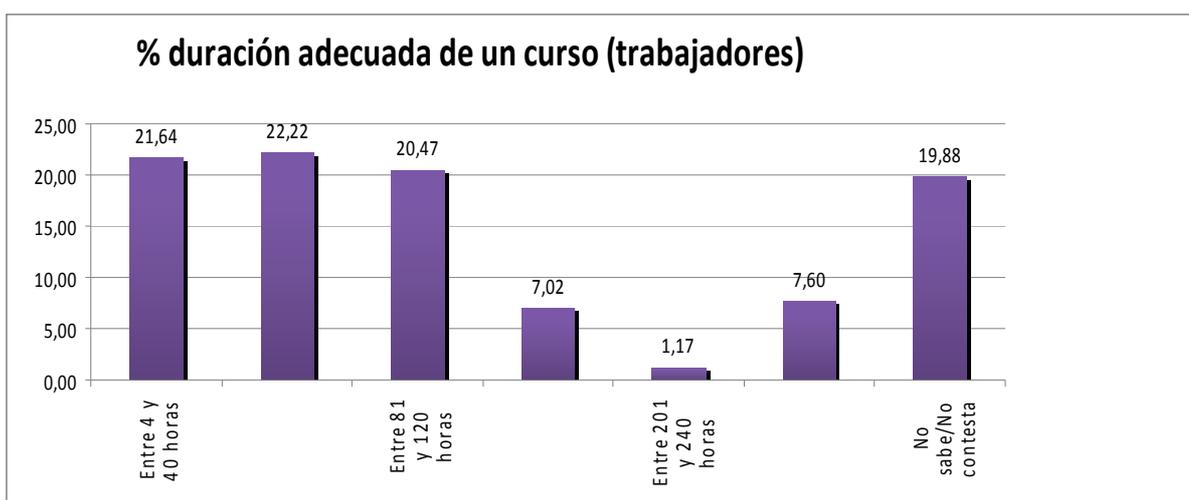


Gráfico 33: Preferencia sobre la duración adecuada de un curso (trabajadores)

Si apreciamos los horarios más adecuados para realizar un curso, hay que diferenciar en la mayoría de los casos a quien va dirigido y la disponibilidad para realizar cursos según se está desempleado u ocupado. Por ello, señalamos a modo general esta preferencia y segregado por situación laboral.

A grosso modo los resultados nos muestran como el horario mejor valorado por las personas encuestadas es el correspondiente al horario de tarde a partir de las 19:00 horas, el cual obtiene un 42,9% de los resultados. El según mejor valorado es el horario de mañana con un 34,3%, seguido de la preferencia de realizar los cursos en fines de semana que obtienen un 17,1% de las personas encuestadas. El horario peor valorado es el correspondiente a por la tarde a partir de las 16.00 horas con un 12,2%.

Al igual que ocurre con la modalidad de los cursos, existe la posibilidad de multi-respuesta por lo que los porcentajes se encuentran por encima del cien por cien.

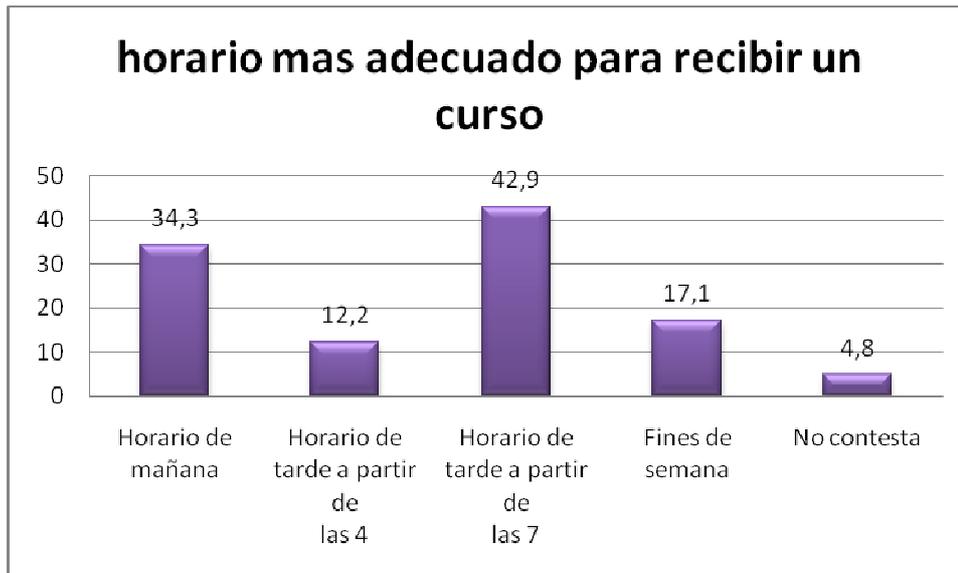


Gráfico 34: Preferencia sobre el horario de un curso (general)

Desde el punto de vista de las personas desempleadas se mantiene la preferencia de horario de tarde a partir de las 19.00 horas (43,75%), pero la preferencia de la realización de cursos en horario de fines de semana para al último lugar con un 6,25%.

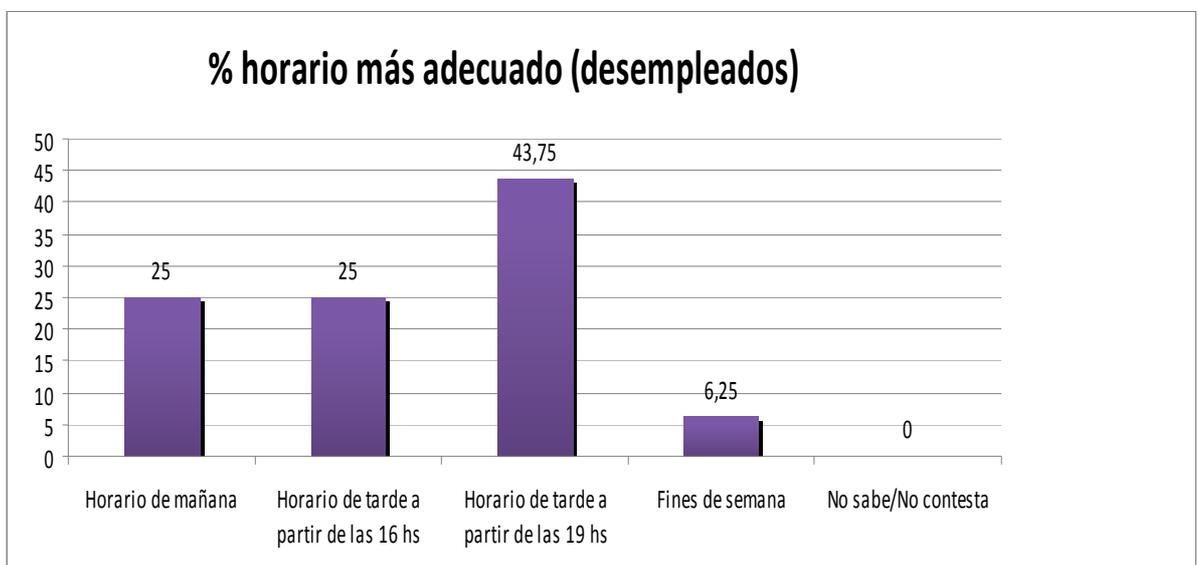


Gráfico 35: Preferencia sobre el horario de un curso (desempleados)

Para los trabajadores ocupados, este orden de preferencia no varía, siendo la opción más valorada el horario de tarde a partir de las 19.00 horas (41,40%).

Por lo que se desprende que el horario de tarde a partir de las 19.00 horas es el preferido tanto por las personas desempleadas como por las personas trabajadoras, ya que es el horario en el que las cargas laborales y personales se ven reducidas.

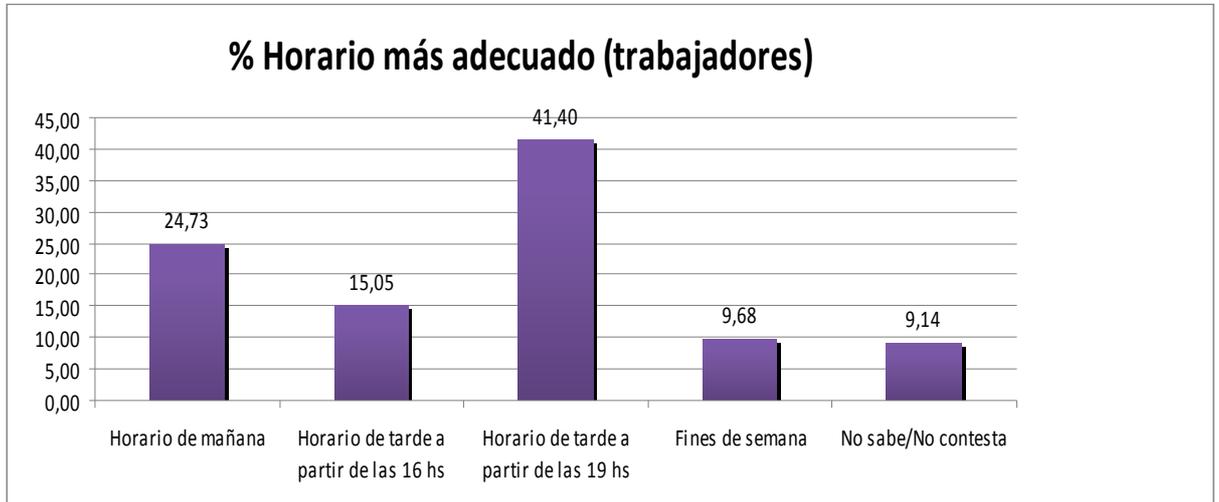


Gráfico 36: Preferencia sobre el horario de un curso (trabajadores)

Una vez que conocemos cómo les gustaría que fueran los cursos de formación, el horario y la duración predilecta, es hora de conocer cuáles son los cursos que realmente desean realizar, por ello en el Gráfico se muestra el resultado de los cursos mejor valorados y sus porcentajes. El resultado de dicho Gráfico se mostrará en un listado para una mayor clarificación de los datos.

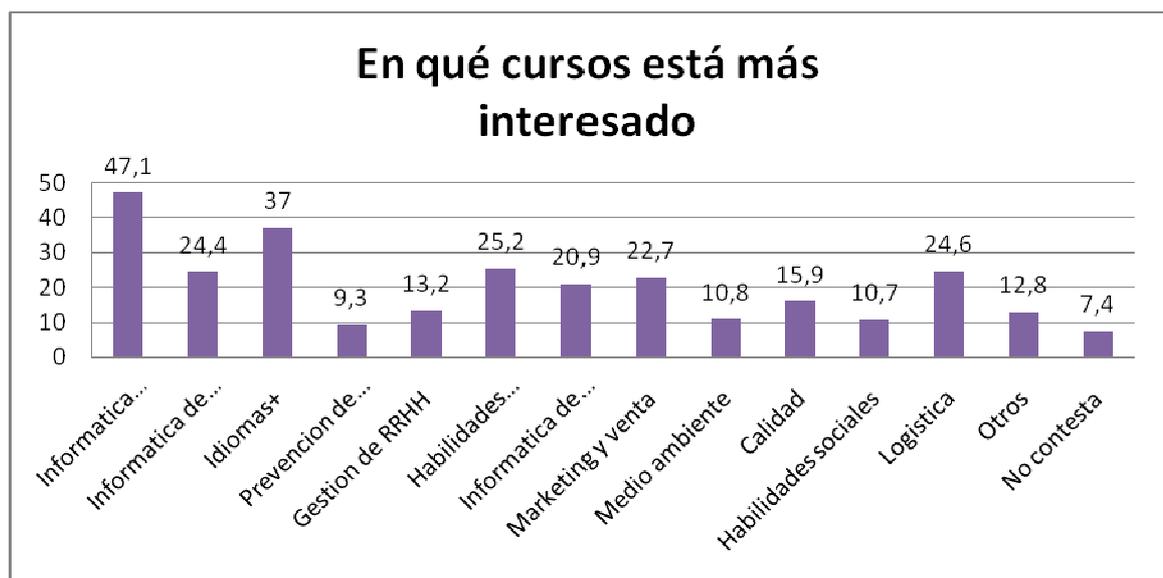


Gráfico 37: Preferencia materia de cursos.

- Informática – Ofimática: 47,1% de interesados
- Idiomas: 37%
- Habilidades directivas y de mando: 25,2%
- Logística: 24,6%
- Informática de diseño: 24,4%
- Marketing y venta: 22,7%
- Informática de redes: 20,9%
- Calidad: 15,9%
- Gestión de RR.HH: 13,2%
- Otros (hace referencia a cursos no mostrados en el cuestionario): 12,8%
- Medio ambiente: 10,8%
- Habilidades sociales: 10,7%
- Prevención de riesgos laborales: 9,3%

Al igual que es importante conocer la modalidad de curso y que cursos son los que les gustaría recibir, también es importante conocer los motivos que desencadenarían el abandono de un curso por parte de una persona que lo está desarrollando.

El motivo mayoritario por el cual se abandonaría un curso formativo es porque “el contenido del curso no sea el adecuado” con un 44,5% de los encuestados. El segundo motivo es el de por falta de tiempo con un 42,2%, le sigue “motivos familiares” que representa al 30% de los encuestados. El motivo de abandono menor es el que hace referencia a la duración de un curso con un 5,9%.

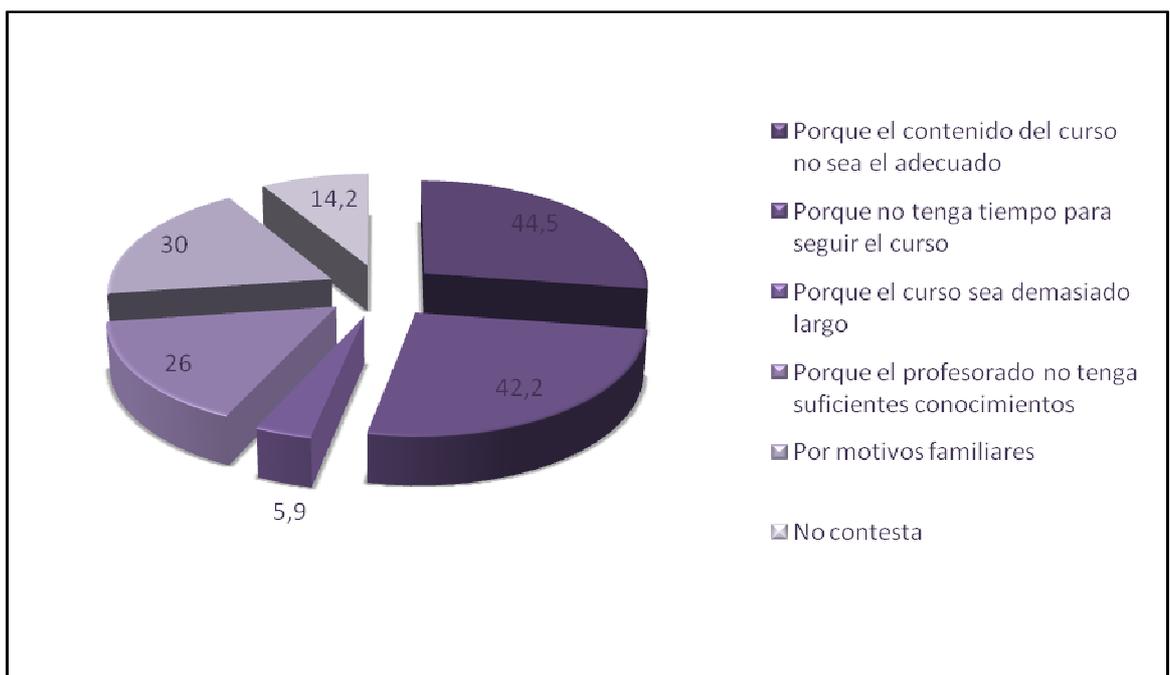


Gráfico 38: Motivos para abandonar un curso

9. Aspectos importantes de la formación

Otro de los aspectos a tener en cuenta de la formación es la visión que la población posee de la misma. Por ello, se realizaron una serie de afirmaciones correspondientes a puntos importantes dentro de la organización de una acción formativa y hemos obtenido los siguientes resultados.

“La información previa a un curso de formación debe ser suficiente”: el 36,6% de los encuestados considera como muy importante la afirmación formulada, el 34,2% cree que es bastante importante y el 26,8% lo considera como normal. Solamente un 0,3% considera como nada importante la información previa al curso

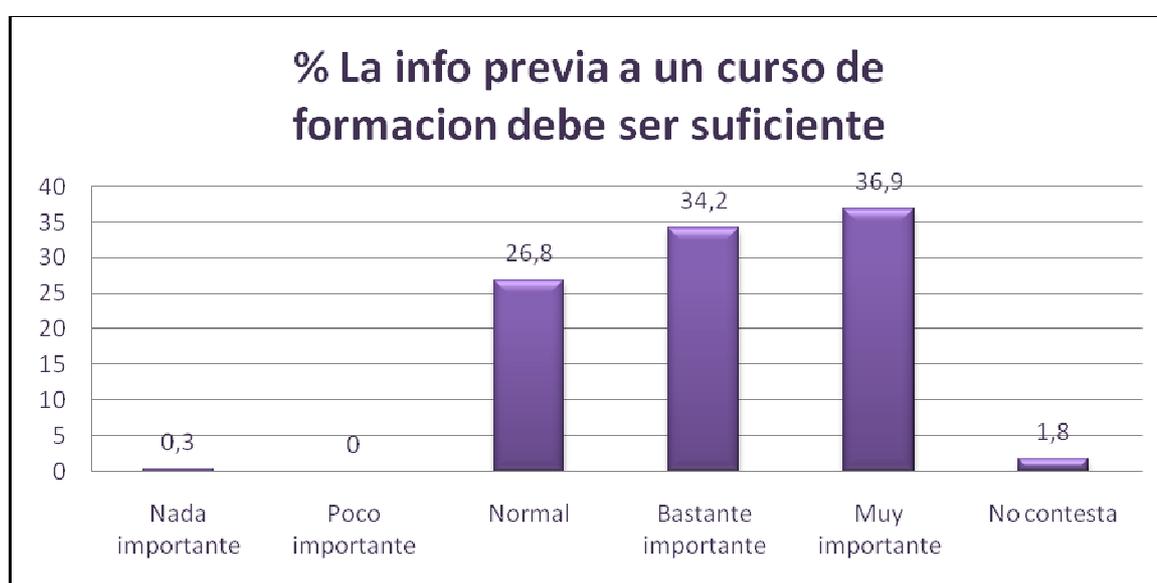


Gráfico 39: Importancia de la información previa a un curso

“ El grupo de alumnos debe ser homogéneo en el nivel de conocimientos previos”: el 41,4% considera como muy importante la homogeneidad de conocimientos, el 26,3% lo considera bastante importante, para el 20,9% de los encuestados les parece normal, siendo el 9,3% y 0% para poco importante y nada importante.

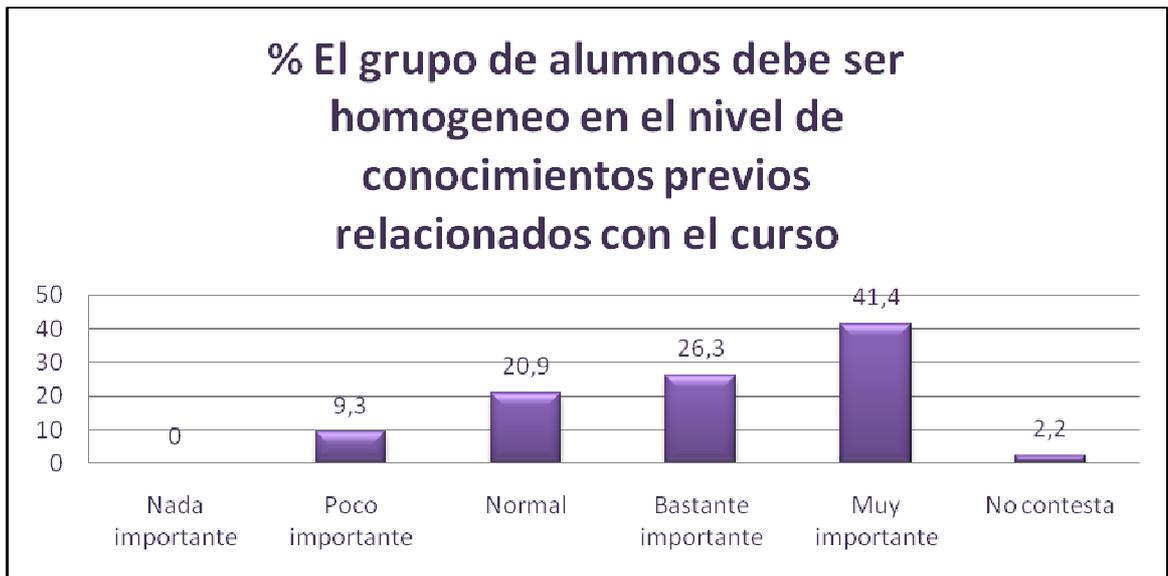


Gráfico 40: Importancia de la homogeneidad del grupo de alumnos en cuanto a nivel de conocimientos previos.

