

**Expediente:
COM112-2008**

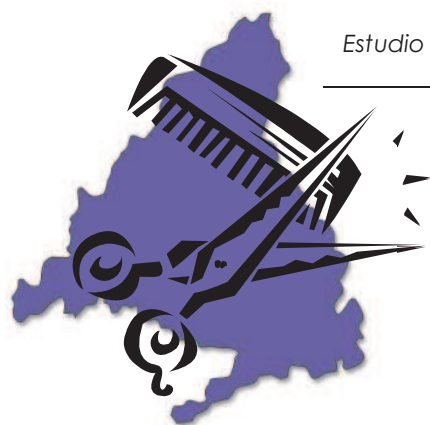


ORDEN 2642/2008, de 26 de septiembre, por la que se aprueba la convocatoria para el año 2008 de concesión de subvenciones destinadas a la realización de acciones complementarias y de acompañamiento a la formación, de ámbito regional.

ESTUDIO DEL SECTOR DE PELUQUERÍA, TRATAMIENTOS DE BELLEZA Y ACTIVIDADES DE MANTENIMIENTO FÍSICO CORPORAL EN LA COMUNIDAD DE MADRID

**ESTUDIO DEL SECTOR DE PELUQUERÍA,
TRATAMIENTOS DE BELLEZA Y
ACTIVIDADES DE MANTENIMIENTO
FÍSICO CORPORAL EN LA COMUNIDAD
DE MADRID**

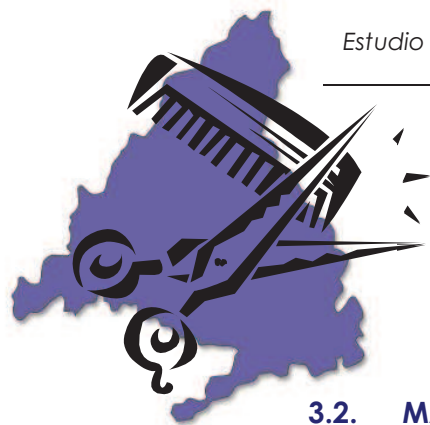
DOCUMENTO DE SÍNTESIS



DOCUMENTO DE SÍNTESIS

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	3
1. METODOLOGÍA DE ESTUDIO	
1.1 RECOGIDA DE DATOS	7
1.2 UNIVERSO DEL ESTUDIO	13
1.3 MUESTREO Y SELECCIÓN	14
1.4 TRABAJO DE CAMPO: ENCUESTA	16
1.5 ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD	18
1.6 CONSULTA A EXPERTOS	19
1.7 EXPLOTACIÓN ESTADÍSTICA	19
1.8 FUENTES DOCUMENTALES	20
2. ANÁLISIS ECONÓMICO-EMPRESARIAL	
2.1. SITUACIÓN GENERAL DEL SECTOR DE PELUQUERÍA, TRATAMIENTOS DE BELLEZA Y MANTENIMIENTO FÍSICO CORPORAL	23
2.1.1. SUBSECTOR DE PELUQUERÍAS	23
2.1.2. SUBSECTOR DE GIMNASIOS	24
2.1.3. SUBSECTOR CENTROS HIDROTERMALES	25
2.2. ESTRUCTURA DE LAS EMPRESAS DEL SECTOR	27
2.3. ENTIDAD JURÍDICA	30
2.4. ANTIGÜEDAD DE LAS EMPRESAS	31
2.5. EDAD PROMEDIO DE LAS PLANTILLAS	34
2.6. TAMAÑO DE LAS EMPRESAS	36
2.7. NÚMERO DE CENTROS DE TRABAJO	38
2.8. SERVICIOS COMPLEMENTARIOS	40
2.9. EVOLUCIÓN DEL SISTEMA PRODUCTIVO	43
2.10. LA OPINIÓN DE LOS CLIENTES	46
2.11. SITUACIÓN DE LAS EMPRESAS EN LA COMUNIDAD DE MADRID	58
3. ANÁLISIS OCUPACIONAL	
3.1. FICHAS DE OCUPACIÓN	64
3.1.1. CODIFICACIÓN DE LA OCUPACIÓN	65
3.1.2. CONTENIDOS	65
3.1.3. COMPETENCIAS REQUERIDAS	66



3.2. MAPA DE OCUPACIONES DEL SECTOR DE PELUQUERÍA, TRATAMIENTOS DE BELLEZA Y ACTIVIDADES DE MANTENIMIENTO FÍSICO-CORPORAL⁶⁷

3.2.1. DESCRIPCIÓN DEL PERFIL PROFESIONAL DE LAS OCUPACIONES DEL SECTOR
67

3.3. ESTRUCTURA OCUPACIONAL DEL SECTOR PELUQUERÍAS, BELLEZA Y ACTIVIDADES DE MANTENIMIENTO FÍSICO-CORPORAL 70

3.3.1. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS 70
3.3.2. EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA 75
3.3.3. TENDENCIAS Y CAMBIO DE LAS OCUPACIONES 81
3.3.4. CONTRATACIÓN DE NUEVOS TRABAJADORES 92
3.3.5. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR 98
3.3.6. COLECTIVOS PRIORITARIOS DE TRABAJADORES 101

3.4. TENDENCIAS DE LAS OCUPACIONES DEL SECTOR DE PELUQUERÍAS, TRATAMIENTOS DE BELLEZA Y ACTIVIDADES DE MANTENIMIENTO FÍSICO-CORPORAL 106

4. ANÁLISIS FORMATIVO

4.1. OFERTA DE FORMACIÓN REGLADA PARA EL SECTOR 111

4.1.1. FORMACIÓN PROFESIONAL DE GRADO MEDIO 111
4.1.2. FORMACIÓN PROFESIONAL DE GRADO SUPERIOR 118

4.2. FORMACIÓN PARA EL EMPLEO 126

4.2.1. CURSOS DE FORMACIÓN OCUPACIONAL ESPECÍFICOS EN LA COMUNIDAD DE MADRID 127

4.3. CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD Y CUALIFICACIONES PROFESIONALES 130

4.3.1. CERTIFICACIONES PROFESIONALES EN EL SECTOR PELUQUERÍAS, TRATAMIENTO DE BELLEZA Y ACTIVIDADES DE MANTENIMIENTO FÍSICO-CORPORAL 130

4.4. FORMACIÓN CONTINUA 141

4.4.1. DIFICULTADES DE ACCESO A LA FORMACIÓN CONTINUA 154
4.4.2. VALORACIÓN DE ÁREAS FORMATIVAS POR PARTE DE LAS EMPRESAS DEL SECTOR 159

4.4.3. CURSOS DE FORMACIÓN CONTINUA REALIZADOS EN LAS EMPRESAS EN LOS ÚLTIMOS AÑOS 162

4.5. NECESIDADES DE FORMACIÓN POR OCUPACIONES 169

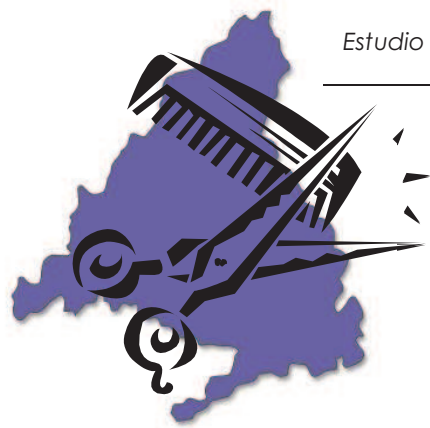
4.5.1. DEMANDAS FORMATIVAS DE CARÁCTER GENÉRICO 170

4.6. ITINERARIOS FORMATIVOS DE LAS OCUPACIONES DEL SECTOR 175

4.6.1. ACCIONES FORMATIVAS DE CARÁCTER ESPECÍFICO (E) 176
4.6.2. ACCIONES FORMATIVAS DE CARÁCTER TRANSVERSAL (T) 177
4.6.3. ACCIONES FORMATIVAS TRANSVERSALES CON ADAPTACIÓN (TA) 178