“Los profesores deben ser cualificados expertos en la materia y con suficiente capacidad pedagógica”: el 57,9% lo considera como muy importante, el 24,4% lo valora como bastante importante y el 15,5% como normal. Ninguna de las personas encuestadas lo considera poco o nada importante.

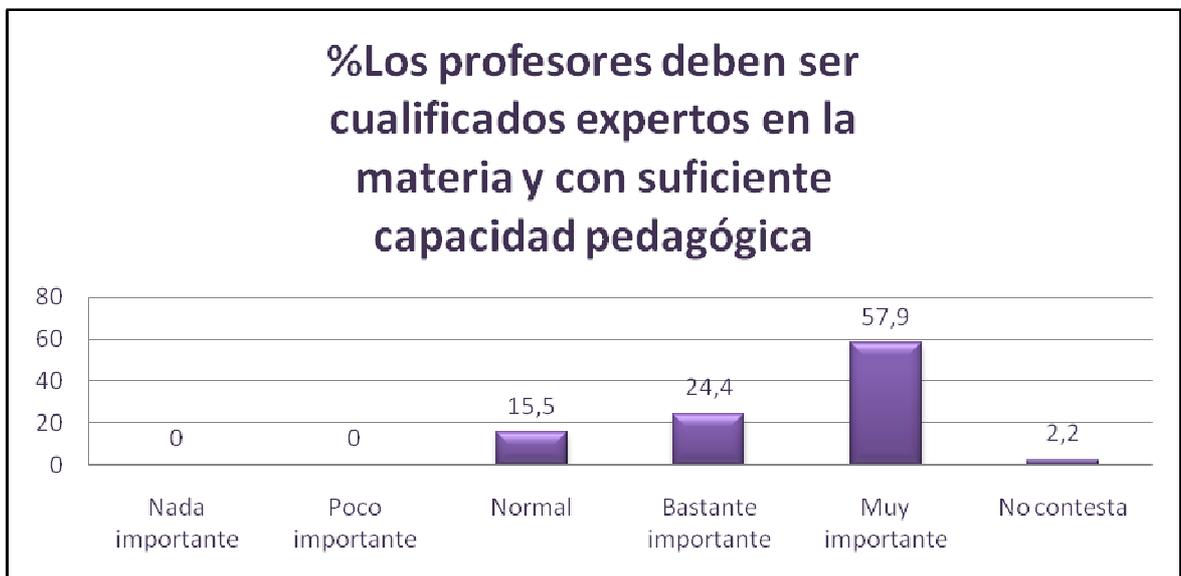


Gráfico 41: Importancia la cualificación de los profesores.

“Deben existir actividades practicas”: el 48,9% de los encuestados considera como muy importante la afirmación formulada, el 28,5% como bastante importante y el 10,9% como normal. El 9,7% lo considera poco importante, y no existe porcentaje para nada de acuerdo.

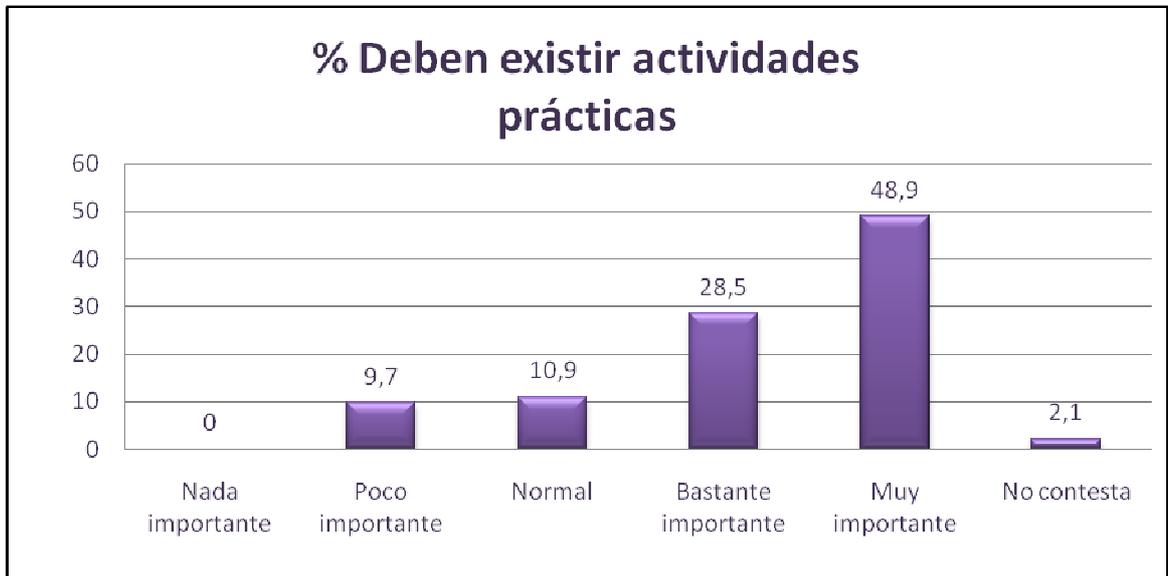


Gráfico 42: Importancia la realización de actividades prácticas.

“Los contenidos de la formación deben contribuir al desarrollo / promoción laboral”: el 51,7% de los encuestados consideran como muy importante que la formación tenga un resultado tangible positivo dentro de su vida laboral. El 27,9% lo consideran como bastante importante, el 17,6% como normal. Únicamente el 0,3% lo considera poco importante y nada importante.

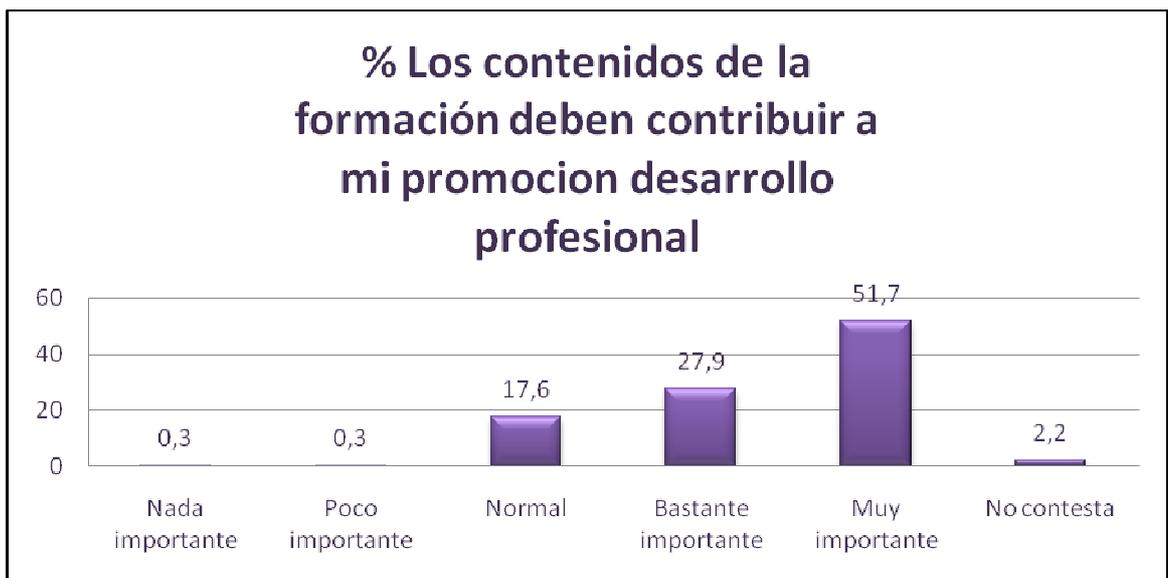


Gráfico 43: Importancia la contribución de los contenidos a la promoción/desarrollo laboral.

“La formación sobre todo debe ser útil para mi puesto de trabajo”: para el 37,6% de los encuestados es muy importante que la formación les sirva en su puesto de trabajo, con lo

que habría una mayor eficiencia en la realización de las tareas propias del trabajo. Para el 24% lo considera como bastante importante, el 16,6% como normal, esta es la única afirmación que no va en una lía decreciente según la importancia, ya que para el 18,8% de los encuestados es poco importante que la formación sea útil para su puesto de trabajo.

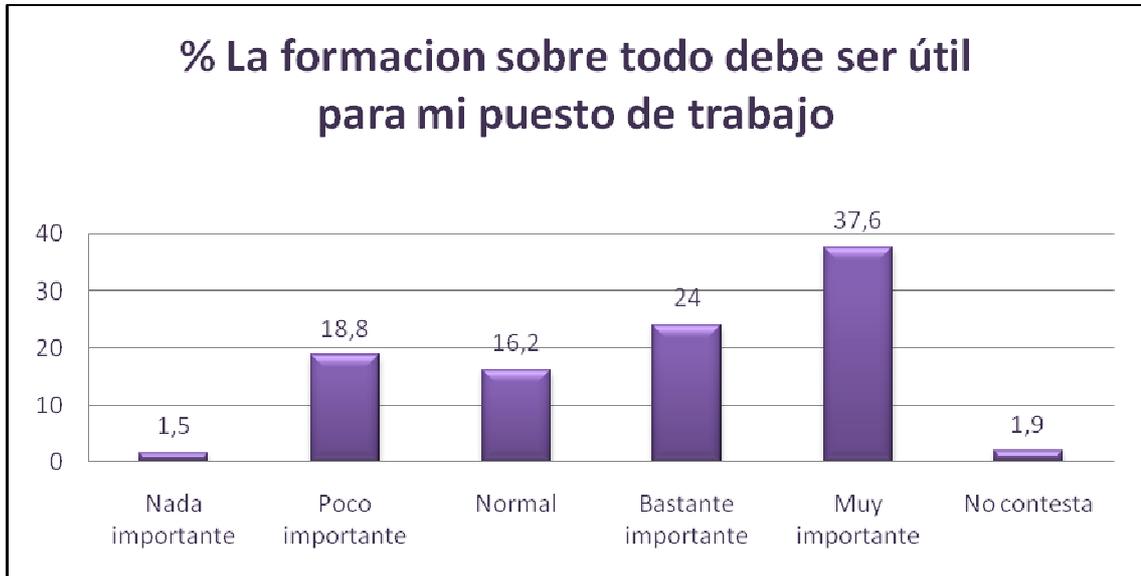


Gráfico 44: Importancia de la utilidad para el puesto de trabajo.

Una vez analizados los datos más representativos de los encuestados, es necesario ver con detenimiento los resultados obtenidos de los colectivos prioritarios. Primero, Mujeres y después, Mayores de 45 años.

Análisis datos colectivo prioritario Mujeres

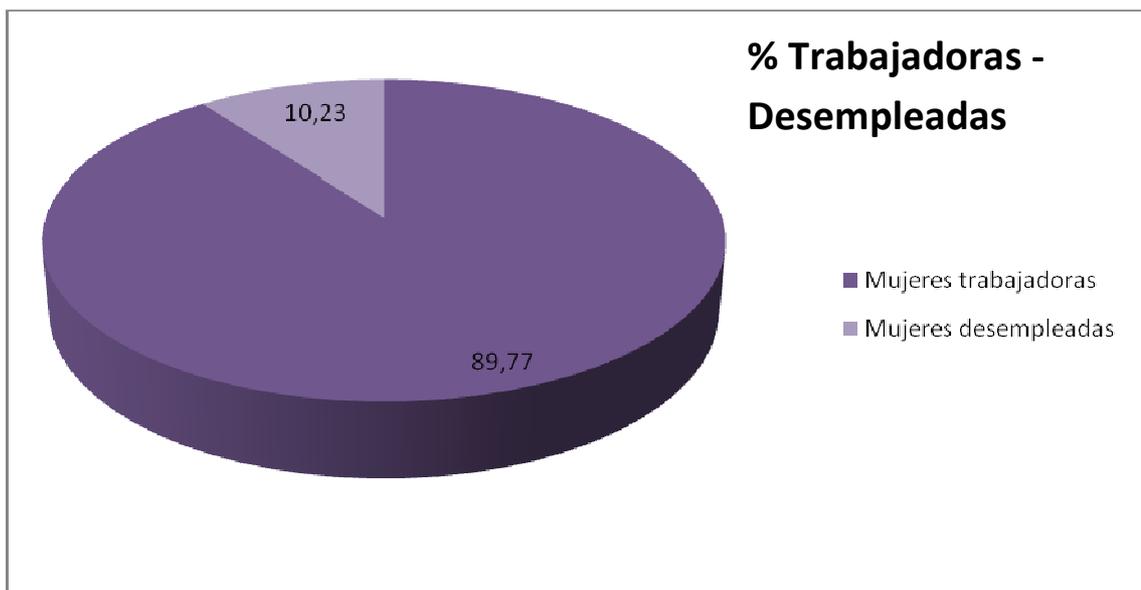


Gráfico 45: Mujeres. Empleadas- Desempleadas

El 89,77% de las mujeres encuestadas están empleadas, frente a un 10,23% que está parada.

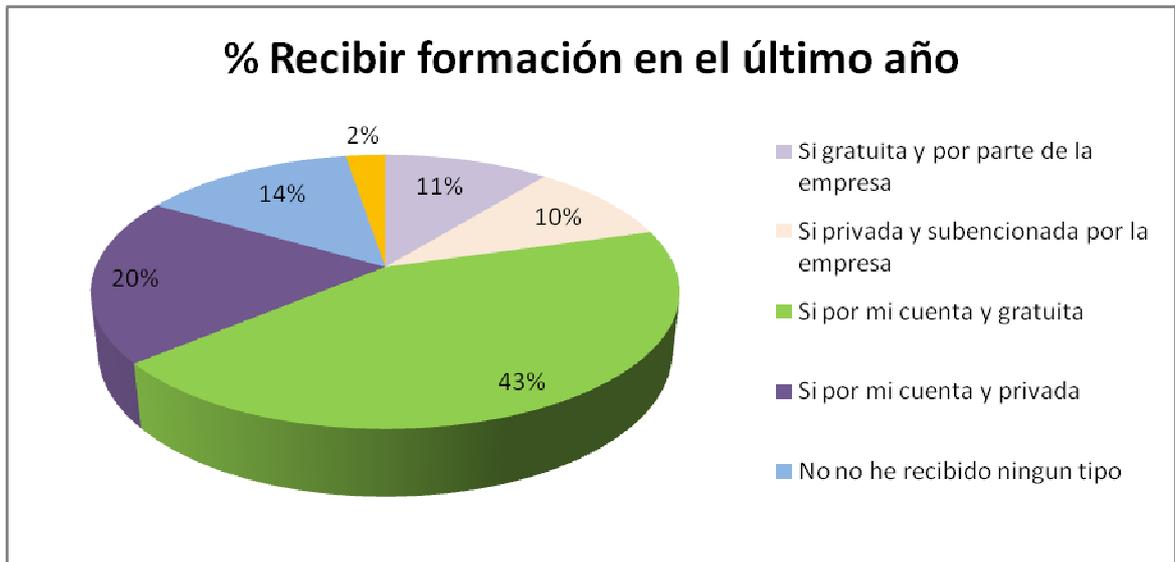


Gráfico 46: Mujeres. Tipo de formación recibida

El porcentaje de mujeres que ha recibido formación durante el último año es abrumador: en total, el 84%. Dentro de esa categoría, el 43% lo hace por su cuenta y de forma gratuita; seguido de por su cuenta y privada con un 20%.

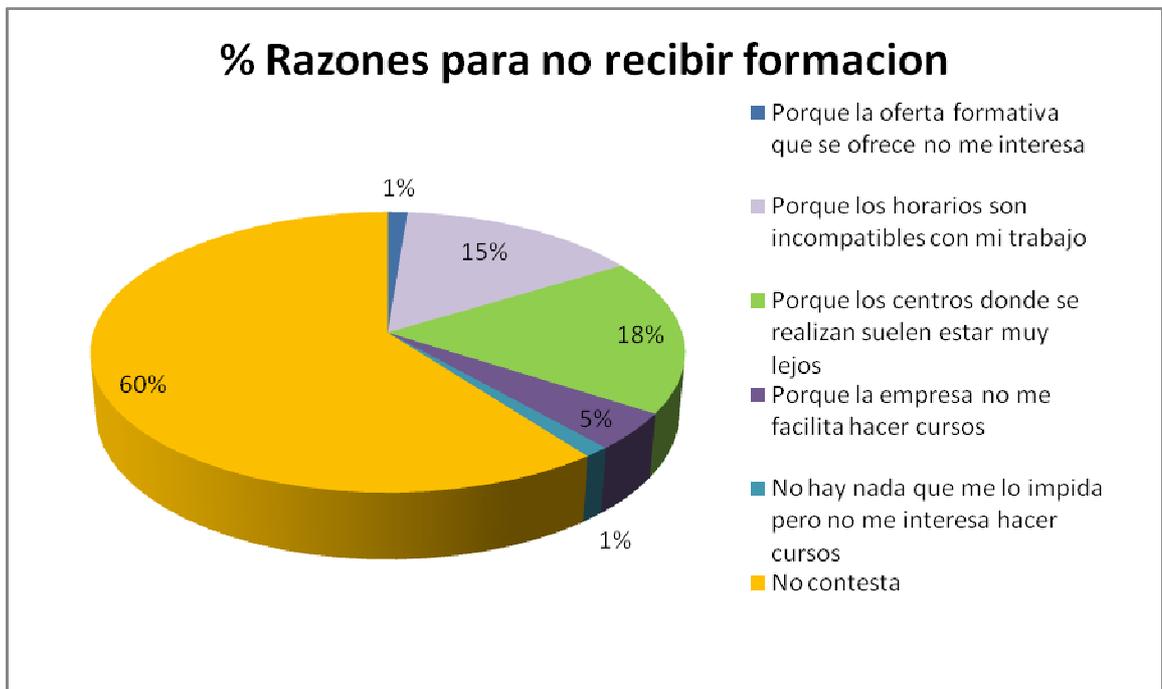


Gráfico 407: Mujeres. Razones para no recibir formación

Dentro de las que no han recibido, el 60% no da las razones. Esto puede significar que no saben por qué no la hacen, no existe ninguna razón. Otro dato interesante extraído de esta pregunta nos indica que el 18% no recibe formación porque los centros están muy lejos. El 15% opina que los horarios son incompatibles con su trabajo. Sólo el 1% no está interesado en recibir formación.

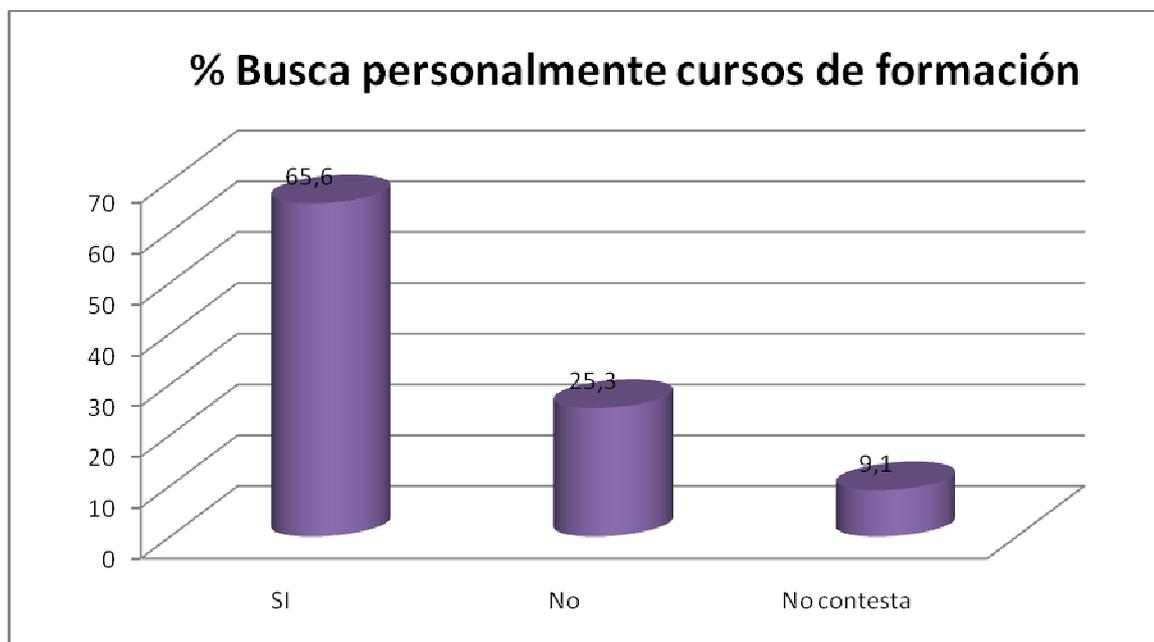


Gráfico 48: Mujeres. Busca personal de cursos

Este gráfico muestra un gran interés por formarse, ya que el 65,6% de las mujeres encuestadas busca información personalmente.

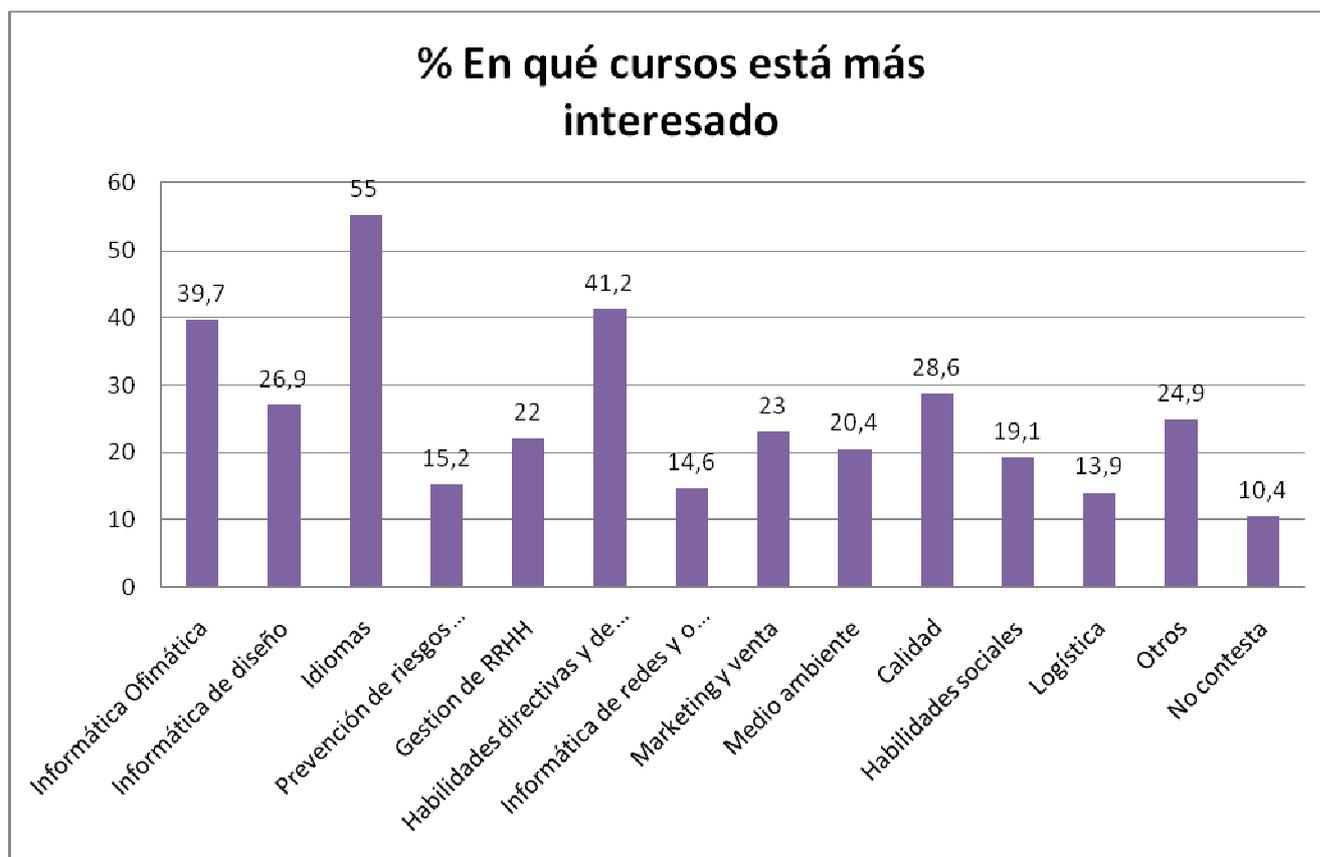


Gráfico 49: Mujeres. Cursos en los que están interesados

- Idiomas: 55%
- Habilidades directivas: 41,2%
- Informática – Ofimática: 39,7%
- Calidad: 28,6%
- Informática de diseño: 26,9%
- Otros: 24,9%
- Marketing y ventas: 23%
- Gestión de RRHH: 22%
- Medio Ambiente: 20,4%
- Habilidades sociales: 19,1%
- Prevención de riesgos laborales: 15,2%
- Informática de redes: 14,6%
- Logística: 13,9%
- No contesta: 10,4%

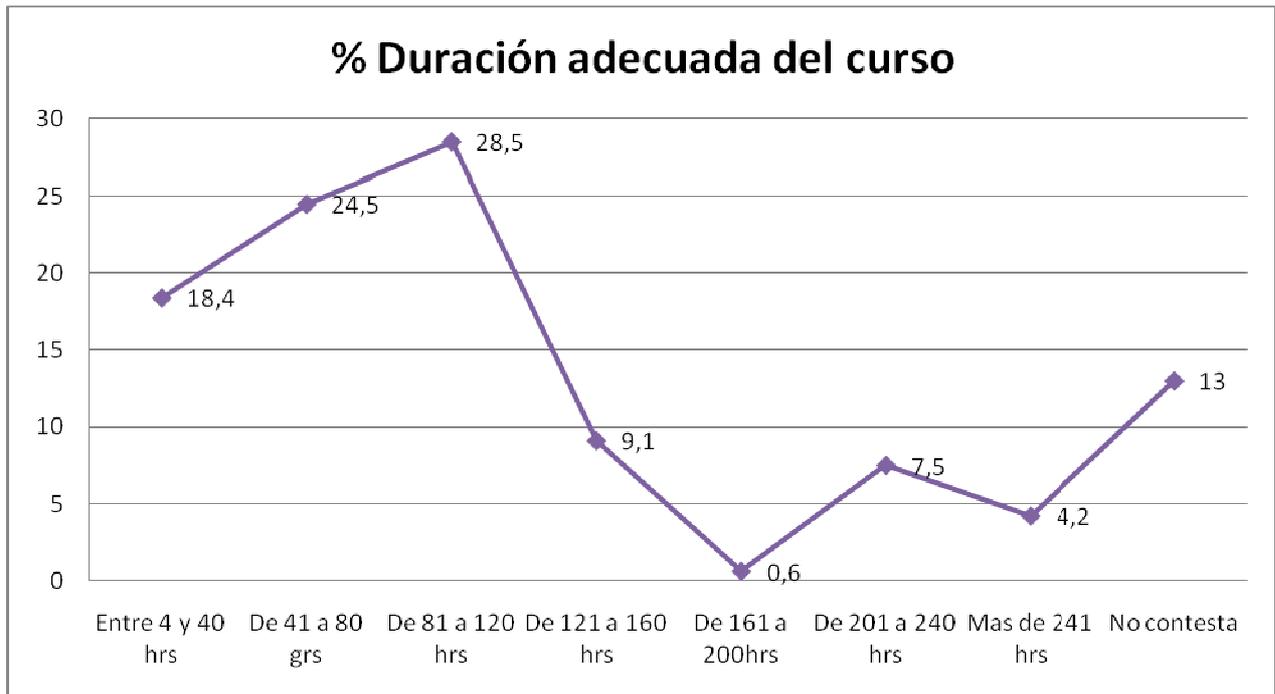


Gráfico 50: Mujeres. Duración del curso

La duración adecuada de los cursos, para las encuestadas es de 81 a 120 horas, con un 28,5%, seguido de, con un 24,5%, cursos de 41 a 80 horas.

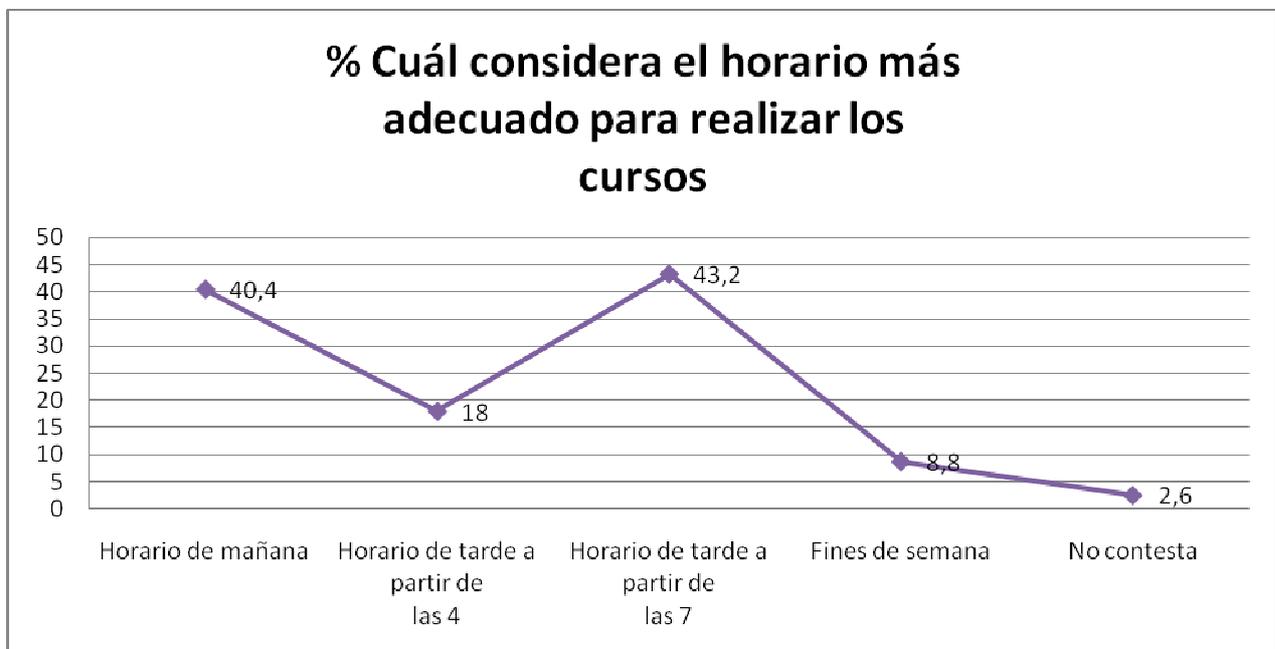


Gráfico 51: Mujeres. Horario

El 43,2% de las mujeres prefieren horario de tarde a partir de las 7 de la tarde, seguido del horario de mañana, con un 40,4%

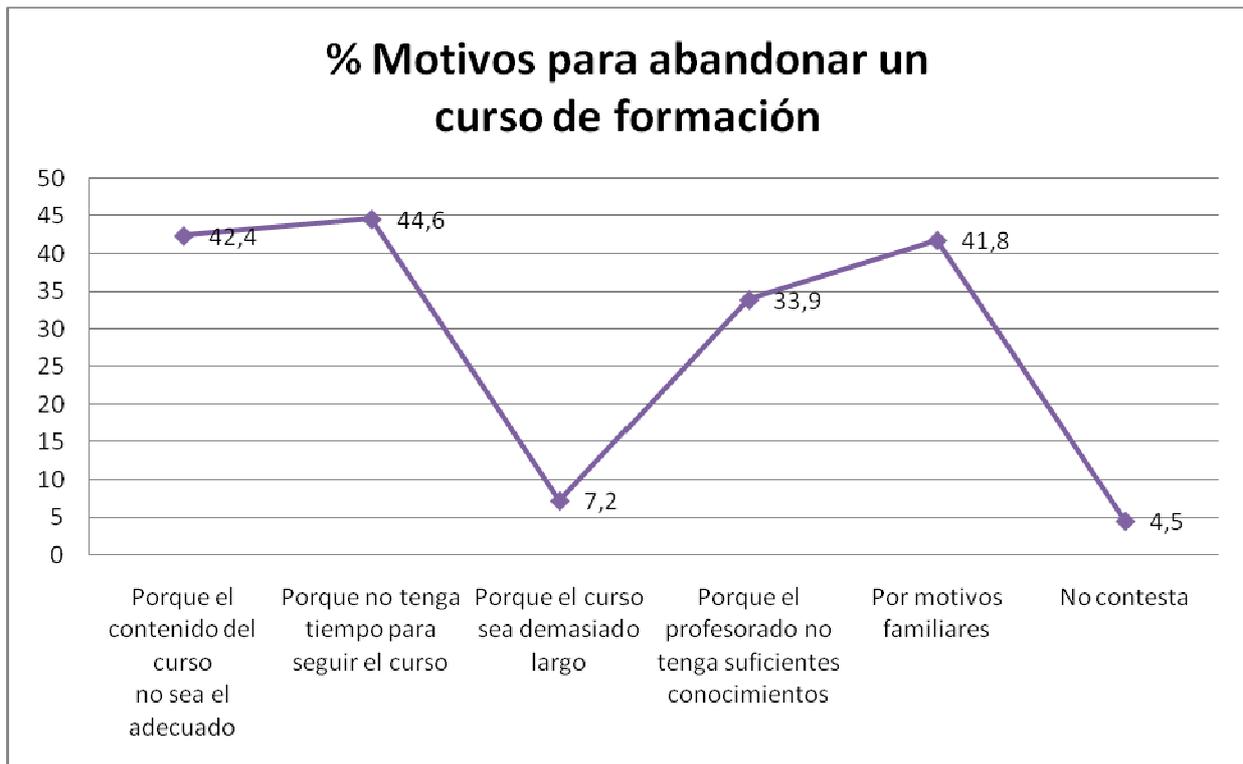


Gráfico 52: Mujeres. Motivos abandono

En cuanto a las razones que tienen las mujeres para abandonar un curso, los porcentajes en los primeros puestos están muy pegados. Con un 44,6%, contestan “Porque no tenga tiempo para seguir el curso”. Con un 42,4%, porque el contenido no sea el adecuado. Y con un 41,8%, por motivos familiares.

Asimismo, se ha analizado la utilidad de la formación, las razones por las que reciben formación.

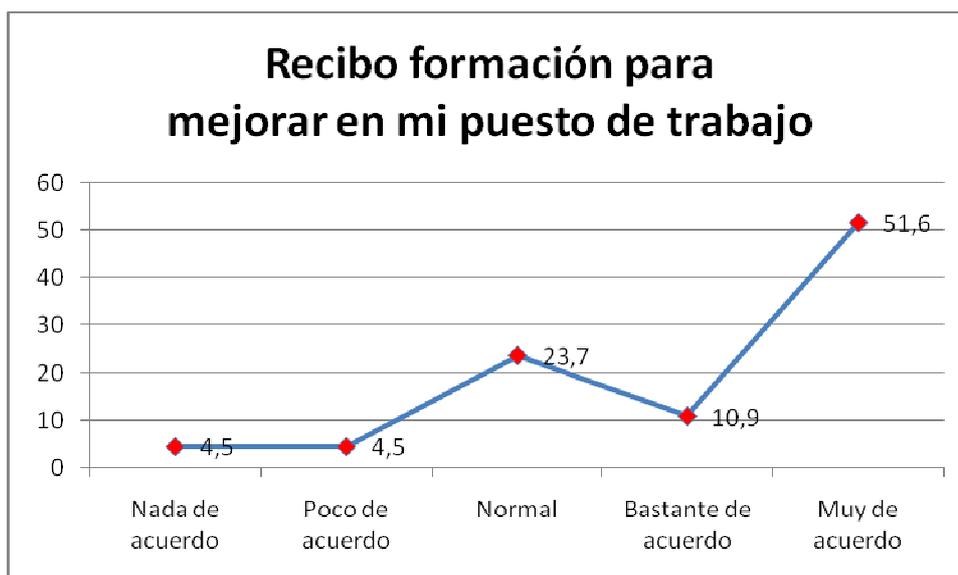


Gráfico 53: Mujeres. Grado de acuerdo con la afirmación recibo formación para mejorar en mi puesto de trabajo.

El 51.6% está muy de acuerdo con realizar formación para mejorar en su puesto, que es la opción prioritaria.

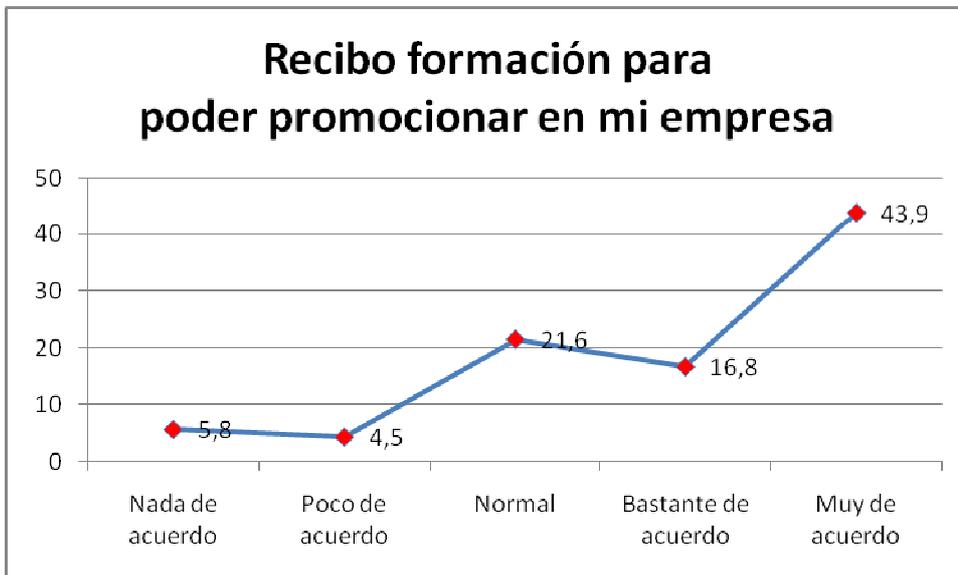


Gráfico 54: Mujeres. Grado de acuerdo con la afirmación recibo formación para poder promocionar en mi empresa.

EL 43.9% realiza formación para poder promocionar en su empresa. Tan sólo el 4.5% está poco de acuerdo con esta afirmación.

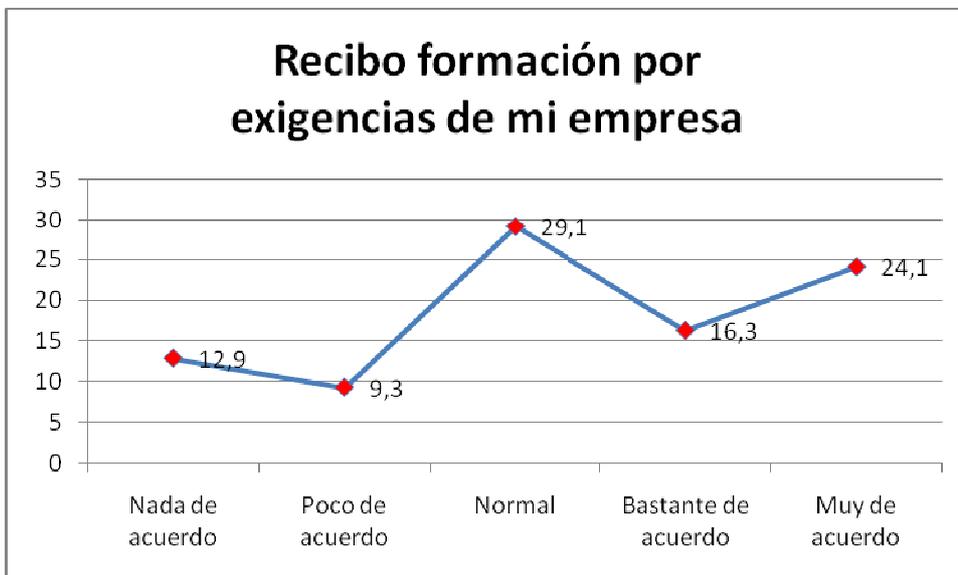


Gráfico 55: Mujeres. Grado de acuerdo con la afirmación recibo formación por exigencias de mi empresa.

“Por exigencias de la empresa”, el 29.1% está de acuerdo en nivel “Normal”.