4.7. ANÁLISIS DE LA OFERTA DE FORMACIÓN PROFESIONAL CONTINUA PARA EL SECTOR DE PELUQUERÍAS, TRATAMIENTOS DE BELLEZA Y ACTIVIDADES DE MANTENIMIENTO FÍSICO-CORPORAL 179

4.8. CONCLUSIONES GENERALES Y ANÁLISIS ANTICIPATORIO DE LA FORMACIÓN EN EL SECTOR DE PELUQUERÍAS, TRATAMIENTOS DE BELLEZA Y ACTIVIDADES DE MANTENIMIENTO FÍSICO-CORPORAL¹⁸⁷



INTRODUCCIÓN

Un aspecto social que condiciona de forma importante la actividad del sector de Peluquerías, tratamientos de Belleza y actividades de Mantenimiento Físico-Corporal, es la creciente **preocupación de la población por su imagen personal y el mantenimiento de su estado físico**.

Este interés por el "*culto al cuerpo*" es más acusado en las ciudades de tamaño medio y grande, y por lo tanto en la Comunidad Autónoma de Madrid se encuentra especialmente desarrollado, si se tiene en cuenta el elevado número de poblaciones con más de 30.000 habitantes.

La respuesta empresarial a este creciente interés por el cuidado de la imagen personal, ha sido muy diversa en cuanto al tipo de servicios ofrecidos y la forma en la que se hacen llegar al público en general. Esto ha propiciado que en el sector proliferen muy diferentes tipologías de empresas que extienden los servicios de peluquería, belleza y cuidado corporal, a casi todas las áreas y espacios de la Comunidad de Madrid, aproximando estos servicios a los clientes en su ámbito domiciliario o en los lugares en donde la población desarrolla su actividad diaria.

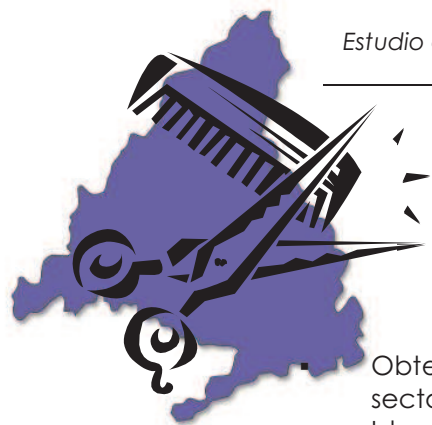
Se puede hablar, por tanto, de una "*red capilar*" que se extiende de forma espontánea por todos los barrios de las ciudades, así como en centros y espacios comerciales a lo largo y ancho de la Comunidad Autónoma de Madrid.

No es de extrañar que se encuentre esta situación, pues tradicionalmente el sector de peluquerías se ha caracterizado por ofrecer servicios "de proximidad". Las pequeñas empresas, muchas veces trabajadores/as autónomos, han conseguido encontrar nichos de mercado en entornos de población (clientes potenciales) reducidos, en la idea que la fidelización como clientes de unos pocos centenares de personas, son suficientes para mantener el negocio y hacerlo prosperar.

Esta situación que ha venido dándose desde hace varias generaciones en el ámbito de las peluquerías tradicionales, tanto de señoras como de caballeros, se ha extendido y ha evolucionado en otros subsectores que han surgido en los últimos años como respuesta a la demanda de servicios relacionados con el cuidado corporal y la estética, entendidos ambos en un sentido amplio.

Esta evolución de los servicios, las empresas y los profesionales del sector ha dado lugar a un amplio catálogo de actividades, no siempre fáciles de clasificar, que se interrelacionan de muy diversas formas.

En el estudio que se ha llevado a cabo, se ha tratado de identificar, al menos, los principales tipos de estructuras empresariales que se dan en este sector, y su correlación con los diferentes servicios que se ofrecen a quienes tienen interés por cuidar su aspecto físico que, de un modo u otro, es toda la población.



En este sentido, el estudio realizado se ha llevado a cabo con los siguientes objetivos:

- Obtener una visión general de la situación empresarial y económica del sector, así como de su evolución, tendencias e innovaciones.
- Identificar y describir la estructura y configuración del sector y subsectores que lo componen, analizando la organización y características de las empresas.
- Analizar la configuración laboral del sector.
- Describir los principales procesos productivos para los subsectores y actividades incluidas en el ámbito de estudio.
- Conocer la realidad organizativa y económica de las empresas que desarrollan su actividad en este sector, en sus diferentes dimensiones.
- Identificar los principales retos que afronta el sector, tanto en lo referente a la superación de la situación económica actual, como al desarrollo de nuevos servicios y productos.
- Caracterizar el sector, estudiando la situación del mercado, los recursos disponibles, la oferta de servicios, etc. y su repercusión en el empleo.
- Identificar posibles debilidades y amenazas del sector.

- Realizar una proyección de la evolución del sector para los próximos años, tal y como lo estiman los principales agentes de opinión.
- Analizar los cambios del sistema productivo, especialmente los derivados de la incorporación de nuevos servicios, los cambios técnicos y organizativos.

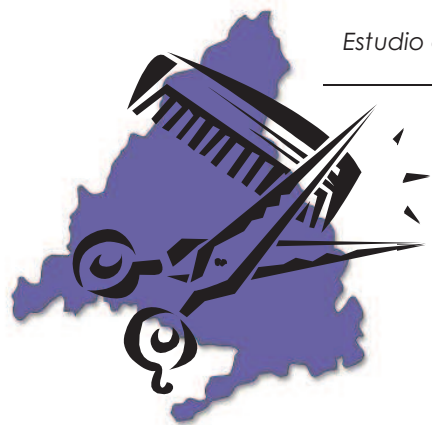
El campo de estudio ha correspondido a las empresas del sector de Peluquería, tratamientos de belleza y actividades de mantenimiento físico corporal ubicadas o que prestan servicio en la Comunidad Autónoma de Madrid.

NUEVOS RETOS EN EL SECTOR, NUEVAS OPORTUNIDADES DE CAMBIO

Los constantes cambios a los que se enfrentan las empresas, tanto en su faceta económica como en la tecnológica, no han dejado de afectar al sector de las Peluquerías, Tratamientos de Belleza y Actividades de Mantenimiento Físico-corporal de la Comunidad de Madrid. El último impacto es el producido por la profunda crisis económica que tanto está afectando a todos los sectores.

En un sector tan influenciado por la Moda, la aparición de nuevas tendencia y estilos viene acompañada de nuevos productos cosméticos, técnicas de aplicación y aparatos de tecnología avanzada que se incorporan a un ritmo constante.