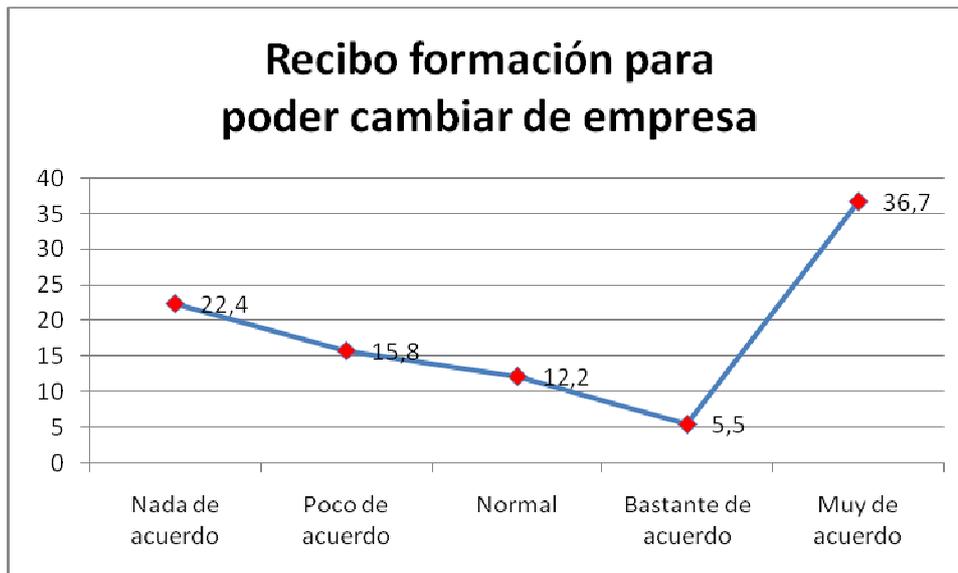


Gráfico 56: Mujeres. Grado de acuerdo con la afirmación recibo formación para poder cambiar de empresa.

El 36.7% de las mujeres realiza la formación para poder cambiar de empresa. El siguiente punto es, con 22.4% no está nada de acuerdo con esta afirmación, que sumado con “Poco de acuerdo”, hace un total del 38.2% de las respuestas..

Es decir, en este gráfico vemos los 2 extremos, o están nada o poco de acuerdo, o muy de acuerdo.

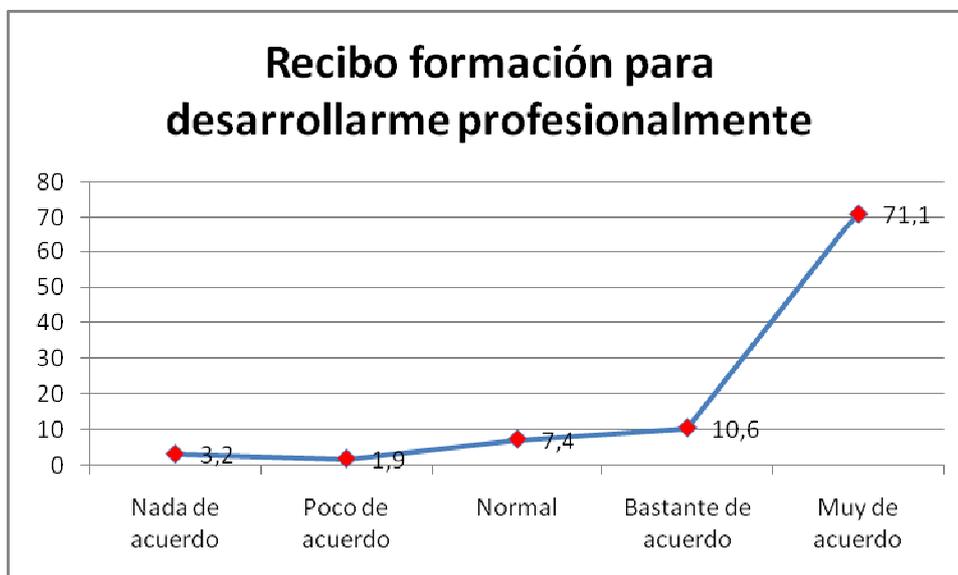


Gráfico 57: Mujeres. Grado de acuerdo con la afirmación recibo formación para desarrollarme profesionalmente.

En este punto, la mayoría, con un 71.1% sí está muy de acuerdo con desarrollarse profesionalmente.

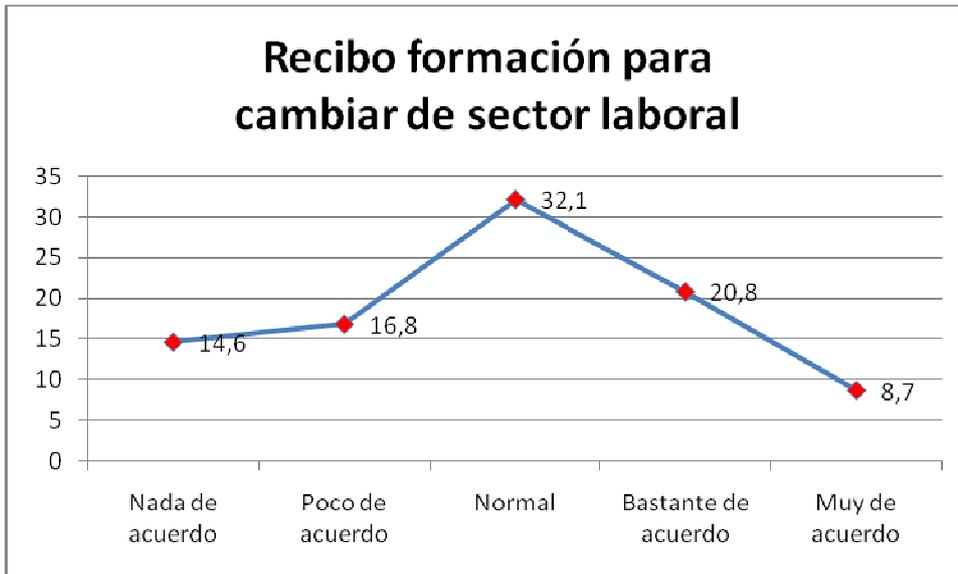


Gráfico 58: Mujeres. Grado de acuerdo con la afirmación recibo formación para cambiar de sector laboral.

Como se ve, el interés por recibir formación para cambiar de sector no es la principal opción. Los niveles de “Muy de acuerdo” o “Bastante de acuerdo” no son altos, y, sin embargo, de “Nada de acuerdo” a “Normal”, suma un 62.5%.

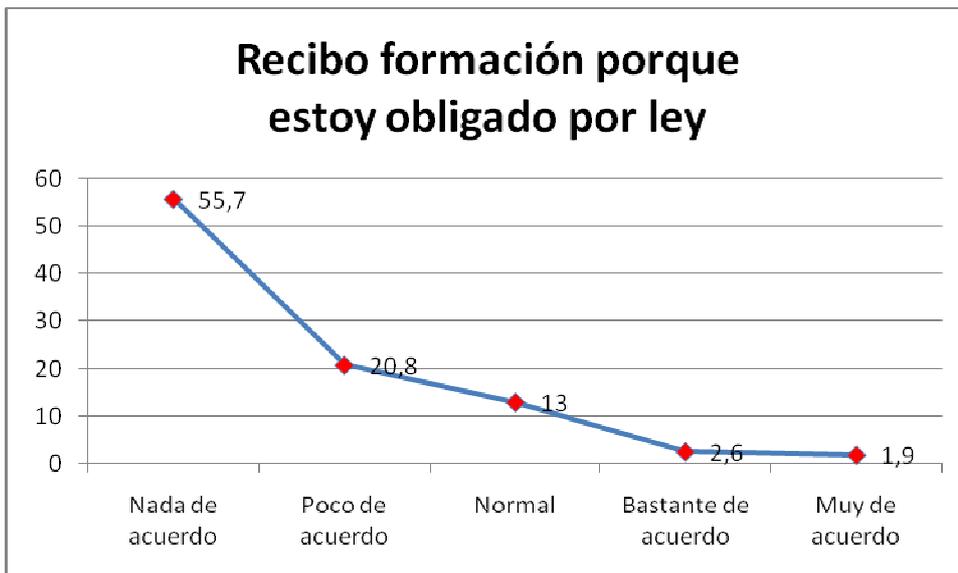


Gráfico 59: Mujeres. Grado de acuerdo con la afirmación recibo formación porque estoy obligado por ley.

El 55.7% no está nada de acuerdo con la afirmación de “Recibo formación porque estoy obligado por ley”. Tan sólo el 4.5% está bastante/muy de acuerdo.

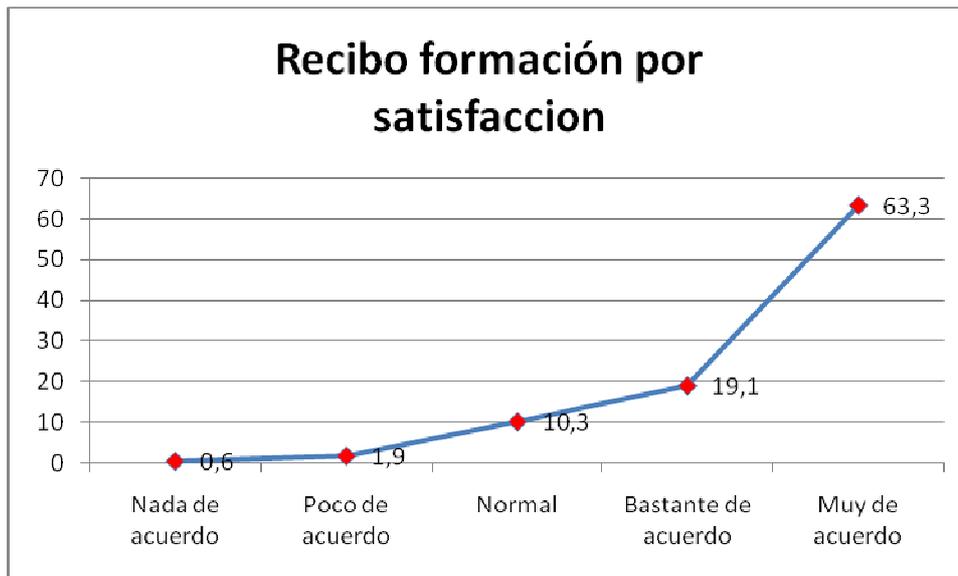


Gráfico 60: Mujeres. Grado de acuerdo con la afirmación recibo formación por satisfacción.

Por satisfacción, el 63.3% está muy de acuerdo, y el 19.1%, bastante de acuerdo, lo que suma el 82.4%.

Por tanto, a modo de conclusión y a nivel general, se puede decir que las mujeres realizan formación por satisfacción personal, para poder desarrollarse a nivel laboral y para poder promocionar y para mejorar en su puesto de trabajo.

Análisis datos colectivo prioritario Mayores de 45 años

De los encuestados mayores de 45 años, el 100% estaba trabajando en ese momento. Por esta razón, no se incluye gráfico al respecto.

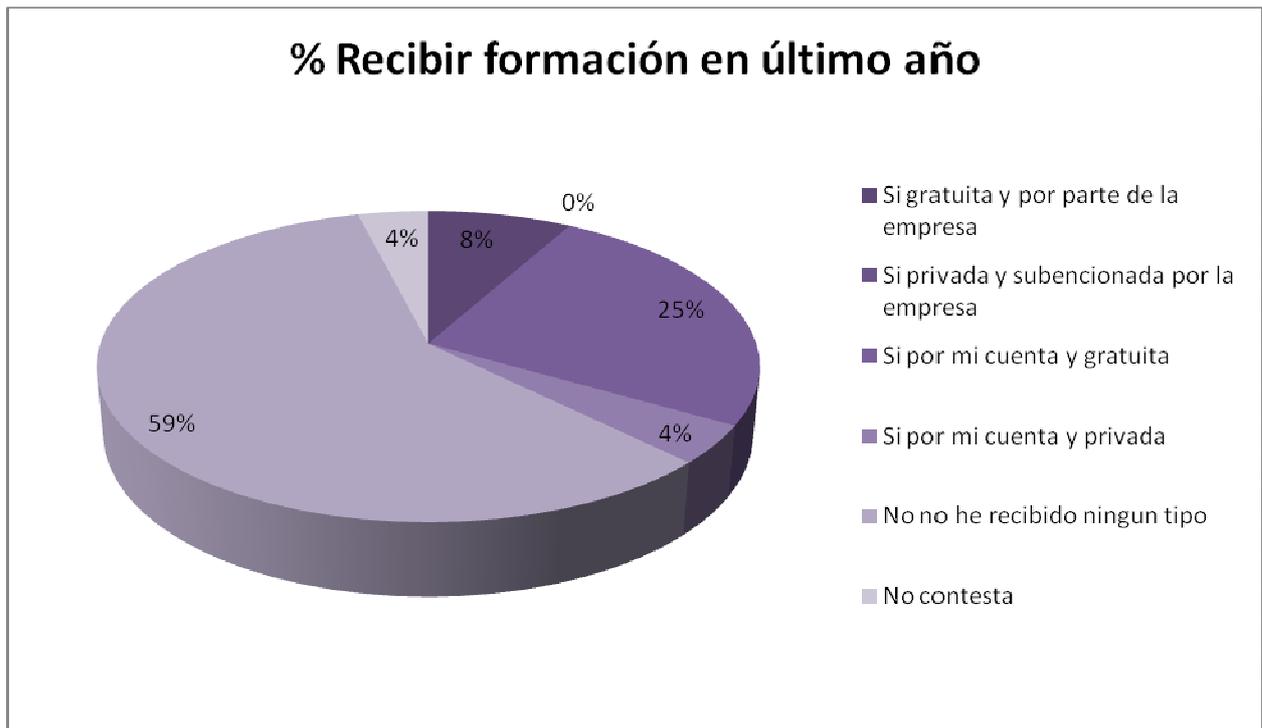


Gráfico 61. Mayores 45 años. Tipo de formación recibida

El 59% de los encuestados no ha recibido formación en el último año. Este dato es muy significativo, ya que vemos que, según vamos aumentando la edad, la formación parece pasar a un segundo plano y no se destina tiempo ni interés.

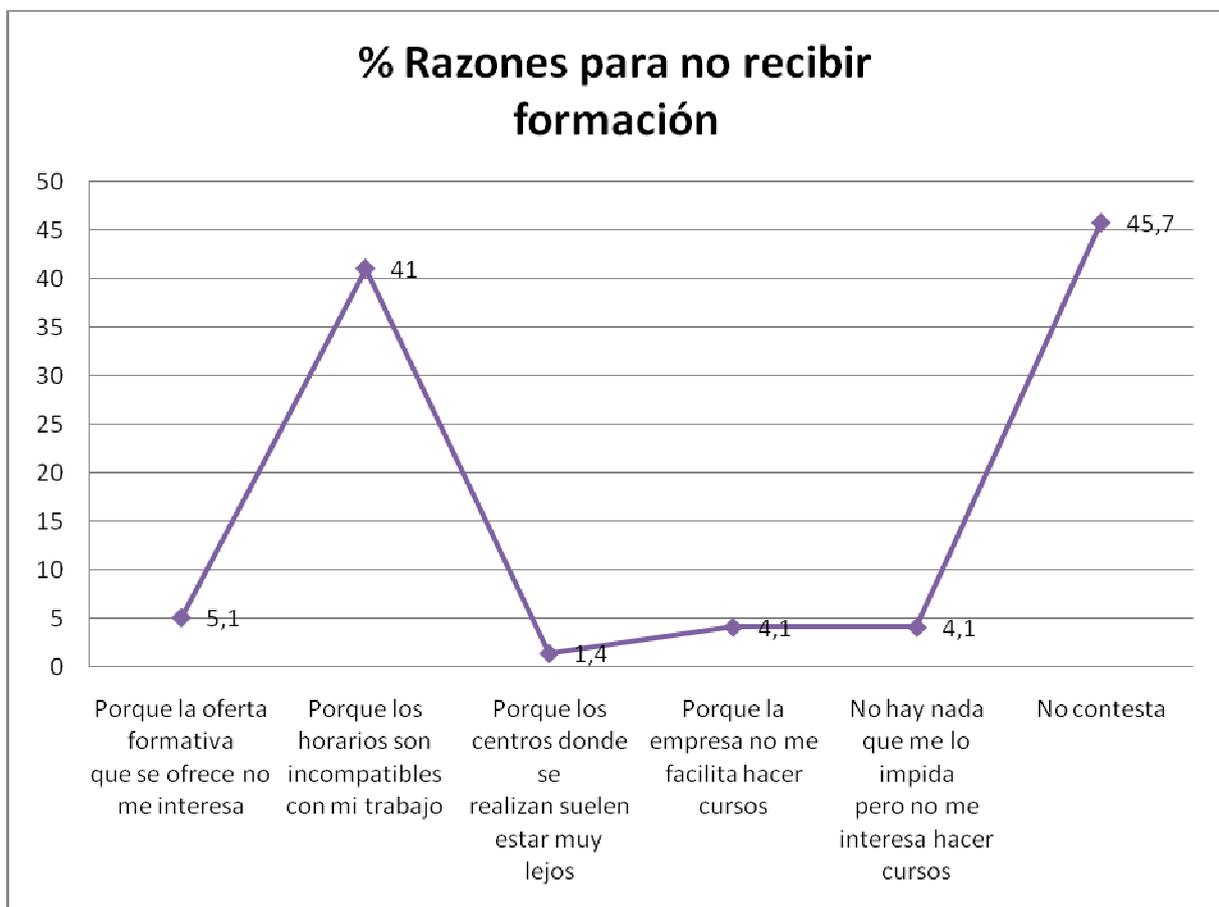


Gráfico 62. Mayores 45 años. Razones para no recibir formación

Con un 45,7% de las respuestas, no dan las razones por las que no reciben formación. Seguido, con un 41% creen que los horarios no son los adecuados para ellos. El resto de respuestas tienen un peso mínimo.

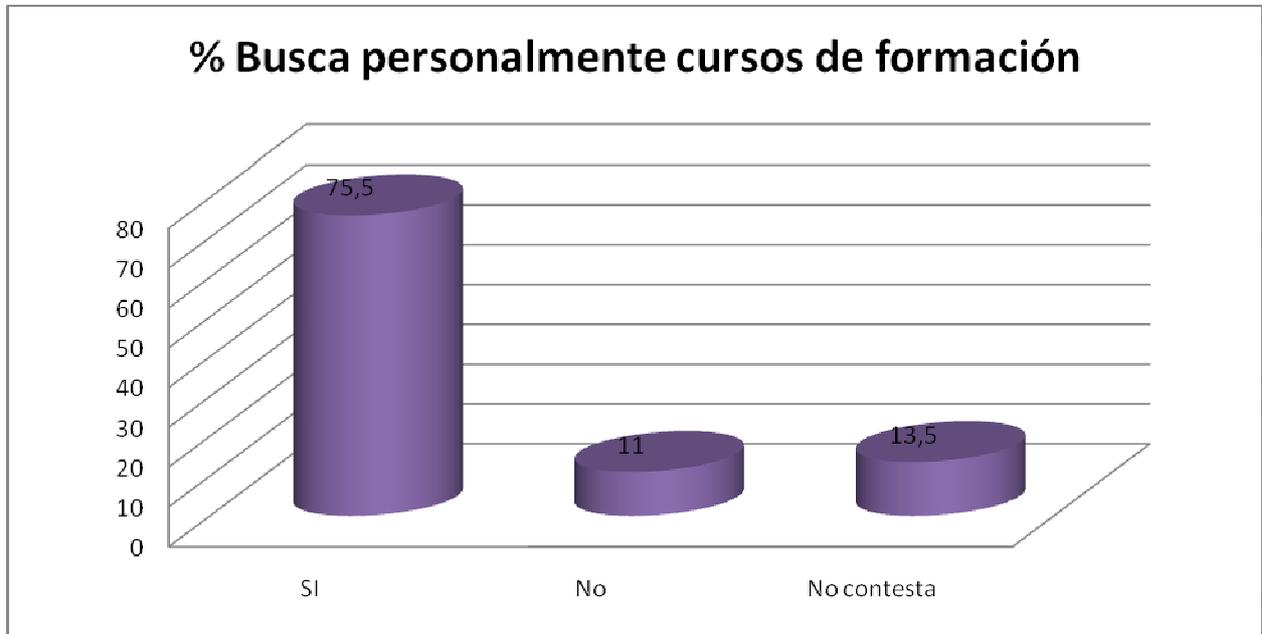


Gráfico 63. Mayores 45 años. Busca personal de cursos

Dentro de aquellos que están interesados, el 75,5% busca personalmente cursos de formación.

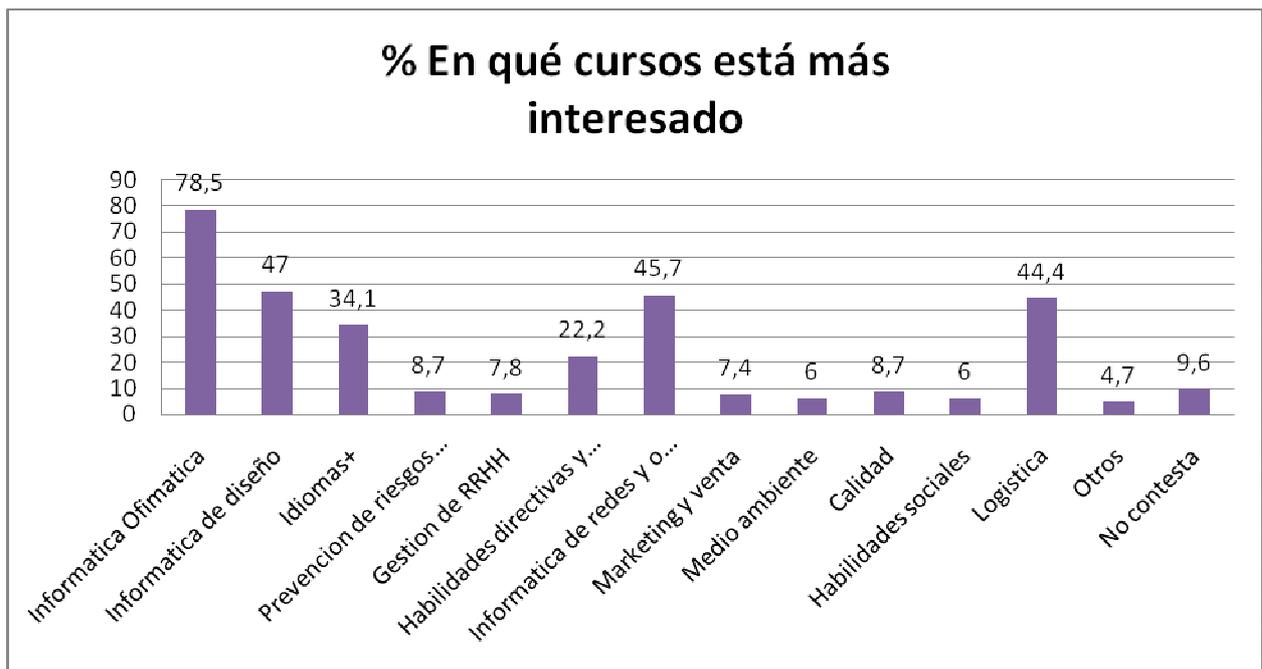


Gráfico 64. Mayores 45 años. Cursos en los que están interesados

- Informática – Ofimática: 78,5%
- Informática de diseño: 47%
- Logística: 44,4%
- Informática de redes: 45,7%
- Idiomas: 34,1%
- Habilidades directivas: 22,2% No contesta: 9,6%
- Prevención de riesgos laborales: 8,7%
- Calidad: 8,7%
- Otros: 4,7%
- Gestión de RRHH: 7,8%
- Marketing y ventas: 7,4%
- Medio Ambiente: 6%
- Habilidades sociales: 6%

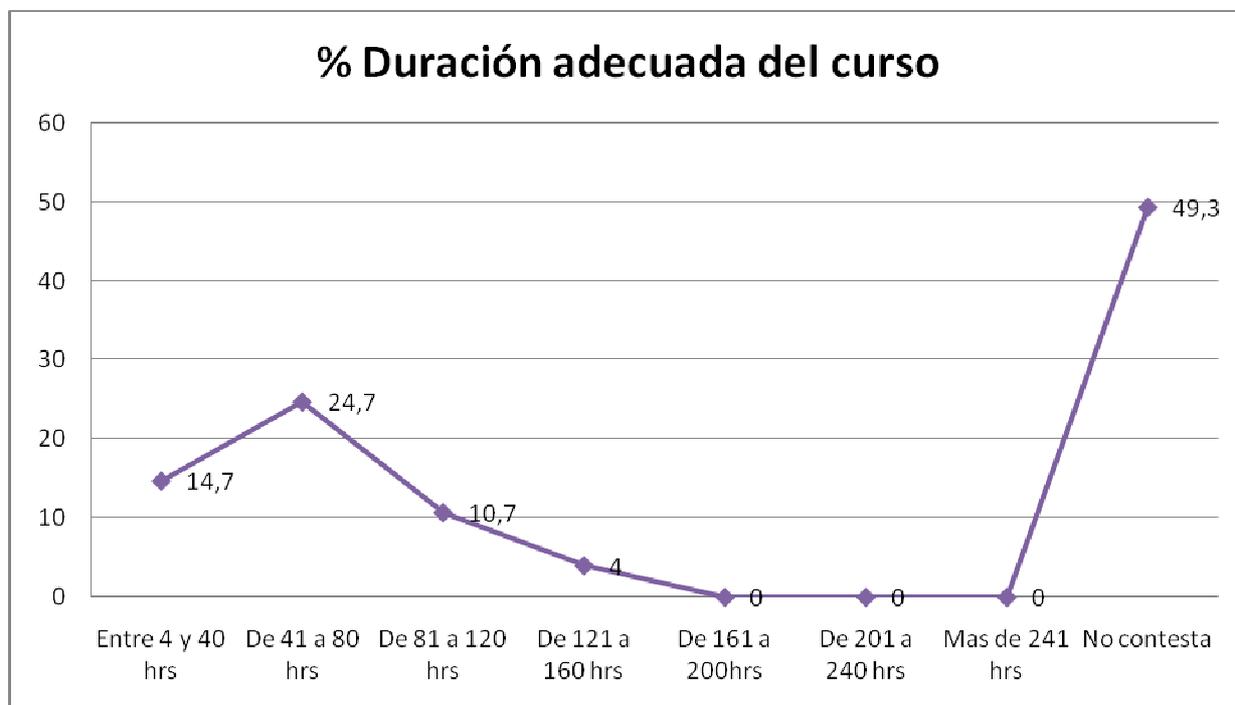


Gráfico 65. Mayores 45 años. Duración de los cursos

El 49,3% de los encuestados no da ninguna idea. El 24,7% opta por cursos de corta duración, de 41 a 80 horas.

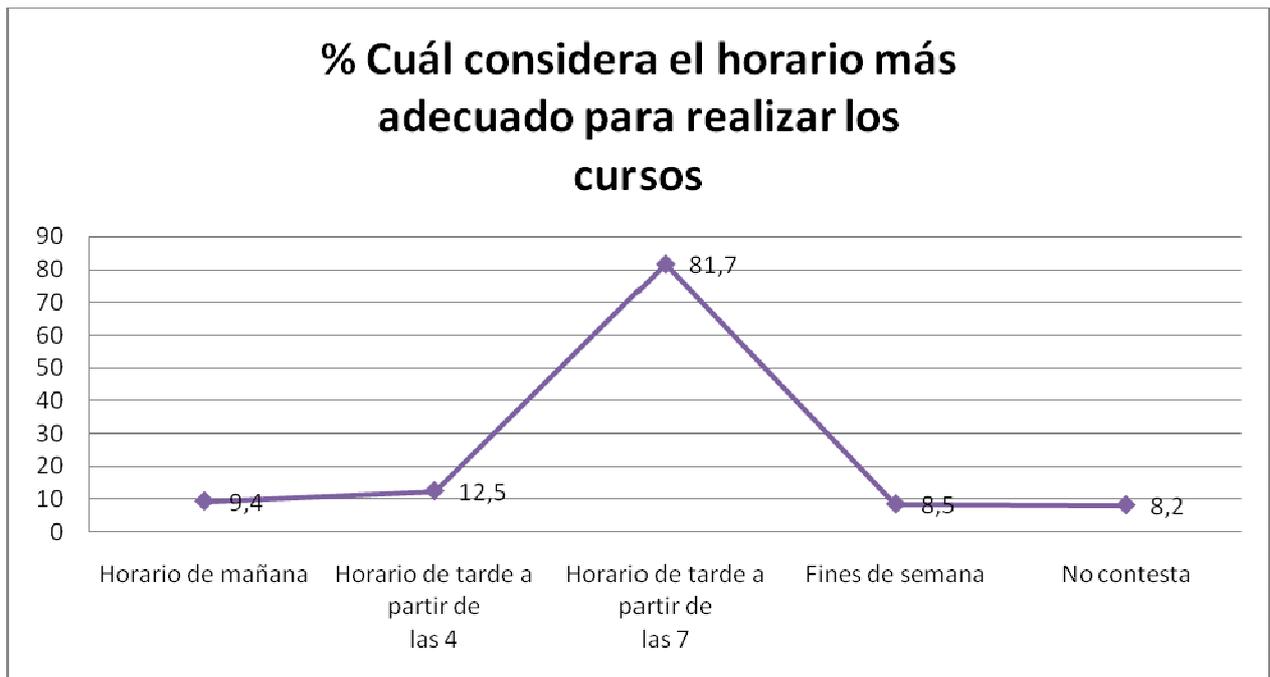


Gráfico 66. Mayores 45 años. Horario

El 81,7% considera más adecuado el horario de a partir de las 7 de la tarde, seguido del de a partir de las 4, con un 12,5%.

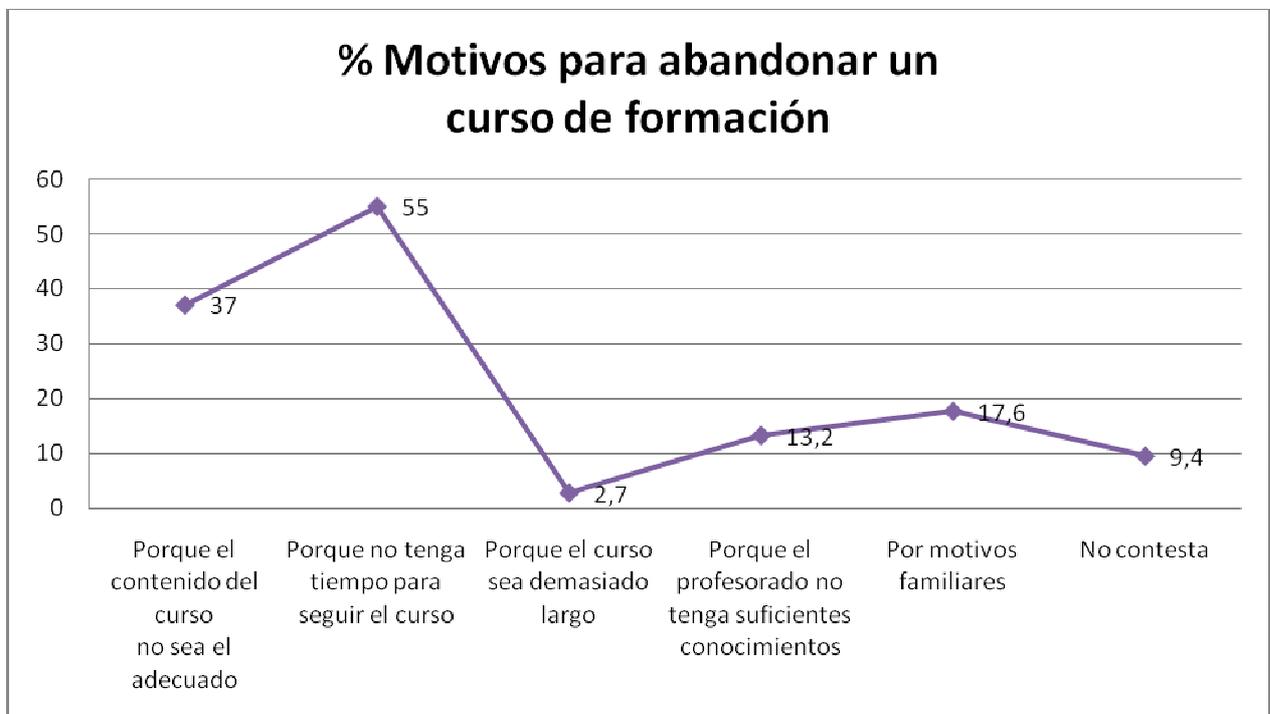


Gráfico 67. Mayores 45 años. Motivos abandono

El 55% de los encuestados ven como razones para abandonar un curso, el que no tenga tiempo, seguido de porque el contenido no sea el adecuado, con un 37%.

Análisis datos colectivo prioritario (en auge) Jóvenes de entre 16 y 25 años

Por la trascendencia y dificultad en el acceso y desarrollo en el empleo que se está produciendo actualmente entre los jóvenes de 16 a 25 años, hemos analizado este colectivo tomándolo como prioritario, a pesar de que para los principales organismos no lo sea en la actualidad.

De los encuestados pertenecientes al colectivo Jóvenes, el 100% estaba trabajando en ese momento. Por esta razón, no se incluye gráfico al respecto.

En cuanto al tipo de formación recibida en el último año, estos son los resultados:

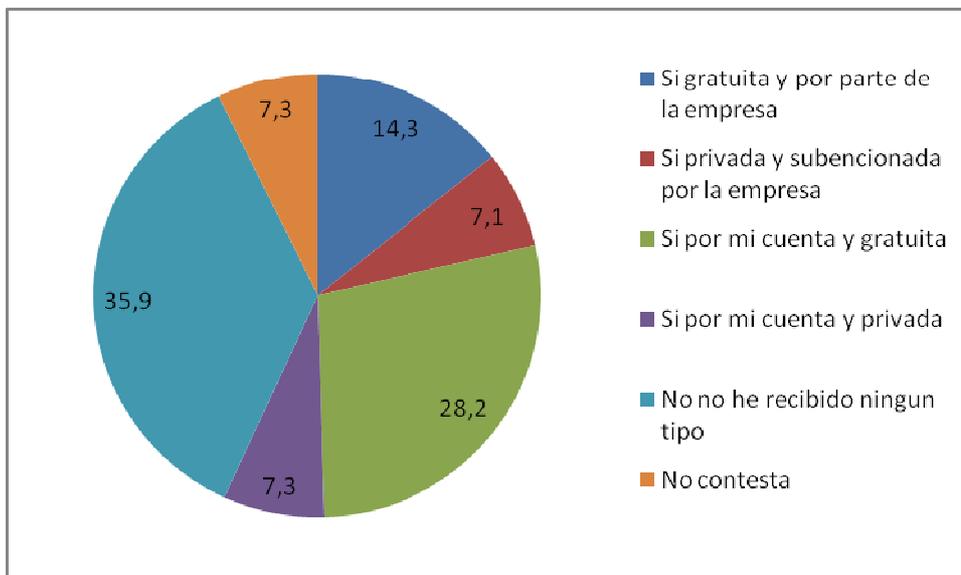


Gráfico 68. Jóvenes. Formación recibida en el último año.

El 35.9% de los jóvenes no ha recibido ningún tipo de formación. El 28.2% ha realizado cursos por su cuenta y gratuitos, y al 14.3%, se los ha gestionado sus empresa.



Gráfico 69. Jóvenes. Razones para no recibir formación.

Los que no reciben formación, el 35.9% de los encuestados, el 47% argumenta que los horarios no se ajustan a sus necesidades. El 39.7% no da ninguna razón, lo que puede significar que no realizan cursos pero no hay ningún motivo.

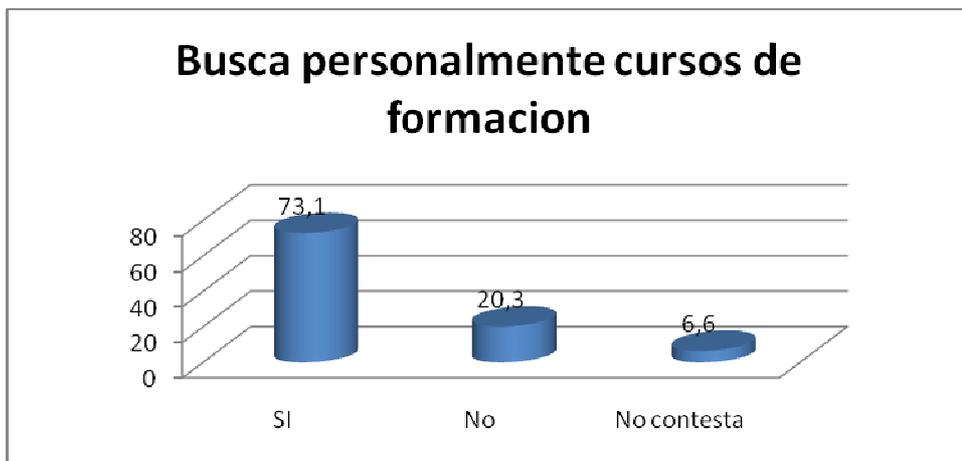


Gráfico 70. Jóvenes. Búsqueda personal de cursos de formación.

De los jóvenes que sí realizan cursos de formación, el 73.1% los buscan personalmente, es decir, que tienen mucho interés y ellos mismos se preocupan por encontrar cursos que satisfagan sus necesidades.

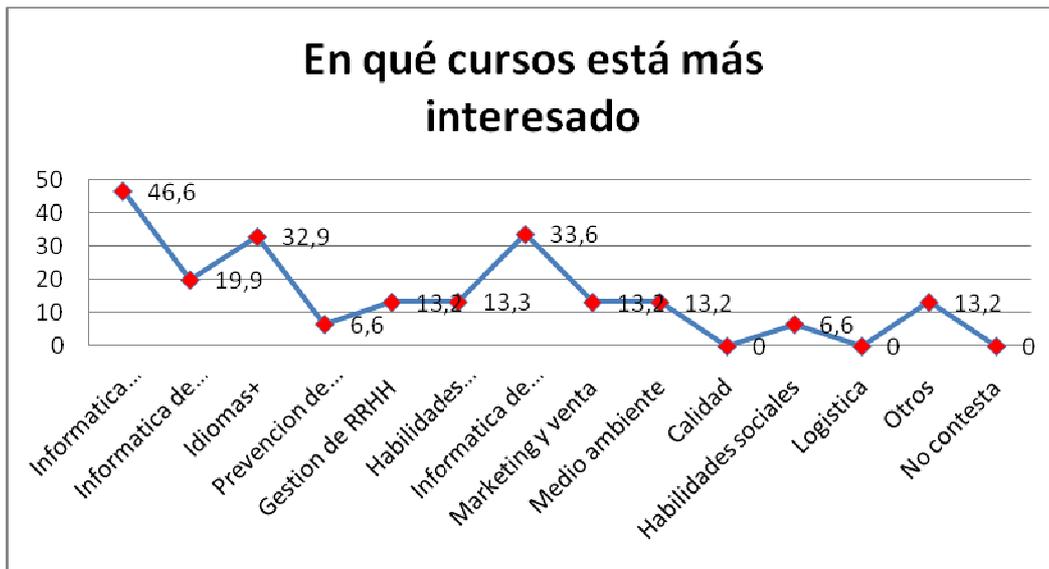


Gráfico 71. Jóvenes. Cursos en los que están más interesados.

- Informática – Ofimática: 46.6%
- Idiomas: 32.9%
- Informática de redes: 33.6%
- Informática de diseño: 19.9%
- Habilidades directivas: 13.3%
- Gestión de RRHH: 13.2%
- Marketing y ventas: 13.2%
- Medio Ambiente: 13.2%
- Otros: 13.2%
- Habilidades sociales: 6.6%
- Prevención de riesgos laborales: 6.6%
- Logística: 0%
- Calidad: 0%

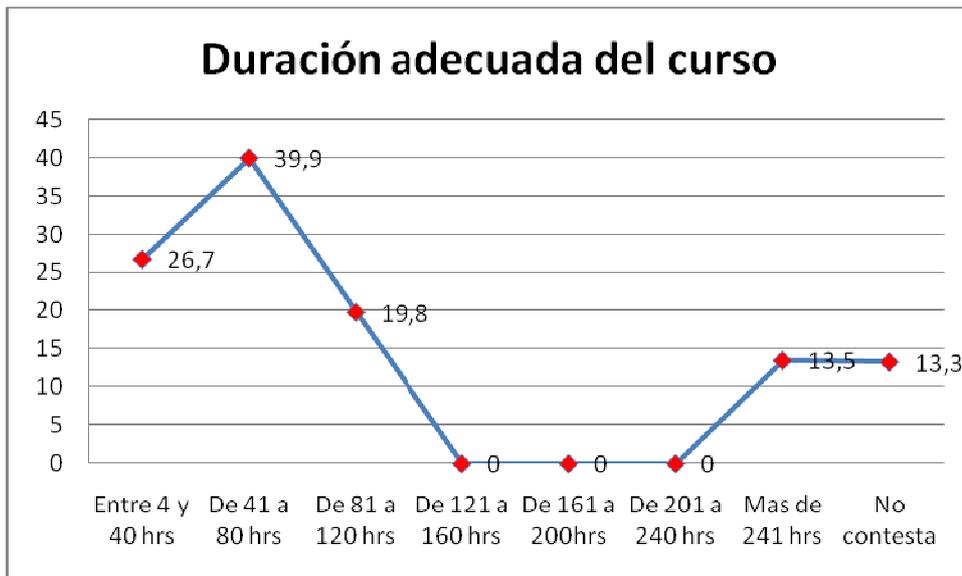


Gráfico 72. Jóvenes. Duración adecuada de un curso.