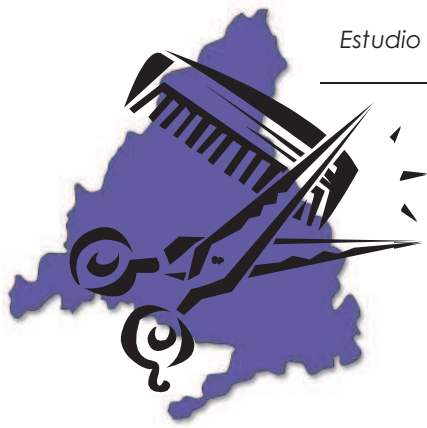
La incorporación de franquicias en el sector es el reflejo de la globalización de la economía. Todo ello acarrea que la gestión empresarial en el sector que se está considerando, se enfrente a retos tales como: nuevas formas de organización del trabajo, nuevas y más amplias competencias directivas y nuevos requerimientos de cualificación de trabajadores y, por consiguiente, un incremento de su formación laboral.



El alto índice de competitividad que ha experimentado el sector, consecuencia del crecimiento económico de la larga década pasada, exige una nueva organización del trabajo, impuesta en función de los condicionantes descritos, que se caracterizará por los siguientes aspectos:

- Una gestión empresarial profesionalizada eficaz y eficiente de peluquerías, salones de estética y centros de actividades de mantenimiento físico-corporal.
- Un mayor desarrollo del trabajo en equipo.
- Un desarrollo de los puestos de trabajo y con ello el de los trabajadores más versátiles.
- Una estructura jerárquica de las empresas mucho más horizontal, directamente relacionada con nuevos modelos de gestión de los recursos humanos y de organización de las empresas del sector.

El **reciclaje y la formación permanente de los trabajadores** destacan sobre cualquier considerando para mantener la competitividad de las empresas de este sector.



1.

METODOLOGÍA DE ESTUDIO

Las metodologías de investigación utilizadas en el “**Estudio del sector de Peluquería, tratamientos de belleza y actividades de mantenimiento físico corporal en la Comunidad de Madrid**” se han orientado a proporcionar una información lo más completa y fiable posible de la situación del sector en los aspectos de interés para la investigación.

Siendo el objetivo principal del estudio el conocimiento de la situación actual de las empresas y trabajadores del sector que condicionan sus necesidades formativas, las técnicas de recogida de datos y análisis de la información se han combinado, con la idea de obtener unos resultados fiables en las tres dimensiones de la investigación, a saber:

- **Dimensión económico-empresarial,**
- **Dimensión ocupacional y**
- **Dimensión formativa.**

Con este propósito, se han empleado técnicas de investigación de carácter **cuantitativo y cualitativo**, según la fase del estudio y el objetivo previsto en cada caso.

La información recopilada a lo largo de la investigación, y que ha servido para el desarrollo del estudio, proviene tanto de fuentes **secundarias** (consulta bibliográfica) como de fuentes **primarias** (consulta directa). En este último caso, se han empleado técnicas tanto **cualitativas** como **cuantitativas**, en el proceso de recogida de información.

Como principal **técnica cuantitativa**, en este estudio se ha utilizado la **ENCUESTA**, que se ha aplicado a distintos tipos de colectivos:

- **Encuesta a las empresas** del sector de Peluquería, tratamiento de belleza y mantenimiento físico corporal.
- **Encuesta a trabajadoras/es** del sector en la Comunidad de Madrid.
- **Encuesta a usuarios/clientes** de los distintos tipos de servicios ofrecidos por las empresas objeto de estudio.

Esto ha permitido obtener información desde distintos puntos de vista que ha resultado útil para el contraste de opiniones y para corroborar situaciones detectadas en el análisis de la información.

Con relación a las **técnicas cualitativas** utilizadas en la investigación, se han empleado dos, en distintas fases del estudio:



- **Entrevista en profundidad a Agentes Clave** de cada uno de los subsectores estudiados:
 - **Peluquerías y centros de belleza**
 - **Gimnasios y actividades de mantenimiento físico**
 - **Centros hidrotermales**
- **Consulta a Paneles de Expertos del sector y en formación continua** de trabajadores, para contrastar y matizar los resultados de las encuestas.

El **análisis de la información** obtenida a través de las técnicas antes indicadas se ha realizado combinando dos métodos:

- La **EXPLOTACIÓN ESTADÍSTICA DE LOS DATOS**, referida a los resultados de las encuestas realizadas a las empresas, trabajadores y usuarios. Así mismo, también se ha utilizado en una parte del análisis de la consulta a expertos.
- **LA VALORACIÓN DE OPINIONES**, para su posterior contraste y validación mediante otras técnicas y fuentes.

1.1 RECOGIDA DE DATOS

Tal y como se ha indicado en el apartado anterior, la metodología diseñada para la obtención de información **directa** ha combinado técnicas de investigación **cuantitativa y cualitativa**, de modo que se pudieran aprovechar las ventajas que ofrece cada una de ellas.

En concreto, en la primera parte del estudio, se han llevado a cabo una serie de **ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD** con expertos, técnicos y agentes clave del sector peluquerías, tratamientos de belleza y mantenimiento físico corporal en la Comunidad de Madrid, contemplando los diversos aspectos que comprende este amplio sector de actividad.

Los agentes clave del sector consultados en esta fase de la investigación han sido todos aquellos que se ha considerado que disponían de una información relevante y suficientemente amplia que les permitiera una visión general del sector o subsectores objeto de estudio. En este sentido, el equipo de investigación se puso en contacto con distintas organizaciones y entidades vinculadas a la actividad que se quería analizar.

Así mismo, se ha procurado también contar con diferentes puntos de vista, y para ello se establecieron contactos con asociaciones empresariales, profesionales y sindicales, así como con algunas de las principales empresas del sector:

- **Asociación de Empresas de Peluquerías de Caballeros de Madrid**
- **Federación Nacional de Asociaciones de Esteticistas**
- **Federación de Actividades Diversas de CC.OO. de Madrid**
- **UGT-FeS Madrid. Federación Regional de Servicios**
- **Asociación Española de Balnearios Urbanos (AEBU)**
- **Asociación Española de Empresarios Deportivos (ASOMED)**
- **Federación Española de Empresarios de Peluquería y Salones de Belleza)**
- **Federación Nacional de Empresarios de Instalaciones Deportivas (F.N.E.I.D)**
- **CENTROS WELLNESS O2**
- **SPEJO'S**
- **MARCO ALDANY**
- **FITNESS GERVASPORT**



En la búsqueda de agentes informantes del sector se ha tenido en cuenta su capacidad para el desarrollo de Planes de Formación (ej. Contratos Programa) para trabajadores de la Comunidad de Madrid.

Para las entidades citadas, se han realizado entrevistas en profundidad con los interlocutores que han considerado más oportunos, y siempre con un amplio conocimiento del sector y de sus necesidades. Entre los interlocutores se ha contado con:

- Presidentes de asociaciones empresariales
- Gerentes de empresas
- Directores de comunicación y formación
- Representantes sindicales
- Técnicos

La información facilitada por estas entidades sirvió inicialmente para determinar el marco general del estudio, teniendo en cuenta las peculiaridades de cada uno de los subsectores estudiados.