Los jóvenes prefieren, con un 39.9%, realizar cursos de corta duración: de 41 a 80 horas, con un 39.9%, y de 4 a 40 horas, con el 26.7%.

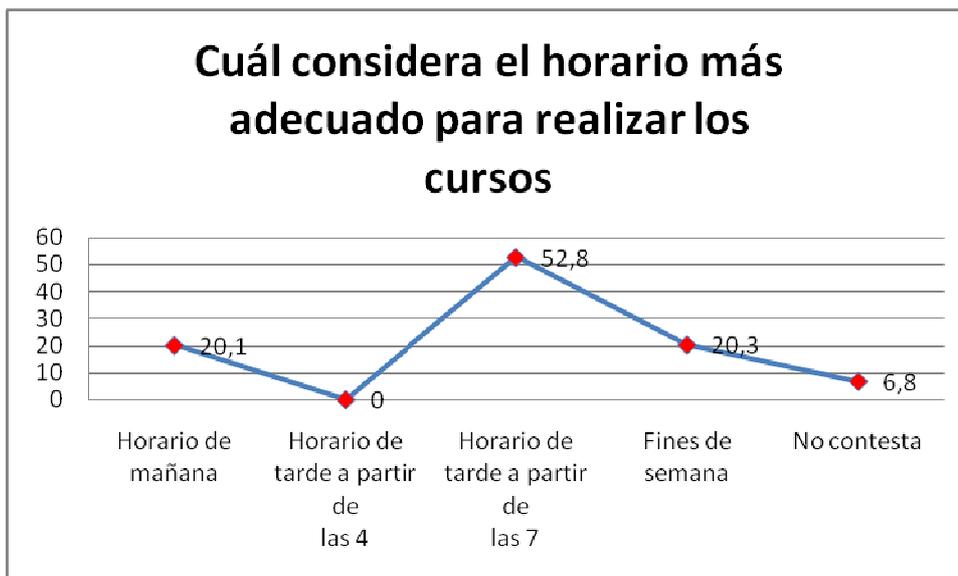


Gráfico 73. Jóvenes. Horario más adecuado para realizar cursos.

En cuanto al horario, el 52.8% prefiere realizarlos por la tarde, a partir de las 7. El fin de semana es la segunda opción más contestada, con un 20.3%.

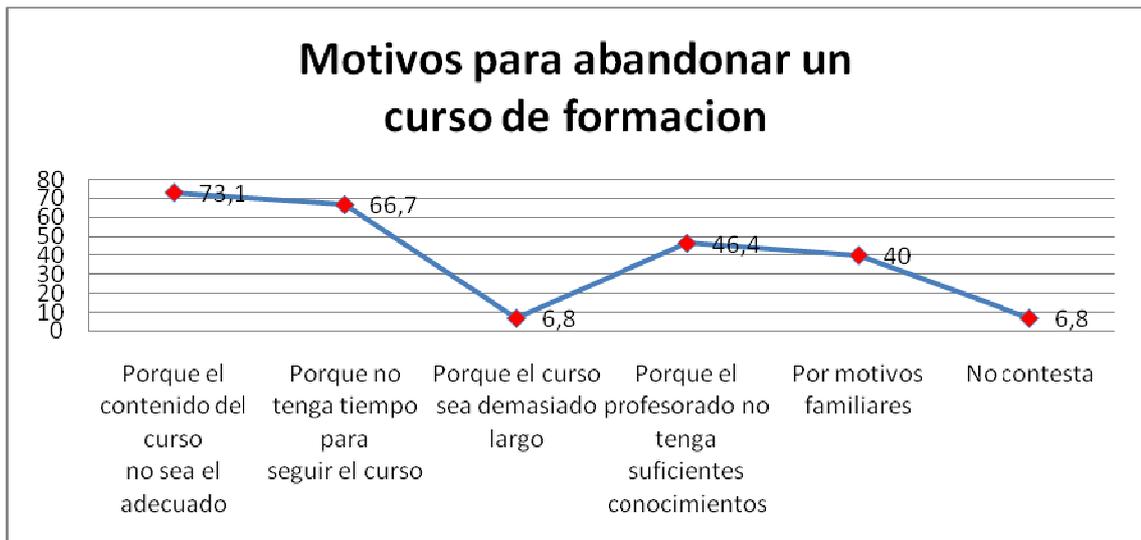


Gráfico 74. Jóvenes. Motivos para abandonar un curso.

En cuanto a las razones de abandono, porque el contenido del curso no sea el adecuado es la principal razón, con un 73.1%, seguido de porque no tenga tiempo para seguir el curso, con un 66.7%.

Sobre el interés, los resultados son los siguientes:

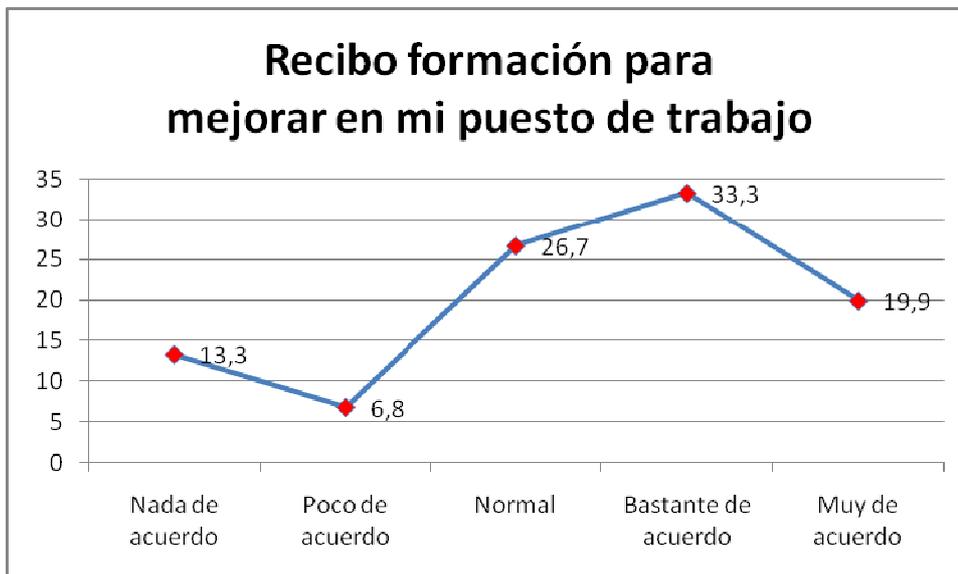


Gráfico 75. Jóvenes. Grado de acuerdo con la afirmación recibo formación para mejorar en mi puesto de trabajo.

La mayoría de jóvenes, con 33.3% de respuestas, están bastante de acuerdo con la afirmación “Recibo formación para mejorar en mi puesto de trabajo”.

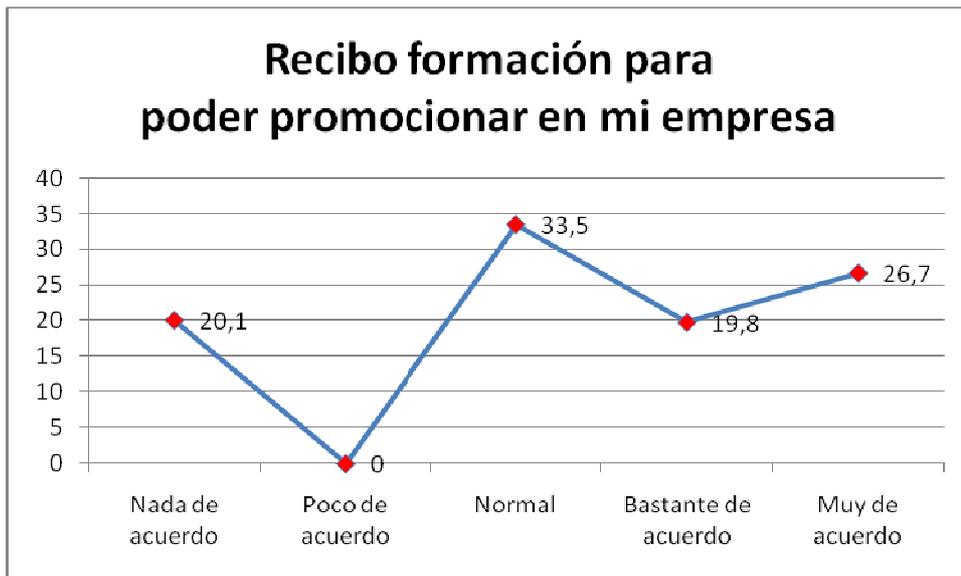


Gráfico 76. Jóvenes. Grado de acuerdo con la afirmación recibo formación para poder promocionar en mi empresa.

Muchos de los encuestados califican de “Normal” el interés por recibir formación para poder promocionar en la empresa.

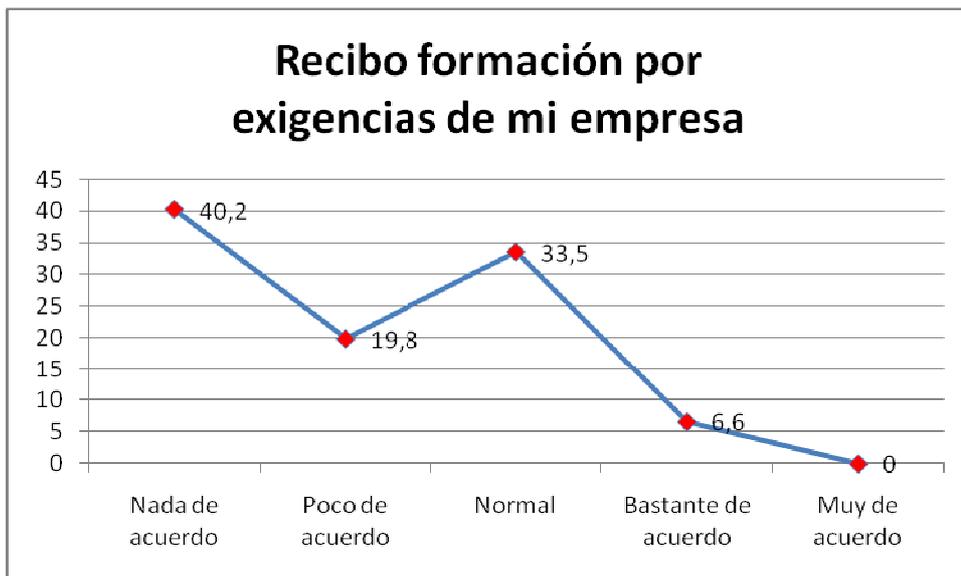


Gráfico 77. Jóvenes. Grado de acuerdo con la afirmación recibo formación por exigencias de mi empresa.

El 40.2% de los jóvenes no está de acuerdo con que reciban formación por exigencias de su empresa.

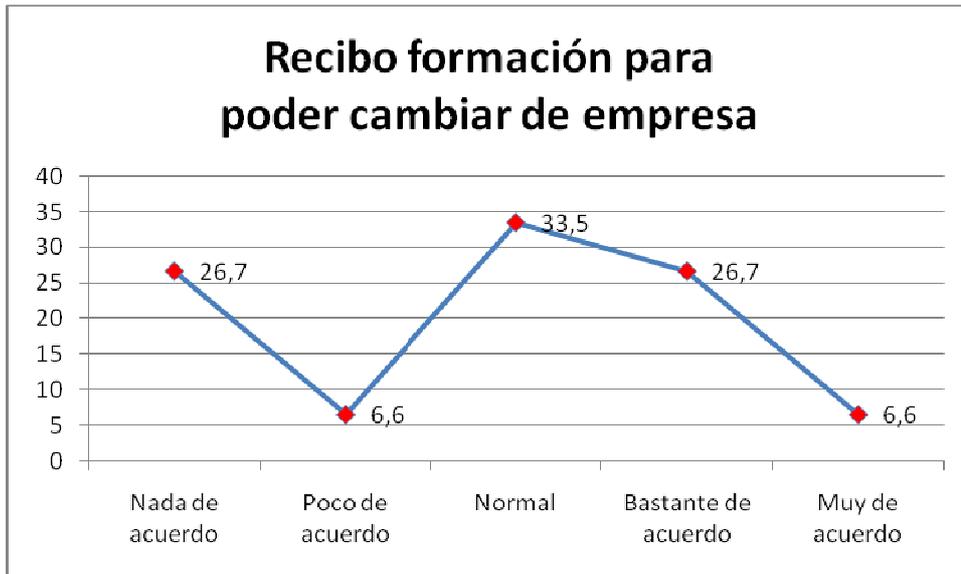


Gráfico 78. Jóvenes. Grado de acuerdo con la afirmación recibo formación para poder cambiar de empresa.

El 33.5% ve “Normal” su interés en recibir formación para cambiar de empresa.

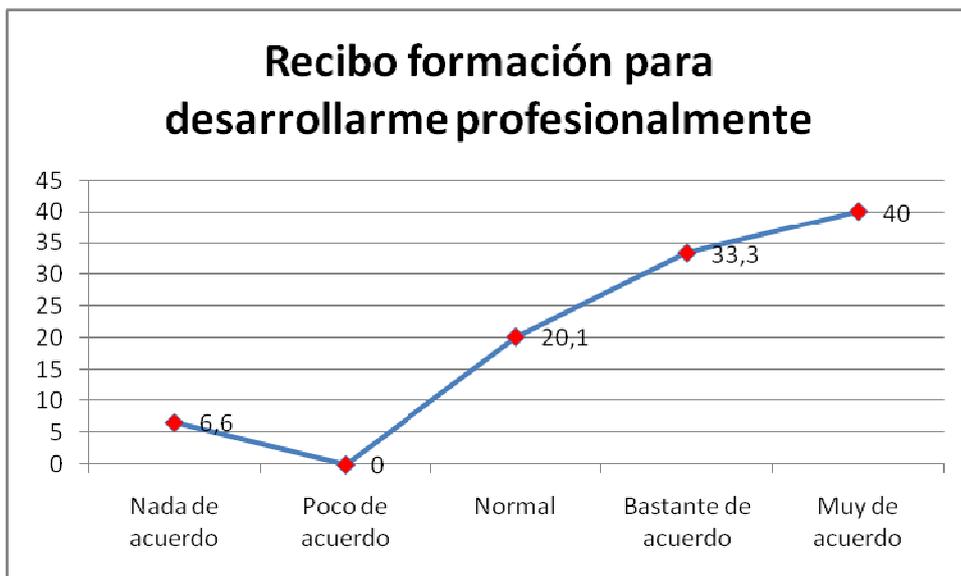


Gráfico 79. Jóvenes. Grado de acuerdo con la afirmación recibo formación para desarrollarme profesionalmente.

El 40% está muy de acuerdo en recibir formación para desarrollarse profesionalmente y el 33.3% está bastante de acuerdo.

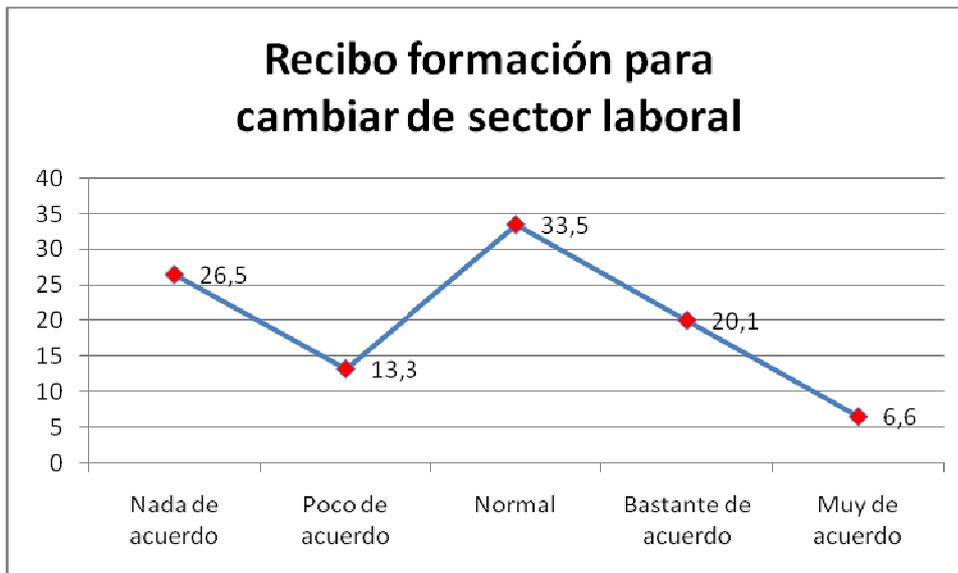


Gráfico 80. Jóvenes. Grado de acuerdo con la afirmación recibo formación para cambiar de sector laboral.

Los resultados de “Recibo formación para cambiar de sector laboral” están muy igualados, muy repartidos.

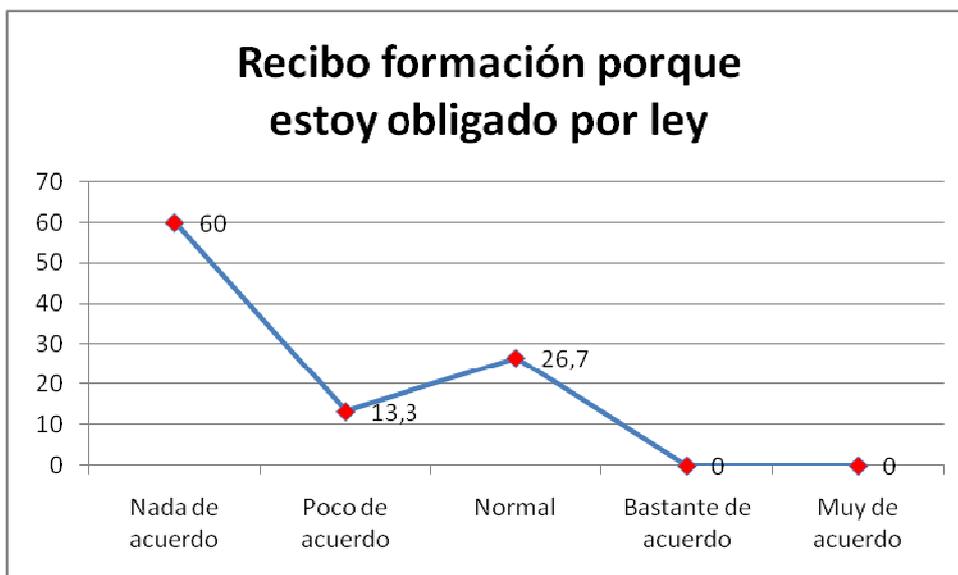


Gráfico 81. Jóvenes. Grado de acuerdo con la afirmación recibo formación porque estoy obligado por ley.

El 60% está nada de acuerdo con que reciben formación porque están obligados por ley.

A nivel general, se puede concluir diciendo que los jóvenes realizan formación para mejorar laboralmente, para promocionar y para su desarrollo profesional. No están de acuerdo con que la realizan porque les obligan en sus empresas o por ley. Los resultados están muy repartidos en cambiar de empresa y de sector.

Conclusiones Provisionales del Muestreo. Fase Cualitativa

CONCLUSIONES ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD

EMPRESARIOS

La mayor parte de las **empresas** valoran la formación en la medida en que no les suponga costes elevados, sea específica (adaptada a sus necesidades formativas) y mejore la productividad de sus trabajadores.

La mayoría de las empresas a nivel de micro pyme no conocen la formación gratuita bonificada a la que tienen derecho. Las asociaciones tienen un papel fundamental en este punto informando a los trabajadores de pymes de la formación que hay.

Por el contrario en las grandes pymes se hace uso de la cuota de bonificación, usando su crédito completo y también hacen cursos de forma particular. Suelen informarse a través de consultoras de formación. Otras a través de Internet.

Se prefiere a formadores que conozcan a la empresa, a que se dedica y cuáles son sus necesidades formativas más importantes. Estas muchas veces surgen espontáneamente, en conversaciones coloquiales de los trabajadores, sin necesidad de que sean impuestas por los directores o coordinadores de departamento

En la **crisis económica actual** la formación juega un papel importante, en la medida en que muchos trabajadores deben reciclarse para hacer que las empresas sean más competitivas y puedan enfrentarse a los periodos económicos complicados, además de ser una forma de insertar laboralmente a los nuevos parados que llevaban toda una vida en la misma empresa y se ven perdidos y desbordados en un mercado laboral exigente y difícil. La confianza de los posibles clientes la da muchas veces el saber que lo proporciona la formación. Sobretudo es importante en el sector comercio, donde para aumentar sus ventas deben preparar mejor a sus trabajadores. Otras se ven afectadas por la crisis y reducen plantilla y servicios de mantenimiento.