Así mismo, se solicitó información relativa a las empresas registradas en estas organizaciones, con el fin de concretar el universo de estudio, con las estimaciones del número de empresas y establecimientos que se dedican a la actividad objeto de estudio en la Comunidad de Madrid.

Debido a los múltiples códigos de actividades económicas implicados en este sector, a la estrecha relación entre actividades que impide distinguir claramente la actividad principal de las empresas, al doble registro de empresas en distintas asociaciones y al diverso grado de asociacionismo de cada subsector, solo se ha podido contar con estimaciones del número de empresas que se dedican a las actividades de peluquería, tratamientos de belleza y mantenimiento físico corporal en la Comunidad de Madrid

En una fase posterior del estudio, ya dentro del proceso de análisis de la información, se llevó a cabo una consulta a expertos, en la que participaron también representantes de diversos grupos de interés del sector (asociaciones patronales, empresas, expertos en formación,...).

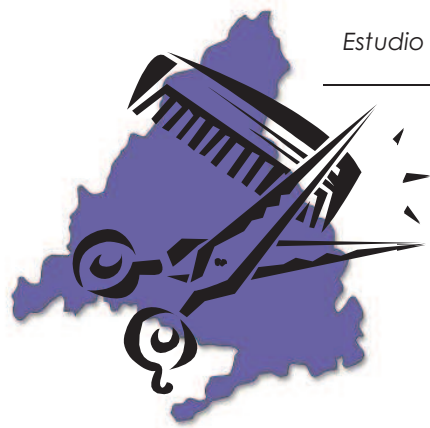
En la denominada **Fase cuantitativa**, se optó por la realización de varias **ENCUESTAS** por muestreo a empresas pertenecientes a los distintos subsectores objeto de estudio, a través de las cuales se obtuvo información sobre las tres dimensiones tratadas.

Para esta fase, y teniendo en cuenta la heterogeneidad de actividades que comprende el sector, se optó por realizar varias encuestas en paralelo.

A) Una de las encuestas, y la que ha contado con un mayor número de participantes, se dirigió a las empresas y entidades que tuvieran como actividad principal la **PELUQUERÍA Y TRATAMIENTOS DE BELLEZA**.

Hay que señalar aquí que no siempre ha resultado fácil determinar esta actividad, pues en el mercado hay diferentes tipos de servicios, algunos de ellos combinados, sobre los que no existe un criterio claro para su clasificación. Como ejemplo, se citan algunas de las actividades incluidas en este grupo:

- Peluquerías de señoras
- Peluquerías de caballeros
- Peluquerías Unisex



- Centros de depilación
- Centros de bronceado
- Solariums
- Gabinetes de estética
- Centros de manicura y escultura de uñas
- Academias de peluquería y estética
- Centros de belleza
- Centros de tatuaje,...

B) Una segunda encuesta, por número de participantes, dirigida a GIMNASIOS Y ESTABLECIMIENTOS DE MANTENIMIENTO FÍSICO CORPORAL.

En este caso, a la dificultad anteriormente indicada de simultaneidad de actividades (Ej. tratamientos de belleza), se añade que buena parte de estas empresas están registradas en el ámbito de actividades deportivas, que quedaba fuera del alcance del estudio.

Por otra parte, la tendencia actual hacia los grandes centros con diferentes tipos de actividades de mantenimiento físico y deportes, hace que la clasificación dentro de este grupo tampoco haya resultado siempre fácil.

A modo de ejemplo se indican también a continuación algunos de los tipos de establecimientos que se han considerado dentro de este grupo:

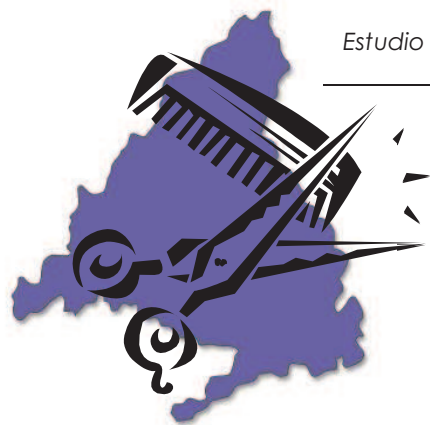
- Gimnasios
- Centros de body building
- Centros de fitness y aeróbic
- Piscinas
- Academias de danza
- Centros de yoga y otras disciplinas orientales de relajación
- Etc.

En este caso hay que indicar que, si bien realizan buena parte de estas actividades, no se han considerado en el estudio los establecimientos públicos (ej. polideportivos municipales), aun cuando en ellos pueda desarrollarse indirectamente una actividad privada en algunos de sus servicios.

C) La tercera encuesta, por número de participantes, se ha llevado a cabo en el subsector de CENTROS HIDROTERMALES, en donde es todavía más acusada la combinación de actividades. Son ejemplos de las entidades consideradas en este grupo las siguientes:

- Balnearios
- Balnearios urbanos (SPAs)
- Centros de Wellness
- Saunas
- Centros de quiromasaje y otras técnicas (ej. masaje Ayurveda, etc.)
- Establecimientos de terapias naturistas (ej. aromaterapia,...)

En el siguiente cuadro se muestra la separación realizada dentro de los subsectores vinculados a las actividades de: peluquería, tratamientos de belleza y mantenimiento físico corporal, según la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-2009), a los efectos de llevar a cabo las encuestas.



Subsector "PELUQUERÍAS Y TRATAMIENTOS DE BELLEZA"	CNAE -2009
Peluquería y otros tratamientos de belleza	9602
Subsector : GIMNASIOS Y MANTENIMIENTO FÍSICO	
Actividades de los gimnasios	9313
Subsector : CENTROS HIDROTERMALES	
Actividades de mantenimiento físico	9604

Cuadro 1

Las encuestas se han realizado combinando dos técnicas de recogida de datos:

- Encuesta por **CORREO POSTAL**
- Encuesta **PERSONAL** a través de cuestionario semi-estructurado

Inicialmente, se preveía realizar un **40 %** de las encuestas a través de correo postal y el **60%** por medio de encuestadores que visitaran personalmente las empresas.

Con esta idea inicial, y atendiendo a razones de logística, se decidió dirigir las encuestas postales a los establecimientos situados en pequeños municipios de la Comunidad de Madrid, o más alejados de la capital, previendo la dificultad de encontrar allí un volumen de empresas que permitiera el trabajo de los encuestadores con facilidad.

De esta forma, enviaron 1000 cartas con cuestionarios de encuesta a las empresas de los municipios periféricos de la Comunidad de Madrid, con poblaciones de menos de 10.000 habitantes.

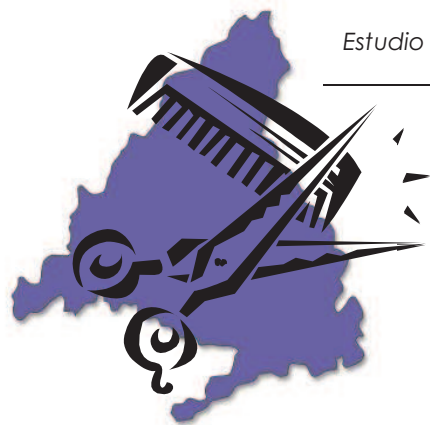
No obstante, a través de la vía postal finalmente se recibieron menos encuestas de las previstas, lo que obligó a intensificar la actividad de los encuestadores, en sus visitas a las empresas.

Para la realización de las encuestas directas (con visita de encuestador) se dividió la ciudad de Madrid y su área metropolitana en varias zonas, que se asignaron a cada uno de los encuestadores.

Como resultado de esta distribución, se han obtenido respuestas de empresas situadas en varios de los principales municipios de la Comunidad de Madrid, y también de la capital.

Las principales poblaciones, aunque no las únicas, en las que se han llevado a cabo las encuestas han sido las siguientes:

- **ZONA NORTE.-**
Distritos situados al Norte de la ciudad de Madrid: Fuencarral, Tetuán, Chamberí, Chamartín,...
Alcobendas y San Sebastián de los Reyes.



- **ZONA ESTE.-**

Distritos situados al Este de la ciudad de Madrid: Ciudad Lineal, San Blas, Barajas, Moratalaz,...

Poblaciones del corredor del Henares: Alcalá de Henares, Torrejón de Ardoz, San Fernando de Henares y Coslada.

- **ZONA SUR.-**

Distritos situados al Sur de la ciudad de Madrid: Villaverde, Usera, Villa de Vallecas, Puente de Vallecas,...

Getafe, Leganés, Parla, Fuenlabrada,...

- **ZONA OESTE y CENTRO.-**

Distritos situados en el centro y oeste de la de la ciudad de Madrid: Centro, Salamanca, Retiro,...

Móstoles, Alcorcón,...

En consecuencia, se ha obtenido una muestra significativa de la distribución de las empresas del sector objeto de estudio, que se caracteriza por ubicarse principalmente en poblaciones de tamaño medio-grande, en donde encuentran un número de clientes suficiente.

Hay que señalar también que se ha realizado un número de encuestas significativamente superior a las previstas en la propuesta del proyecto (entre 325 y 350), siendo las encuestas válidas obtenidas **486**.

En cuanto al perfil de las personas encuestadas, se ha buscado la respuesta de los/as **RESPONSABLES DE LAS EMPRESAS**, considerando como tales a aquellos cargos que pudieran tener un nivel de conocimiento suficiente de los aspectos relacionados con la gestión, así como cierta responsabilidad en la organización de la formación interna de los trabajadores y en la evaluación de su desempeño profesional.

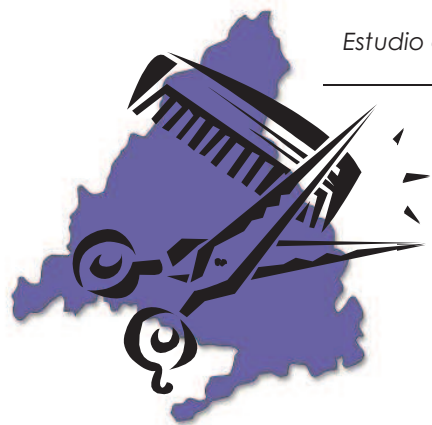
Debido a la gran heterogeneidad de los tipos de empresas encuestadas y del tamaño de las mismas, este perfil de Responsable, ha quedado recogido en los siguientes tipos de puestos:

- Gerente
- Director/a General
- Administrador único
- Director/a de RR.HH.
- Jefe de Administración
- Encargado/a de salón/gimnasio,
- etc.

Para la realización de la encuesta se han utilizado instrumentos de recogida de datos, adaptados a las características de cada uno de los subsectores estudiados. En consecuencia, se han empleado tres tipos de **cuestionarios semi-estructurados**:

- Cuestionario para Peluquerías y centros de belleza
- Cuestionario para Gimnasios y actividades deportivas relacionadas
- Cuestionario para Centros Hidrotermales y Wellness

Todos los cuestionarios incluían un mismo número de preguntas (33), si bien el enunciado de algunas de ellas se adaptó a cada subsector. En todos los casos se han combinado las preguntas de respuesta cerrada con las abiertas, para aquellos aspectos en los que se consideró conveniente concretar las alternativas de respuesta, o cuando no era posible a la luz de la información disponible.



A través de estos instrumentos se ha recogido información de diverso tipo sobre distintos aspectos que condicionan las necesidades de formación de las empresas y trabajadores del sector, así como la estructuración de la formación continua.

En este sentido, a través de las encuestas se ha obtenido información de las características de las organizaciones, tipos de actividades, situación en el mercado, mapa ocupacional o sobre diversos aspectos relacionados con la organización y eficacia de la formación impartida a los trabajadores.

Además de la encuesta principal a las empresas de los subsectores anteriormente indicados, se han realizado simultáneamente otras dos consultas a colectivos de interés:

1. **Trabajadores** del sector
2. **Clientes o usuarios** de los distintos tipos de servicios de peluquería, tratamientos de belleza y mantenimiento físico corporal.

Para el primer grupo (trabajadores) se han realizado **220 encuestas**, todas ellas personales.

Para los clientes, se han realizado **150 encuestas**, también a través de entrevista personal.

Para la realización de estas encuestas, que sirvieron de contraste de resultados con la principal, se emplearon también **cuestionarios estructurados**.



1.2 UNIVERSO DEL ESTUDIO

En el siguiente cuadro se muestra la estimación de empresas del sector de Peluquerías, tratamientos de belleza y mantenimiento físico corporal en la Comunidad de Madrid, tomando como base los datos del **Directorio Central de Empresas** (DIRCE) del Instituto Nacional de Estadística (INE), y los obtenidos de la bibliografía consultada y los proporcionados por diversas asociaciones de empresarios del sector.

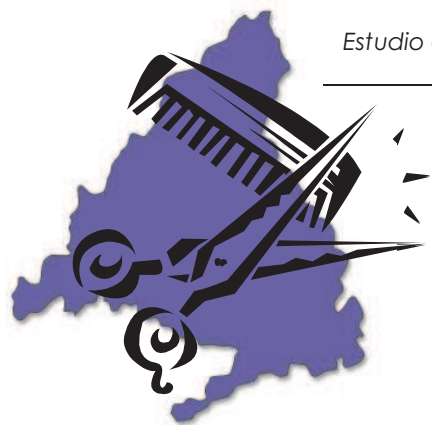
CNAE-93	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	Estimación inicial de empresas en la Comunidad de Madrid ¹	Estimación realizada con los datos obtenidos en el estudio
930	Actividades diversas de servicios personales	10584 (fuente: DIRCE-INE)	
9302	Peluquería y otros tratamientos de belleza	2332 (fuente: AXESOR)	7500
93020	Peluquería y otros tratamientos de belleza	-	7500
9304	Actividades de mantenimiento físico corporal	403 (fuente: AXESOR)	1410
93041	Actividades termales y balnearios		110
93042	Otras actividades de mantenimiento físico corporal (Gimnasios)	-	1300
	ESTIMACIÓN EMPRESAS SECTOR PELUQUERÍAS, TRATAMIENTOS DE BELLEZA Y ACTIVIDADES DE MANTENIMIENTO FÍSICO CORPORAL EN LA COMUNIDAD DE MADRID	2735	8910

Cuadro 2.

Con el objetivo de inferir, a partir de los datos de la muestra, las características de la población objeto de estudio, se llevó a cabo una búsqueda **bibliográfica y estadística** que ayudara a la cuantificación del universo del estudio.

Esta consulta documental, junto con la información obtenida de las entrevistas en profundidad realizadas a agentes clave del sector, han permitido elaborar la base de datos de empresas y entidades que ha servido de base para el estudio y, en particular, para el diseño muestral.