Los **trabajadores de la empresa** prefieren en su mayoría recibir formación dentro del horario laboral, aunque también hay otros que buscan formación fuera del horario laboral. Estos últimos la suelen buscar en instituciones privadas pagando los cursos, sobre todo de Contabilidad, aunque también los hay que se enteran de formación gratuita.

Los trabajadores con un perfil más técnico realizan cursos de actualización informática en horario laboral, los trabajadores con un perfil más comercial realizan cursos básicos de informática y de conocimiento de productos, sobretodo fuera del horario laboral.

Suele estar equilibrado el número de hombres y mujeres que quieren recibir formación en la empresa. En cuanto al nivel de cualificación pasa lo mismo, hay de todo, tanto los muy cualificados como los poco cualificados desean recibir formación.

Se prefiere la **formación** eminentemente práctica y presencial, aunque en las grandes empresas está cobrando importancia la formación Mixta, presencial y e-learning. Que sea días sueltos entre semana y de pocas horas (media 25-50horas). Quieren que la duración del curso sea lo más corta posible, con lo que el número de horas al día debe ser de 4-5 horas de formación como mínimo en horario laboral. Lo ideal son grupos de 10 alumnos.

FORMADORES

La **organización de la formación** por parte de la Administración pública no es buena en el aspecto de la temporalización, se tiene que impartir muchos cursos en muy pocos meses. Exceso de documentación a nivel administrativo, que en muchos casos no facilita el buen funcionamiento de la formación.

La **formación gratuita** es menos valorada por los trabajadores y desempleados. En la medida en que no se toman con responsabilidad la asistencia, se plantea la posibilidad de penalizaciones para los alumnos.

Los **cursos que se ofrecen** deben estar relacionados con las necesidades reales de los potenciales alumnos de la formación: trabajadores que quieren promocionarse laboralmente, que personalmente sienten la necesidad o desempleados que buscan insertarse de nuevo en el mercado laboral. La detección de necesidades se realiza de varias formas: por los cuestionarios de evaluación que se entregan al finalizar un curso, por las sensaciones e impresiones recogidas por los profesores que imparten la formación y también por los propios trabajadores a partir de sus demandas a los responsables de recursos humanos de la empresa.

Los cursos más demandados son por temáticas: informática, idiomas, gestión de empresas, carnet de conducir, vigilante de seguridad y administrativos, en general.

La demanda de formación mayoritaria es presencial, cobra importancia la teleformación por la comodidad de su estudio, el acceso de una gran cantidad de población a la conexión a internet, además del seguimiento de un tutor que hace la formación más personalizada.

Los alumnos valoran mucho la certificación de los cursos, que estén homologados y que sean oficiales.

La **ventaja de que este año de pueda impartir formación ocupacional y continua** es el hecho de no tener que discriminar entre trabajadores y desempleados, además de una mayor cantidad de alumnos potenciales, y de la mayor disponibilidad horaria de los desempleados.

La **falta de información** de las posibles vías para acceder a la formación de oferta o demanda puede deberse a la falta de claridad en la transmisión de esa información: términos como formación bonificada, formación continua, de oferta o de demanda son muchas veces liosos para las empresas o individuos. Que no saben en qué consisten, ni dónde acudir para asesorarse.

GRUPOS DE DISCUSIÓN:

GRUPO HOMBRES TRABAJADORES OCUPADOS. CONCLUSIONES:

Grupo muy heterogéneo. Diferentes puntos de vista.

Se han centrado en la parte “negativa” de la formación, en sus fallos o deficiencias.

- Ven un claro déficit informativo:
 - Creen que a las empresas no les interesa informar. No hay facilidades porque no les importa que sus trabajadores se cualifiquen o no. Sólo les interesan los beneficios y no las situaciones personales de la gente.
 - La CAM debería informar a las empresas y trabajadores de los cursos que existen. Sólo el trabajador con inquietud se entera.
 - La comunicación llega a través de amigos más que a través de las instituciones.
 - El porcentaje destinado a formación se retiene de la nómina pero no se informa al respecto.
 - Debería haber una formación desde el inicio de la vida profesional. España está a la cola de Europa. Existe un déficit formativo y educacional.
- Hicieron varias sugerencias para poder mejorar la formación para el empleo:
 - Formación para atender correctamente al público
 - Más variedad de horarios
 - Recortar el tiempo de espera entre cada acción formativa.
 - Creen que existen problemas con los diferentes cursos sectoriales. Se debería poder acceder aunque el trabajador sea de otro sector.
 - Los centros ofrecen una formación muy generalista.
 - Siempre se repiten los mismos cursos
 - Esta formación es muy importante en estos momentos de crisis. Es un valor añadido a la hora de solicitar trabajo. La praxis es importante pero hay que aplicarlos.
 - Existe una diferencia entre las personas que se forman simplemente para ampliar sus CVs y quienes buscan la formación para su satisfacción personal.

- Idiomas: en un momento de globalización, es muy importante
- Conocimientos sobre prevención de riesgos laborales
- Cursos de oficios

GRUPO MUJERES TRABAJADORAS OCUPADAS. CONCLUSIONES:

Grupo muy participativo y con ganas de aportar información al Estudio.

La reunión se orientó hacia los beneficios de la formación:

- Ven la formación muy positivamente y como el factor desencadenante de muchas mejoras y valores añadidos tanto laborales como personales.
- Consideran que es una forma de progresar laboralmente y de satisfacción personal. Dicha satisfacción, revierte igualmente en su trabajo.
- La formación, al ampliarse los conocimientos, es para ellas una forma de potenciar la seguridad : la seguridad en uno revierte en la transmisión de la confianza
- Consideran la formación como un modo de modernización.
- Ven una clara relación entre el aumento de conocimientos o formación y promoción laboral.
- En estos momentos de crisis, creen que si se tienen los conocimientos necesarios, existen más posibilidades de acceder al mercado laboral.
- Se trató el hecho de que haya más alumnos mujeres que hombres. Creen que la mujer se forma para alcanzar mayores niveles de independencia. Tiene otras inquietudes, otras aspiraciones. Debido a la carga doméstica debe aprovechar al máximo el tiempo que puede dedicarse a su formación.

Como ideas, creen que los cursos deberían ser más largos, con más práctica, y proponen cursos de oficios.

GRUPO DESEMPLEADOS. MIXTO

Grupo poco participativo.

- Ven poco útil el sistema de formación existente.
- Lo que ven como un buen sistema de formación, es poder integrar realmente la formación y el empleo. Opinan que debería haber un acuerdo entre la administración y los empresarios. Que estos faciliten el aprendizaje de sus trabajadores.
- En caso de desempleados, los cursos deberían ir acompañados de prácticas en empresas o que se cree una bolsa de empleo para todos los alumnos.

- Dudan que sean cursos gratuitos sean de mejor calidad que los privados y que en muchas ocasiones sean útiles en el trabajo.

Creen que los cursos son demasiado generales y muy cortos. Hay que apostar por la formación específica: cursos de oficios, energías renovables, nuevas tecnologías.

Conclusiones del Estudio y propuestas

Nuestra entidad, como parte integrante del sistema en conjunto con la Comunidad de Madrid, y con la colaboración de Centro de Enseñanzas Modernas, ha desarrollado este proyecto en el marco de la Ley que regula este tipo de Subvenciones, ha realizado este proyecto subvencionado por la Comunidad de Madrid a través de la Consejería de Empleo y Mujer, Servicio Regional de Empleo y la cofinanciación del Fondo Social Europeo.

La realización de este estudio nos ha permitido conocer, y poder así mostrar, cuál es la realidad de la zona Alcobendas en materia de Formación, conocer y profundizar tanto en la oferta como en la demanda, lo que nos va a permitir que se adecue a la realidad de nuestro municipio, apostando que las modificaciones que se realicen tendrán un mayor impacto sobre la formación para el empleo, objetivo prioritario de este proyecto.

Dentro de los objetivos que nos marcamos en la solicitud del estudio, a través de las acciones realizadas, cuyos resultados se han expuestos en los apartados anteriores, nos ha permitido dar respuesta a los mismos y ahondar en la problemática de la formación.

Las conclusiones que podemos sacar de este estudio, íntimamente relacionadas con los objetivos propuestos son las siguientes:

Hemos analizado los diferentes factores y determinado, según los resultados obtenidos

Analizar los factores que estructurarán la demanda de formación del sistema productivo para poder anticiparnos 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 Alcobendas y zona de influencia y desarrollar iniciativas y alternativas sobre la adecuación de la oferta de formación a la evolución de los

contenidos de las ocupaciones y adaptar los módulos formativos de acuerdo con lo que se establezca en la normativa reguladora de los certificados de profesionalidad .

ANÁLISIS DE LA ESTRUCTURA ECONÓMICO-EMPRESARIAL DE ALCOBENDAS Y ZONA DE INFLUENCIA.

Tras la realización del análisis económico-empresarial podemos concluir que la situación de Alcobendas y su zona de queda definida de la siguiente manera:

- Alcobendas ha sufrido un gran incremento en los últimos años del volumen de empresas, distribuyéndose en amplios parques empresariales.
- Las empresas de Alcobendas y zonas de influencia son entidades consolidadas y con una trayectoria bastante larga.
- El tejido empresarial está formado mayoritariamente por pymes, aunque el peso de las grandes empresas es muy importante.
- Los sectores más extendidos son el sector servicios con un 82,27% de representatividad y el sector industrial con un 15,07% de representatividad, siendo casi imperceptible el peso del resto de los sectores.
- Se concentran empresas muy importantes de la alta tecnología.
- Esta zona responde a un modelo de desarrollo económico dinámico, de vanguardia y abierto al exterior.
- Las tres actividades productivas con mayor representatividad son: Informática, con un 9.11%, y con el mismo porcentaje, Cajas de ahorro, banca y servicios financieros; y Producción y distribución de alimentos y bebidas, con un 7.86%.
- la Tasa de Desempleo (8,47%) está debajo del registrado en la Comunidad de Madrid (con un 10,15%) y a nivel nacional (13,91%).
- El distrito centro es en el que más se concentra la población que busca o demanda mejora de empleo.
- La proporción entre hombres y mujeres inscritas como demandantes de empleo se ha llegado a igualar.
- El sector de actividad con mayor porcentaje de desempleo es de Comercio Minorista.

ANÁLISIS OCUPACIONAL DE ALCOBENDAS Y SU ZONA DE INFLUENCIA. EVOLUCIÓN DEL SISTEMA PRODUCTIVO Y LOS CAMBIOS QUE CONLLEVA EN LOS PERFILES Y COMPETENCIAS PROFESIONALES.

Tras la realización del análisis ocupacional podemos concluir que la situación de Alcobendas y su zona de queda definida de la siguiente manera:

- Los grupos de ocupación quedan divididos según los siguientes porcentajes:
 - **Trabajador de tipo administrativo: supone el 26%**
 - **Trabajador no cualificado: representa el 23%.**
 - **Trabajador de los servicios: representa el 23%.**
 - **Técnicos especialistas y profesionales de apoyo: representan el 13%.**
 - **Técnicos y profesionales científicos: este sector supone el 8%.**
 - **Trabajador cualificado: el 4%.**
 - **Operadores de de instalaciones, maquinaria y montadores: este es el último grupo que forma el mapa ocupacional de Alcobendas. Supone el 3%.**
- **No hay una clara tendencia en la evolución de las ocupaciones, destaca el peso que va a adquirir el sector de la Dependencia en los próximos años, se va a precisar más médicos, auxiliares y coordinadores de servicios de emergencias.**
- A grandes rasgos, se buscan trabajadores versátiles y que puedan adaptarse a los cambios y a realizar diferentes funciones.
- Las principales áreas ofertantes son servicios a la comunidad, administración y oficinas y comercio minorista.

REALIZACIÓN DE UN MAPA OCUPACIONAL DE ALCOBENDAS Y ZONA DE INFLUENCIA: RELACIONANDO LAS OCUPACIONES CON LA CODIFICACIÓN DE LA CON-94.

Tras la realización de la codificación CON-94 podemos concluir lo siguiente:

- **Trabajador de tipo administrativo:** ocupaciones cuyas tareas principalmente requieren para su desempeño los conocimientos y la experiencia necesarios para ordenar, y almacenar y encontrar información, pudiéndose utilizar también equipos informáticos. Las tareas consisten en realizar trabajos de secretaría, utilizando máquinas de oficina, incluidos los ordenadores, y realizar trabajos relacionados con los servicios de correos, las operaciones de caja y otros con tareas propias de atención al público.
- **Trabajador de tipo no cualificado:** ocupaciones para cuyo desempeño se requieren los conocimientos y la experiencia necesarios para cumplir tareas generalmente sencillas y rutinarias realizadas con la ayuda de herramientas manuales, y para las cuales se requiere a veces un esfuerzo físico considerable y, salvo raras excepciones, escasa iniciativa. Sus tareas consisten en vender mercancías en las calles, brindar servicios de portería

y vigilancia de inmuebles y bienes, y ejecutar tareas simples relacionadas con la minería, la agricultura o la pesca, las industrias manufactureras y la construcción. Se han diferenciado dos Grupos Principales: uno para los trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes), y otro para el resto de peones que realizan en su trabajo un mayor esfuerzo físico.

- **Trabajador de los servicios:** ocupaciones cuyas tareas principales requieren para su desempeño los conocimientos y la experiencia necesarios para la prestación de servicios personales y servicios de protección y de seguridad o la venta de mercancías en un comercio o en un mercado. Dichas tareas consisten en servicios relacionados con los trabajos domésticos, la restauración, los cuidados personales, la protección de personas y bienes, el mantenimiento del orden público o la venta de mercancías en un comercio o en los mercados. Se han diferenciado tres Grupos Principales: uno para trabajadores de servicios personales, otro para los de protección y seguridad y otro para los vendedores de los comercios.
- **Técnicos especialistas y profesionales de apoyo:** ocupaciones cuyas tareas requieran para su desempeño conocimientos de carácter técnico y la experiencia necesaria para servir de apoyo en labores de carácter técnico a los profesionales del Gran Grupo 2, o desempeñar tareas de carácter administrativo con cierto grado de responsabilidad.
- **Técnicos y profesionales científicos:** ocupaciones cuyas tareas principales requieren para su desempeño conocimientos profesionales de alto nivel y experiencia en materia de ciencias físicas y biológicas o ciencias sociales y humanidades. Sus tareas consisten en aplicar el acervo de conocimientos científicos o intelectuales a los diferentes campos o, por medio de la enseñanza, asegurar la difusión sistemática de esos conocimientos. Se han diferenciado dos Grupos Principales: uno que engloba a las ocupaciones asociadas a titulaciones de 2º y 3er ciclo universitario, y otro que reúne las ocupaciones asociadas a titulaciones de 1er ciclo universitario.
- **Trabajador cualificado:** ocupaciones cuyas tareas principales requieren para su desempeño los conocimientos y la experiencia necesaria para la obtención de productos de la agricultura, la ganadería, la agricultura y la pesca. Sus tareas consisten en practicar la agricultura a fin de obtener sus productos, criar o cazar animales, pescar o criar peces y, conservar y explotar los bosques. Cuando un agricultor realice además las tareas de dirección será clasificado en el gran grupo 6, salvo que dedique más de 1/3 de su tiempo a tareas exclusivas de dirección. Aquí también se incluye el grupo de Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, la construcción y la minería, excepto los operadores de instalaciones y maquinaria
- **Operadores de de instalaciones, maquinaria y montadores:** ocupaciones cuyas tareas principales requieren para su desempeño los conocimientos y la experiencia necesarios para atender y vigilar el funcionamiento de máquinas e instalaciones industriales de gran tamaño y a menudo automatizadas, que reducen el esfuerzo físico y el tiempo requerido en la

realización del trabajo. Las tareas y deberes de estas ocupaciones precisan de un conocimiento para lograr que las máquinas rindan óptimamente. Estas ocupaciones están orientadas al conocimiento y manejo de las máquinas siendo menos importante el conocimiento de la materia prima, los procesos de transformación y a sus resultados. Se han diferenciado dos Grupos Principales: uno para las operaciones de instalaciones industriales, ensambladores y conductores de maquinaria fija y otro para los conductores de maquinaria móvil.

PROBLEMAS Y NECESIDADES FORMATIVAS ESPECÍFICAS DE ALCOBEDAS Y ZONA DE INFLUENCIA

Las preferencias formativas que se han detectado son las siguientes:

- Entre las modalidades formación se prefieren los cursos presenciales al resto de las modalidades, el porcentaje que se extrae de esta preferencia es del 66,3%.
- Los tres áreas predilectas para la realización de cursos son: área informática-ofimática, área de idiomas y área de habilidades directivas y de mando.
- Se considera que la duración más adecuada para la realización de cursos es de 41 a 80 horas.

Tras realizar un análisis de la oferta formativa que se desarrolla en la zona de estudio, podemos concluir:

- Aunque se está impartiendo numerosos cursos de las áreas de Informática e Idiomas. No pasa lo mismo con otras áreas muy demandadas como son las áreas de Habilidades directivas y de mando, Logística, Marketing y Venta, Calidad, Gestión de RRHH o Medio Ambiente, entre otros.
- Oferta formativa repetitiva, con poca variedad, poca continuidad en el tiempo, con escasas actividades prácticas y horarios poco variados.
- Hay numerosos centros formativos pero poco especializados.
- Ausencia de un organismo que informe de las diferentes acciones formativas que se realizan en la zona.

ADECUACIÓN DE LA OFERTA FORMATIVA A LA EVOLUCIÓN DEL MERCADO LABORAL.

Si bien, nos encontramos en la llamada sociedad del conocimiento, donde continuamente se están produciendo nuevas actualizaciones, tecnologías y formas de hacer, que dificultan que tanto empresas como trabajadores estén al día en su área de actividad, es por ello mismo que es necesario que la formación que éstos reciben sí esté a la vanguardia de estos cambios.

Pero este continuo cambio, hace difícil prefijar unas pautas de adecuación de la oferta formativa, según los resultados obtenidos con el estudio y su posterior análisis, se pueden definir una serie de puntos importantes a tener en cuenta para que la oferta formativa esté adecuada a la evolución del mercado laboral:

- Las nuevas tecnologías deberán situarse en la cabeza de la oferta formativa, desarrollándose las últimas versiones de los programas existentes.
- Desarrollo de acciones formativas específicas que aporten una serie de conocimientos y habilidades específicos de un sector o área productiva, que aporten a los formandos un valor añadido en el mercado laboral.
- La formación deberá aportar a los participantes habilidades de adaptabilidad ante situaciones de cambio e incertidumbre, que los permita desenvolverse en la situación actual de constante cambio.
- La formación deberá aportar a los participantes autonomía en la realización de sus tareas.
- Otro aspecto importante será la adecuación de las materias al mercado internacional.

SALIDA FORMATIVA A LOS TRABAJADORES PROCEDENTES DE SECTORES EN SITUACIÓN CRÍTICA.

Tras los resultados obtenidos y partiendo de las consideraciones de los directivos y responsables de formación entrevistados, el camino de los trabajadores en sectores en situación crítica tiene que ir dirigido hacia:

- La polivalencia.
- La adaptación al cambio y posibles dificultades.
- La generación de nuevos campos de actuación en las empresas.
- Adquisición de conocimientos y habilidades en el aumento de las ventas, el trato con el cliente y los nuevos softwares.
- Adquisición de conocimientos y habilidades en áreas y materias de reciente creación cuyas demandas no estén cubiertas.

RESISTENCIAS A LA FORMACIÓN Y SUS INCIDENCIAS EN LA CUALIFICACIÓN Y CARRERA PROFESIONAL.

Los principales inconvenientes a la hora de realizar acciones formativas son:

- Horarios de las acciones formativas incompatibles con los horarios de trabajo o de búsqueda de empleo. (61,6%)
- Falta de facilidades de las empresas a las que pertenecen (10,2%).

- Centros en los que se realizan las acciones formativas se encuentran muy alejados. (10,1%).
- Falta de adecuación de la oferta formativa. (7,6%).
- Falta de interés personal a la hora de formarse (5,7%).

DIFUSIÓN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS PARA SU APLICACIÓN.