¹ **Nota:** los datos obtenidos del DIRCE (Directorio Central de Empresas) se corresponden al conjunto de actividades incluidas en el CNAE 930 de Actividades diversas de servicios personales.



1.3 MUESTREO Y SELECCIÓN

Una vez determinado el universo de estudio, se procedió a **determinar la muestra y delimitar el número de unidades a incluir en la misma**, ya que su representatividad está subordinada, en gran medida, a su tamaño y al procedimiento de inclusión de las unidades muestrales, es decir, a la garantía de que se incluyan toda la variedad de componentes de la población.

En esta decisión se consideraron diferentes factores como:

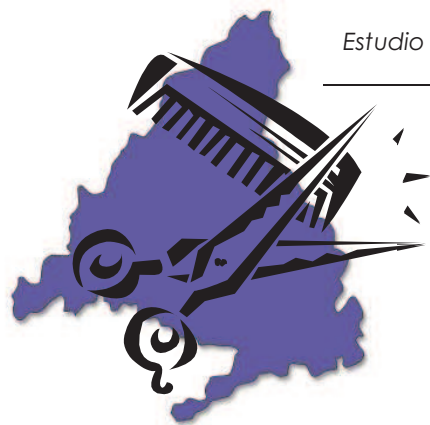
- **Tiempo y recursos disponibles.** Se tuvieron en cuenta los recursos económicos, materiales y humanos, y los plazos establecidos para finalizar las distintas fases del estudio.
- **Modalidad de muestreo seleccionada.** Se trata de un muestreo probabilístico, orientado al logro de muestra representativa, por lo que el tamaño muestral es significativamente mayor que si se hubiera elegido un muestreo no probabilístico.
- El muestreo fue estratificado por subsectores (CNAE), utilizando una variable de estratificación agrupada en intervalos según la representatividad estimada en el sector.

En este sentido hay que indicar la significativa diferencia en el volumen de empresas (y de trabajadores) de cada uno de los tres subsectores estudiados.

La actividad de peluquerías concentra la mayoría de las empresas del sector. Por otra parte, el nivel de respuesta obtenido en los subsectores de gimnasios y centros hidrotermales, ha hecho que en la muestra final obtenida haya tenido un mayor peso el subsector de peluquerías y tratamientos de belleza.

- **Diversidad de los análisis de datos prevista.** Este criterio hace referencia a la variedad de análisis estadístico - *univariable, bivariable, multivariable, etc.* - que se estima necesario para la consecución de los objetivos de la investigación en cada una de las áreas a estudiar.
- **Varianza o heterogeneidad poblacional.** Se refiere a la homogeneidad o heterogeneidad con relación a las características de la población. En este caso, al desconocer este dato, se adoptó el supuesto más desfavorable, de máxima heterogeneidad que dirige hacia un tamaño de muestra superior.
- **El margen de error admisible para la estimación de los parámetros poblacionales.** En relación con la precisión deseada para las estimaciones. Existe una relación negativa entre el error muestral y el tamaño de la muestra, de manera que éste último se ve considerablemente aumentado a medida que disminuye el primero y nuestras estimaciones son más precisas.

Se decidió encontrar un punto intermedio que, de un lado, permitiera estimaciones del parámetro poblacional a niveles aceptables a priori y, de otro, el tamaño de la muestra fuera lo suficientemente grande.



- **El nivel de confianza en la estimación muestral.** Considerado como el "grado de confianza" de que las estimaciones se ajusten a la realidad. En investigación social tres son los niveles de confianza más utilizados y, en este caso, se eligió uno de ellos, como se indica más adelante.

TAMAÑO MUESTRAL:

4
486 EMPRESAS O ENTIDADES

- Para la encuesta de **CLIENTES: 150 usuarios**
- Para la encuesta de **TRABAJADORES: 220 empleados**

DISTRIBUCIÓN:

PROPORCIONAL, estratificado por subsectores:

- Peluquerías y tratamientos de belleza: **410 empresas**
- Gimnasios: **65 empresas**
- Centros hidrotermales: **11 empresas**

Por la forma de recogida de las encuestas:

- **Postales:** 23 (4,7 %)
- **Directas** (entrevista personal): 463 (95,3 %)

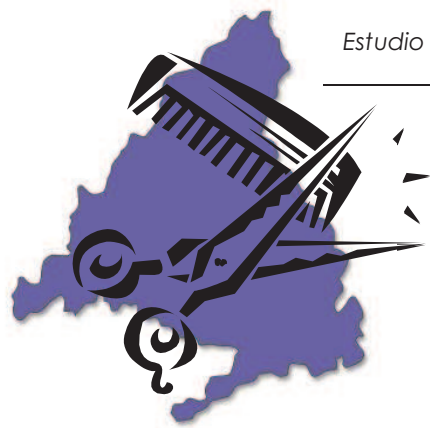
Las estimaciones iniciales para los tamaños muestrales, atendiendo al compromiso de encuestas a realizar incluido en el proyecto aprobado (370 encuestas) fueron las siguientes:

- Peluquerías y tratamientos de belleza: 259
- Gimnasios: 100
- Centros hidrotermales: 11

En consecuencia, con respecto a la planificación inicial, en la que no se tenía en cuenta la información de la estimación de empresas facilitada por las asociaciones profesionales consultadas y los datos obtenidos en la fase documental del estudio, se ha producido un incremento notable del tamaño de la muestra de peluquerías y se ha reducido algo la de gimnasios, atendiendo al mayor peso del primer grupo.

NIVEL DE CONFIANZA Y ERROR MUESTRAL

Para una población estimada en 8910 empresas y para un **Nivel de confianza** del **95%** (1,96 sigmas) y $p = q = 0,5$ (suponiendo condiciones de máxima heterogeneidad), el **error muestral** obtenido es de **$\pm 4,3\%$** para el conjunto de la muestra (**486**).



1.4 TRABAJO DE CAMPO: ENCUESTA

En la aplicación de la ENCUESTA se incluyó un amplio abanico de aspectos, tanto objetivos (hechos) como subjetivos (opiniones y actitudes). La información obtenida ha permitido un mejor conocimiento del sector de Peluquerías, tratamientos de belleza y actividades de mantenimiento físico corporal, en su dimensión económico-empresarial, ocupacional y formativa, y su evolución a corto y medio plazo.

Han resultado de gran utilidad aquellas cuestiones en las que el encuestado da cuenta de las previsiones y los cambios que cree sufrirá el sector, de manera que el análisis de estos aspectos más subjetivos, junto con los que describen los hechos -aspectos objetivos- ofrecen un panorama de la situación en que se encuentra el sector en estos momentos, y cuál serán las previsiones de evolución futuras, en especial en lo relativo a los cambios en las ocupaciones.

Cabe señalar en este punto que, al recogerse la información de forma **estructurada**, en el sentido que se formulan las mismas preguntas y en el mismo orden a los encuestados², se resuelve la tarea del análisis de comparaciones entre las respuestas de los sujetos encuestados, pudiendo ofrecer conclusiones estadísticamente significativas con relación a determinados aspectos de las temáticas objeto de investigación.

En esta etapa del estudio se han llevado a cabo diversas actividades que se describen a continuación:

1. **Elaboración de cuestionarios.**
2. **Diseño muestral.**
3. **Trabajo de campo.**
4. **Seguimiento y control.**
5. **Preparación de la explotación estadística.**

El análisis de la información obtenida en la fase documental y estadística, -a través de fuentes secundarias y de las valoraciones de las entrevistas en profundidad realizadas a agentes clave del sector-, permitió la elaboración y diseño de los **cuestionarios**, la herramienta fundamental de recogida de datos de la investigación. Los cuestionarios (uno específico para cada subsector) estaban compuestos por un conjunto de preguntas estandarizadas, leídas literalmente y siguiendo el mismo orden al entrevistar a cada encuestado.

Este proceso de elaboración del cuestionario resultó especialmente complejo, por la necesidad de buscar criterios homogéneos y objetivos que salvaran la **gran heterogeneidad** existente tanto en el sector como en los subsectores en los que se ha dividido éste (tipo de empresa o entidad, forma jurídica, actividades principales, secundarias, las distintas ocupaciones profesionales, formación de los trabajadores, etc.).

² Véase anexo cuestionarios



Previa a su aplicación de forma general, los cuestionarios fueron probados en un número reducido de empresas, con el fin de detectar posibles dificultades en su aplicación.

En el desarrollo de una encuesta, la fase del trabajo de campo resulta ser una de las más delicadas y costosas, y su coste aumenta directamente con la complejidad de los contenidos de los cuestionarios, además de con la dimensión del diseño muestral seleccionado. Por ello, la formación del equipo encuestador se ha considerado esencial para la correcta administración de los cuestionarios y para el logro de una elevada calidad en la información recogida.

En el caso de los cuestionarios realizados mediante entrevista personal, previamente a la ejecución del trabajo de campo, propiamente dicho, el equipo coordinador del estudio realizó un “*Briefing*” o reunión informativa con cada uno de los/as encuestadores/as. En estas sesiones, se plantearon los objetivos fundamentales de la investigación, el objeto de la misma, la metodología propuesta y se presentó la herramienta de recogida de datos, exponiendo el modo en que se estructuraba.

Una vez estructurados y diseñados los cuestionarios, se realizó un **pretest**, o encuesta piloto, entre una sub-muestra de la población, compuesta por **10** empresas, con objeto de observar el grado de adecuación del instrumento de recogida de información diseñado.

Esta prueba buscaba evaluar especialmente la validación del instrumento de toma de datos propuesto a las necesidades del estudio. Asimismo, se ha tratado de identificar las posibles dificultades que pudieran presentarse en la realización de las entrevistas.

Tras realizar las modificaciones oportunas, se procedió a la pre-codificación de las variables, la redacción de las instrucciones oportunas para los encuestadores y la edición de los cuestionarios definitivos.

Como resultado de este pretest, se validaron todos los cuestionarios utilizados según el subsector al que se iban a aplicar.

FECHAS DE REALIZACIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO

Del 1 de febrero al 29 de marzo de 2009



1.5 ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD

Durante la primera etapa del estudio se llevaron a cabo una **serie de ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD** con agentes clave del sector de Peluquerías, tratamientos de belleza y actividades de mantenimiento físico corporal de la Comunidad de Madrid, con el fin de obtener información "cualitativa" que permitiera orientar el estudio y desarrollar de forma más eficaz el trabajo de campo de la encuesta a empresas.

La **entrevista en profundidad** es una técnica cualitativa de investigación social mediante la cual, el investigador obtiene de un "**informante privilegiado**", en nuestro caso personas con un conocimiento directo del sector objeto de estudio, una información importante para la investigación. La validez de la información recogida se basa en la posición privilegiada de los entrevistados, que conocen de forma muy detallada la situación del sector por tener un conocimiento directo de la misma o ser incluso sus promotores.

En esta investigación se realizaron **8 entrevistas en profundidad** con informantes relacionados con las diferentes áreas del sector en la Comunidad de Madrid. Para la realización de cada una de las entrevistas en profundidad se preparó previamente **un guión** con los temas o aspectos de los que se quería obtener información para la investigación.

Se ha considerado importante esta aportación técnica en las entrevistas con el fin de recabar información relevante de los entrevistados en relación con los aspectos formativos de la investigación, elemento principal de la misma.

Las entrevistas se realizaron en el lugar de trabajo del agente informante a consultar. La media de duración de las entrevistas realizadas fue aproximadamente de dos horas.

Posteriormente, se llevó a cabo un **análisis del contenido de los discursos** a partir de las notas tomadas. Se ordenó la información obtenida en esquemas estructurados por temas.

Por último, se extrajeron aquellas opiniones donde se describía de una manera **clara y significativa** la situación actual o futura en relación con las dimensiones económica, ocupacional y formativa del sector.

La información obtenida con estas entrevistas ha resultado especialmente valiosa para el estudio pues han permitido matizar ciertos datos reflejados en la bibliografía consultada y han facilitado el contacto con las diferentes asociaciones y organismos intervinientes en el sector. Por otra parte, la valoración cualitativa de ciertos aspectos objeto de estudio han ayudado tanto al desarrollo de la encuesta posterior como a la interpretación de los datos obtenidos.



1.6 CONSULTA A EXPERTOS

Como complemento de las técnicas de recogida de datos anteriormente descritas, se consideró oportuno, antes de elaborar los informes finales de la investigación, volver a contar con la intervención de expertos en el sector para valorar los resultados obtenidos de la encuesta a las empresas y hacer una evaluación cualitativa de la información obtenida.

Para el desarrollo de esta consulta, se ha optado por cambiar la técnica inicialmente prevista por otra que facilitara la participación de los expertos y permitiera obtener una información más completa y de forma más eficiente. En esta decisión también se tuvo en cuenta la disponibilidad de tiempo y la accesibilidad a los expertos, que en algunos casos resultaba dificultosa.

En este sentido, se decidió sustituir la aplicación del Método Delphi por una consulta más directa a los **expertos**, con nuevos contactos individuales, con el fin de obtener también opiniones contrastadas y consensuadas sobre los distintos aspectos abordados en las encuestas.

La metodología finalmente utilizada para llevar a cabo esta consulta ha consistido en solicitar a los expertos seleccionados, una valoración sobre ciertos aspectos de interés para el estudio, contestando a un **cuestionario específico** elaborado para este fin.

Con el fin de provocar la respuesta y la valoración de los expertos las afirmaciones y formulación de las preguntas, se llevó a cabo con un sesgo intencional del que se informó a los expertos antes de solicitar su respuesta o valoración.

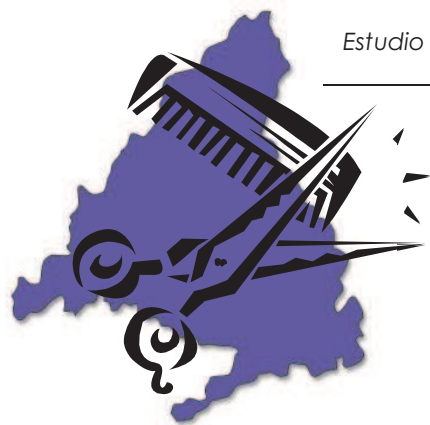
En esta fase del estudio se ha contado con 6 expertos en distintas áreas relacionadas con los distintos subsectores estudiados y la formación. Estos expertos fueron seleccionados sobre el criterio de experiencia profesional, conocimientos del sector y representación de las actividades o tipos de establecimientos incluidos en el estudio.