Este proyecto es su diseño estaba acompañado de una jornada para la difusión de los resultados. Consideramos de vital importancia que los datos de estos estudios se den a conocer. EN este afán nos encontramos en la actualidad, ya que estamos estudiando diferentes posibilidades para intentar, aunque no esté dentro del proyecto, de una jornada en la que se inviten a todas aquellas entidades, agentes sociales y empresas que este tipo de información les sea de utilidad.

POTENCIAR LA CALIDAD DE LA OFERTA FORMATIVA.

Tras el análisis de los resultados obtenidos pasamos a señalar, según cada técnica de recogida de datos, los principales aspectos identificados potenciadores de la calidad de la oferta formativa y con ello de la formación para el empleo.

Las personas encuestadas han señalado una serie de aspectos que consideran muy importantes y que deben estar presentes en el desarrollo y ejecución de las acciones formativos.

Estas cuestiones que los encuestados consideran muy importantes son:

- La información previa a la realización de un curso con un 36,9% de los encuestados.
- El grupo de alumnos debe ser homogéneo con un 41,4% de los encuestados.
- Los profesores deben ser cualificados expertos en la materia y con suficiente capacidad pedagógica con un 57,9% de los encuestados.
- En los cursos deben existir actividades prácticas que complementen los conceptos teóricos con un 48,9% de los encuestados.
- Los contenidos de la formación deben contribuir a su promoción/desarrollo profesional con un 51,7% de los encuestados.
- La formación debe ser útil para el puesto de trabajo con un 37,6% de los encuestados.

La importancia que los alumnos dan a estos aspectos, los hace imprescindibles en una política de mejora de la calidad de la formación.

Según las entrevistas realizadas a formadores y responsables de formación las acciones formativas que se ofertan deberían estar más cercanas a la realidad del mercado laboral, de las demandas de los alumnos y actualizadas a los continuos cambios de la sociedad de la información y las nuevas tecnologías. Así, se considera que en la detección de necesidades formativas, los formandos deberían ocupar un lugar más destacado, ya que una mayor definición de las necesidades formativas y de la situación del mercado laboral repercutiría directamente en el aumento de la calidad de la formación.

Según los grupos de discusión realizados, algunos aspectos que mejorarían la duración de las acciones formativas serían:

- Aumentar las horas de duración de los cursos.
- Incluir más actividades prácticas.
- Incluir cursos de oficios
- Incluir acciones formativas de atención al público.
- Mayor variedad de horarios formativos.
- Reducir los periodos entre el fin e inicio de nueva convocatoria, para que la oferta formativa no se concentre en unos periodos reducidos de tiempo.
- Menor rigidez en el acceso a los planes sectoriales, ya que una persona de otro sector puede estar interesada en realizar cursos de ciertos sectores.
- Cursos de formación más específica y especializada.
- Mayor variedad de la oferta formativa.
- Aumento de la oferta en periodos críticos, como es el actual, la formación puede permitir a muchos colectivos acceder al mercado laboral.
- Desarrollo de itinerarios formativos en idiomas, que permitan un dominio del idioma, muy importante en la sociedad de la globalización en la que estamos insertos. No se trata de desarrollar más cursos de idiomas, si no mejor articulados unos con otros y que permita un crecimiento global en el uso de idiomas extranjeros.

RENTABILIZAR LA INVERSIÓN EN FORMACIÓN GRACIAS A LA ADAPTACIÓN A LOS CAMBIOS DEL ENTORNO PRODUCTIVO.

Según el análisis de los resultados de las herramientas cualitativas y cuantitativas, se ha detectado que la mejor forma de rentabilizar la inversión que se realiza en formación es:

- Mayor adaptación de la oferta formativa a la realidad laboral y a los nuevos avances y actualizaciones en las técnicas y dinámicas laborales, a través de una observación continuada del mercado laboral y de las demandas de los posibles alumnos.

- Mayor información y difusión de la existencia de formación para el empleo, fomentando el acceso para todas las personas interesadas y especialmente para los colectivos desfavorecidos, a través de los principales puntos de información como lo pueden ser las oficinas de empleo de cada municipio, los ayuntamientos, las asociaciones, etc.
- Mayor flexibilidad en el desarrollo de las acciones formativas, permitiendo incluir modificaciones en los contenidos por causas de actualizaciones recientes en las materias.
- Mayor flexibilidad en el número de grupos de las acciones formativas más demandadas.
- Mayor difusión a la población en general del sistema nacional de cualificaciones, sistema prácticamente desconocido entre la población, a pesar del inicio y fomento de su implantación en la formación para el empleo.

INTEGRACIÓN DE LOS DOS SUBSISTEMAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL (OCUPACIONAL Y CONTINUA).

Tanto en los grupos de discusión como en las entrevistas en profundidad realizadas, se ha manifestado como muy positivo el acercamiento entre la formación ocupacional y continua, ya que con su integración lo que se facilita es el acceso a la formación de las personas interesadas, eliminando la barrera anterior de la situación laboral.

Incluso se señala que los porcentajes de participación de estos colectivos deberían estar sujetos a posibles variaciones en función de las necesidades concretas de la zona o de la situación socio, económica y laboral a nivel nacional.

ADECUACIÓN DE LAS ACCIONES A LAS NECESIDADES DEL MERCADO DE TRABAJO Y DE LOS TRABAJADORES/AS CON MAYOR DIFICULTAD DE ACCESO A LA FORMACIÓN.

Tal y como se ha señalado con anterioridad, todos los agentes que han participado en el estudio señalan como imprescindible la adecuación de las acciones a las necesidades del mercado laboral y a los trabajadores con mayores dificultades de acceso.

Si bien aunque en Alcobendas y su zona de influencia, el sector de la construcción es minoritario, sí que es un sector del que han sido nutridos multitud de ámbitos por ello, muchos sectores han sufrido la brecha provocada por la caída de la construcción, por lo que es necesario apostar por nuevos yacimientos de empleo y por tanto, esto provoca que tengamos que proponer una serie de actividades económicas dirigidas a satisfacer las nuevas necesidades sociales y/o empresariales a través de la formación

Estos llamados nuevos yacimientos de empleo, suponen una oportunidad laboral no sólo para los colectivos más desfavorecidos como lo son las mujeres, los mayores de 45 años y el como nuevo sector el de los jóvenes, sino para todas aquellas personas que se han quedado al margen del mercado de trabajo y

desean incorporarse a él, o para otros grupos que mantienen niveles precarios de empleo y desean complementarlo.

Otra característica clave es el hecho de que los nuevos yacimientos de empleo se abren no sólo a nuevas profesiones, sino que suponen nuevas posibilidades para empleos tradicionales en la medida en que estos son capaces de adaptarse a las nuevas necesidades.

Las actividades formativas propuestas por los agentes participantes para adaptarse a la situación del mercado laboral, siguen estando relacionadas con las áreas de informática y nuevas tecnologías, aunque también se proponen acciones relacionadas con la gestión de la administración y de empresas.

INCIDENCIA E IMPACTO DE LA FORMACIÓN CONTINUA EN EL MANTENIMIENTO DEL EMPLEO Y EN LA PROMOCIÓN DE LOS TRABAJADORES

Tras realizar el estudio cabe destacar que se valora muy positivamente la realización de formación continua para poder promocionar dentro de la empresa en la que se trabaja, aspecto valorado por el 37,8% de las personas encuestadas.

Sin embargo, no se manifiesta que las personas realicen cursos de formación continua por exigencias de la propia empresa ni por estar obligados por ley.

Por lo que se puede afirmar, que aunque las personas consideran que es muy necesario recibir formación, mayoritariamente lo hacen por desarrollo profesional y satisfacción personal, al margen de las propias exigencias de su empresa o sector y de las estipulaciones legales.

ACCESO A LA FORMACIÓN CONTINUA, ESPECIALMENTE DE PYMES Y DE LOS RESTANTES COLECTIVOS PRIORITARIOS

Tras el análisis de los resultados obtenidos pasamos a señalar, las principales características de las personas que acceden a la formación continua en de Alcobendas y su zona de influencia:

- El grupo de edad que mayoritariamente realiza los cursos está comprendido entre los 26 y 35 años, con un 44%, seguidos de los que tienen entre 36 y 45 años. Los niveles más bajos se encuentran en los extremos, con los jóvenes entre 16 y 25 años, y los que tienen entre 56 y 65 años, con un 4% y un 7% respectivamente.
- El 55% son hombres frente al 45%, que son mujeres.
- En cuanto al nivel de estudios de los alumnos, el 28.6% de los alumnos que reciben formación tienen un nivel de estudios correspondiente a Bachiller. Detrás nos encontramos a los Licenciados, con un 17.2%, y por último, a aquéllos que tienen Eso/ Graduado Escolar. Por tanto, vemos que el perfil de los alumnos que recibe formación es muy variado y mezcla a personas

con diferentes niveles, ya sea para adquirir conocimientos generales o muy específicos.

- El 24% de los alumnos son Directivos, seguido del 21.7% de los alumnos que son Trabajadores Cualificados. En tercer lugar tenemos el perfil Administrativo/Comercial, con 21%. Aquí se vuelve a ver la diversificación de los alumnos.
- En cuanto al sector, las diferencias son mayores ya que el 54.6% de los alumnos trabaja en Servicios. Este dato se relaciona con el Análisis Económico Empresarial en el que se veía que el sector predominante en Alcobendas y zona de influencia es éste, el Servicios.
- En cuanto al tamaño de las empresas, el 30% de los trabajadores lo hace en empresas de menos de 10 empleados, muy seguido de los que trabajan en empresas de entre 10 y 49. En tercer lugar están los que trabajan en grandes pymes, de 50 a 250 trabajadores. Aquí, se vuelve a ver la diversidad de la que se ha venido hablando, ya que en Alcobendas se encuentran ubicadas desde micropymes hasta grandes empresas de más de 250 trabajadores, por lo que la población está repartida entre ellas.

DETECCIÓN DE LAS DIFICULTADES DE ACCESO A LA FORMACIÓN.

Como hemos señalado con anterioridad, las principales barreras que encuentran las personas a la hora de realizar acciones formativas son:

- Horarios de las acciones formativas incompatibles con los horarios de trabajo o de búsqueda de empleo. (61,6%)
- Falta de facilidades de las empresas a las que pertenecen (10,2%).
- Centros en los que se realizan las acciones formativas se encuentran muy alejados. (10,1%).
- Falta de adecuación de la oferta formativa. (7,6%).
- Falta de interés personal a la hora de formarse (5,7%).

La principal razón (incompatibilidad de horarios) se señala tanto en mujeres, mayores de 45 años y jóvenes.

Además, se señala una falta de información de la oferta de las acciones formativas, lo que dificulta el acceso a la misma, el 45% de las personas recibe la formación a través de la búsqueda en Internet y por correo electrónico, ambos canales implican su voluntariedad, ya que no son canales externos.

Es muy destacable, el reducido peso que los participantes otorgan al Servicio Regional de Empleo en la difusión de la información, tan sólo un 35 de los encuestados afirman recibir información a través de este medio.

NIVELES DE APRENDIZAJE Y SU APLICACIÓN EN EL PUESTO DE TRABAJO

El sistema de formación actual, se encuentra inmerso en un proceso de cambios, enmarcados en el conjunto de transformaciones sociales propiciadas por la innovación tecnológica y, sobre todo, por el desarrollo de las tecnologías de la información y de la comunicación, por los cambios en las relaciones sociales y por una nueva concepción de las relaciones tecnología-sociedad que determinan las relaciones tecnología-educación. Cada época ha tenido sus propias instituciones educativas, adaptando los procesos educativos a las circunstancias. En la actualidad esta adaptación supone cambios en los modelos educativos, cambios en los usuarios de la formación y cambios en los escenarios donde ocurre el aprendizaje.

Este proceso de cambios, en uno de los marcos donde mejor se refleja es en el ambiente instruccional, en el marco donde se desarrollan los procesos de aprendizaje. Es indudable que la aparición de los medios han afectado a la forma en que los ciudadanos aprendemos. Sin embargo el desarrollo de estos medios no ha afectado profundamente a la institución educativa. Los ambientes instruccionales, tal como los conocemos, han comenzado a transformarse en la actualidad para adaptarse a la sociedad de la información. Sin embargo, el aula de clase, los procesos de enseñanza-aprendizaje que se desarrollan en las instituciones educativas tradicionales parecen presentar cierta rigidez para una educación futura y requieren para ello adaptaciones.

El proceso de aprendizaje, aunque evoluciona hacia las nuevas tecnologías, sigue demandándose la enseñanza cuya metodología es presencial, siendo muy significativa la gran diferencia con el resto de metodologías. Tal y como hemos desarrollado en el apartado en el que se han expuestos los datos y resultado de los cuestionarios, la metodología presencial es la que prefieren el 66.3% de los entrevistados, seguida aunque a mucha distancia de los cursos cuya modalidad es distancia con un 21,90% y on-line con un 20,70%.

Si bien es cierto, que la modalidad presencial en muchas ocasiones es incompatible con nuestros horarios laborales, es considerada por todos como el sistema de aprendizaje más eficaz y su aplicabilidad del conocimiento aprendido es inmediato, además de tener un feed-back inmediato con el profesor-docente.

Es cierto, que cada vez más alumnos, y/o empresas demandan formación con metodología mixta, distancia y on-line, sobre todo para intentar que sea más compatible con las jornadas laborales, pero nuestro estudio nos indica que todavía le queda mucho camino por recorrer.

PREVISIÓN DE LA EVOLUCIÓN DEL MERCADO LABORAL, TENDENCIAS DE LAS OCUPACIONES, PARA ADECUAR LA OFERTA FORMATIVA A LAS NECESIDADES ACTUALES Y FUTURAS.

Al tratarse nuestro estudio de carácter intersectorial, este apartado es más complicado de determinar, ya que la multitud de sectores a investigar haría que el estudio se centrara en este punto, y nuestro objetivo, aunque es uno de ellos, tienen un carácter más amplio.

Las permanentes y dinámicas transformaciones económicas y tecnologías operadas en los sistemas de producción, así como los cambios de organización empresarial, son factores que generan sustanciales modificaciones en las cualificaciones profesionales y en las competencias que las conforman, lo que se traduce en contar con recursos humanos cualificados y permanentemente actualizados, que contribuyan al progreso de los distintos sectores productivos y favorezcan así la generación y mantenimiento del empleo.

Ciertos valores sociales que habían gozado de vigencia hasta ahora, se encuentran en profunda revisión, como la cualificación profesional alcanzada y mantenida sin cambios a lo largo de la vida, o la actividad laboral organizada según modelos rígidos, parecen ahora en proceso de cambio.

Además, existen en España un alto nivel de desempleo de carácter estructural, debido en parte a los cambios anteriormente indicados, como al proceso de reconversión industrial que se viene realizando, lo que supone un reto constante de la formación profesional, a la adaptación de las nuevas cualificaciones.

En este sentido, la formación para el empleo constituye hoy en día, un instrumento fundamental de cualquier política activa de empleo, que favorezca las cualificaciones de la población activa y contribuya a promover el diálogo social.

Los estudios sobre el mercado de trabajo han proliferado en los últimos años en una medida similar al incremento del desempleo. Aun así, muchos de estos estudios se han limitado a una mera descripción, sin profundizar excesivamente en el análisis, impidiendo así llegar a un mejor conocimiento de las constantes que caracterizan los fenómenos de la ocupación y el desempleo.

Los estudios sobre el mercado de trabajo requieren un adecuado soporte estadístico, que en muchos casos no existe o es deficiente. Tal es el caso de la Encuesta de Población Activa elaborada por el Instituto Nacional de Estadística, que por la dimensión de su análisis, no permite obtener resultados suficientemente desagregados en ámbitos inferiores al estatal. Por su parte, el Instituto Nacional de Empleo, si bien sí ofrece datos estadísticos de ámbito provincial, su estructuración dista bastante de ser la óptima para facilitar la obtención de información significativa sobre las tendencias de las variables del mercado de trabajo.

La única perspectiva alentadora, se abre en torno a la formación en nuevas tecnologías de la formación, que sigue siendo con diferencia una de las áreas formativas más demandadas y según recientes estudios publicados, “análisis sectorial de implantación de las TIC en la pyme española” publicado por FUNDETEC, la implantación de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en las empresas españolas ha alcanzado un desarrollo importante en los últimos años, contribuyendo al incremento de la competitividad en todos los sectores económicos, previendo que en los próximos años se necesitarán contratar a más de 100.000 trabajadores formados en estas áreas.

Bibliografía

- Acuerdo de Formación Profesional para el empleo, 7 de febrero de 2006
- Athenea Digital (2003): EL análisis del discurso implica analizar: Crítica de seis atajos analíticos.
- ASET (2001): Análisis socio - lógico de la formación continua.
- ASEYACOVI (2006/07): Informe de la evaluación de necesidades formativas para la asociación de empresarios, comerciantes y autónomos de Colmenar Viejo.
- Aprendemas.com (2009): Barómetro formación 2008; ranking de los cursos más buscados.
- ACITE (2004-2005): La formación continua de mujeres a lo largo de su vida laboral.
- Cámara Granada: Estudio de necesidades formativas
- CEPYME: autónomos y formación; necesidades, demandas y resultados.
- Consuldis SA (2006) Acuerdo de formación profesional para el empleo.
- Diputación de Alicante (2006): Informe de análisis de necesidades de formación; plan de formación 2006.
- Estudio sobre la formación continua en España: análisis de las respuestas a los cambios socio - empresariales a través de los años.
- Estudio de necesidades formativas en la industria pesada y construcciones metálicas.
- Formación y empresa: análisis de la Universidad de Cantabria, 2006
- Fundesa (2008): estudio de las necesidades formativas en el sector de la construcción de la provincia de Huesca.
- Fundación Tripartita (2005 - 2007): Acciones de formación continua en las empresas. Ejercicios económicos 2005 -2007
- Fundación Tripartita (2004 - 2006): Acciones de formación continua en las empresas. Ejercicios económicos 2004 -2006
- Frama SL: Estudio de Facilidades de Acceso a la Formación Continua para PYMES
- Guía para la evaluación de necesidades formativas, Jaime Rodríguez 2001

- Informe económico y laboral enero 2009, varios autores.
- Informe de síntesis, estudio de facilidades de acceso a la formación continua de PYMES, Frama, 2005
- Informe de evaluación de necesidades formativas para la asociación de empresarios, comerciantes y autónomos de Colmenar Viejo (ASEYACOVÍ) 2006-2007
- Instituto aragonés de empleo: detección de necesidades formativas de los trabajadores de las empresas implantadas en Teruel.
- La formación continua en España: balance y retos de futuro, Pineda Herrero, P (2007) Relieve.
- Masercisa: Informe del estudio comparativo de la formación continua de los contratos programa vs formación continua de las empresas.
- Observatorio ocupacional del SPEE (2008): Informe del mercado de trabajo 2008
- Observatorio Ocupacional del servicio público de empleo estatal de Madrid (2008): Informe del mercado de trabajo de las mujeres.
- OBJETIVO 1: La formación de trabajadores de localidades pequeñas.
- Oriol Homs, ED Fundación La Caixa (2009): la formación profesional en España. hacia la sociedad del conocimiento
- Publicación BOE nº 219 (2003): Subsistema de formación profesional continua.
- Publicación BOE nº147 (2002): ley de cualificaciones y de la formación profesional.
- Publicación BOE nº67 (2008): Orden tas 718 – 2008 regula el subsistema de formación para el empleo.
- Real Decreto 395 – 2007; subsistema formación profesional para el empleo.
- Relieve: La formación continua en España – Balance y retos de futuro.
- Universidad Carlos III (2008): Estructura y dinámica del empleo autónomo.
- Universidad autónoma de Madrid (2008): Balance del mercado de trabajo en 2007 en la comunidad de Madrid y en las CCAA españolas.
- Universidad de Alcalá Henares (1991): Estudios y actividad económica de la población de la comunidad de Madrid.
- Universidad Europea de Madrid: Consignas para el despegue de un grupo de discusión: un modelo de presentación.
- Universidad Complutense de Madrid (2003): evaluación del impacto de la formación continua en el ámbito sanitario; diseño y especificación de un modelo casual.
- Universitat Jaume: detección de necesidades formativas; una clasificación de instrumentos.

Para conocer la realidad socio demográfica de los sujetos objeto de estudio, hemos ido recogiendo datos de las siguientes fuentes:

- Ine (Instituto Nacional de Estadística).
- Portal de internet de Madrid.org
- Informe del Observatorio de la CEPYME de 30 de junio de 2008
- Boletín estadístico de Formación Continua (la pequeña y mediana empresa en el subsistema de la formación continua) Forcem, 2003
- Ayuntamiento de Alcobendas.
- Mº Trabajo y Asuntos Sociales.
- Encuesta de Población Activa.
- Observatorio Regional del Empleo.
- La Fundación Tripartita.