1.7 EXPLOTACIÓN ESTADÍSTICA

Finalizado el trabajo de campo, se dio paso a la fase de revisión y codificación. Los cuestionarios se revisaron uno a uno, buscando posibles errores, tales como inconsistencias en las respuestas, preguntas en blanco, etc.

Por último, y como es habitual, la información contenida en el cuestionario se grabó en soporte magnético, de modo que se facilitase la tabulación y el análisis estadístico de los datos, que en nuestro caso se llevó a cabo mediante el programa informático **SPSS 14.0** (Statistical Package for Social Sciencies, y Microsoft **EXCEL 2007**.

A continuación, y de acuerdo con el plan de explotación estadística prediseñado, se realizaron las recodificaciones y transformaciones de variables oportunas para su posterior tratamiento. Con el fichero de datos definitivo –depurado, grabado y validado–, se procedió a efectuar el análisis estadístico de los datos y la tabulación de resultados.



Con el análisis primario de los datos se obtuvieron los estadísticos descriptivos y medidas de dispersión (valores máximos y mínimos, media aritmética, mediana, moda y desviación típica) de cada una de las variables observadas. Estos estimadores dieron una primera información sobre la población estudiada y el modo en que los individuos se distribuyen en función de las variables analizadas. Además, el análisis de estos estimadores permitieron localizar las variables altamente dispersas, para tenerlo en cuenta en la interpretación de los resultados.

Posteriormente, se realizaron los cruces entre variables, primero con las de clasificación o básicas de la investigación, para más tarde realizar los cruces entre otras que, a la vista de los resultados observados, podían correlacionar directa o inversamente entre sí. El cruce de datos permitió analizar la correlación y obtener algunas relaciones entre variables significativas.

El análisis estadístico de los datos se ha realizado a través de:

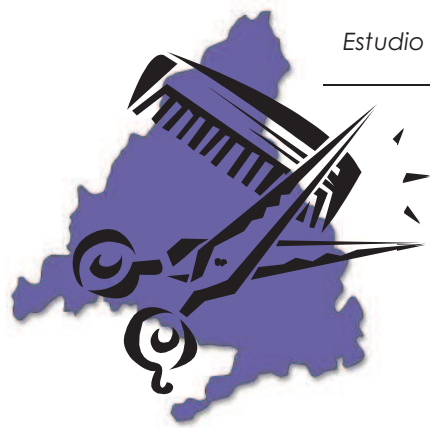
- **Análisis primario:** para la obtención de **estadísticos descriptivos** y **medidas de dispersión** (media aritmética, mediana, moda, desviación típica...), de algunas de las variables observadas. Con ello se buscó obtener una primera información de la población estudiada y su distribución.
- Posteriormente, se procedió a la **representación gráfica** de los resultados estadísticos y a su interpretación.

1.8 FUENTES DOCUMENTALES

El desarrollo de la investigación se inició con la recopilación y revisión de la documentación existente en torno al tema objeto de estudio. Para ello, se ha llevado a cabo una búsqueda de publicaciones, datos estadísticos, estudios relacionados con el sector y con otros afines, normativa aplicable tanto legal como reglamentaria y convencional, así como otro tipo de informaciones de carácter diverso, tanto a través de consulta bibliográfica tradicional, como por medio de la búsqueda a través de **Internet**.

En esta primera fase del estudio se estableció como objetivo obtener el máximo de información actualizada y relevante que ayudase a establecer el marco general del estudio en las tres dimensiones de interés. Para lograr ese objetivo se seleccionaron las fuentes secundarias de donde extraer la información. Esta selección de fuentes se realizó inicialmente a través de internet, utilizando los buscadores más convencionales (ej. **Google, Yahoo**) con diferentes argumentos de búsqueda, así como mediante el empleo de metabuscadores (ej. Copernic,...).

El criterio general para la selección de los resultados de las referidas búsquedas, ha tenido en cuenta las referencias con una antigüedad inferior a 10 años, así como preferentemente con origen en España, dando prioridad a las referencias relacionadas con la Comunidad Autónoma de Madrid. Complementariamente a lo anterior, se consultaron publicaciones disponibles en bibliotecas y otros centros de documentación.



Los pasos a seguir fueron:

- Búsqueda de artículos y documentos en Internet.
- Selección de portales especializados.
- Consulta de estudios similares al planteado ya existentes en la base de datos de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, y otras Instituciones (ECyl, Federación Española de Imagen Personal Profisco 2000 y Lyfer Asesores, Ipsos Marketing,...).

Una vez realizada esta selección de fuentes secundarias e instituciones se llevó a cabo la revisión documental que permitiera obtener la información de interés para el estudio.

En cuanto a la tipología de las fuentes secundarias se han utilizado todas las disponibles:

- Monografías.
- Publicaciones periódicas.
- Obras de referencia.
- Portales especializados sobre el sector en Internet.
- Documentos en formato electrónico a través de Internet.
- Documentos con formato electrónico en soporte físico.

Hay que destacar en este punto, la revisión de la diversa normativa reguladora del sector de peluquerías, tratamientos de belleza, especialmente la relativa a aspectos laborales en sentido amplio. En este sentido hay que señalar la revisión realizada de los principales Convenios Colectivos sectoriales tanto de ámbito nacional como autonómico.

Esta revisión documental se ha llevado a cabo sobre tres líneas principales:

- a) La situación empresarial y económica de cada uno de los tres subsectores estudiados en la Comunidad de Madrid, así como su evolución, tendencias e innovaciones.
- b) La situación del sistema productivo, ocupacional, laboral, las medidas de conciliación de la vida social y familiar, que se aplican en el sector.
- c) La situación formativa de las trabajadoras y trabajadores del sector, y como la perciben las empresas. En este caso, entre otras fuentes revisadas, cabe destacar la consulta de la oferta formativa de distintas asociaciones patronales y sindicales.

Sobre las tres líneas de trabajo citadas se han recopilado todas aquellas referencias bibliográficas de relevancia para la investigación, así como otros estudios y publicaciones en torno al sector objeto de estudio. Como ya se ha dicho, la información relevante para el estudio se ha extraído mediante un análisis del contenido de esta documentación.



2.

ANÁLISIS ECONÓMICO- EMPRESARIAL

En la investigación realizada se han analizado los aspectos de la coyuntura económica que afectan al desarrollo y evolución del sector. Estos factores condicionan la capacidad de las empresas para hacer frente a las exigencias del mercado e, indirectamente, se relacionan con los aspectos **ocupacionales** y **formativos** que también se han estudiado.

A continuación se presenta un resumen de los resultados de la investigación en lo relativo a la situación económica y la estructura empresarial del sector de peluquerías, tratamientos de belleza y actividades de mantenimiento físico corporal en la Comunidad de Madrid.

En un primer análisis general del sector, destaca su **heterogeneidad**, ya que en el mismo se integran un conjunto de subsectores y actividades de naturaleza muy distinta. Si bien en muchas ocasiones éstas pueden considerarse relacionadas, lo que da lugar a que se desarrollen muchas veces en un mismo establecimiento.

A los efectos de poder tratar de forma separada las principales actividades que se han identificado en este sector, se han considerado tres grupos o tipos de servicios, que a su vez, incluyen diversas actividades:

1. Empresas que centran su actividad en la prestación de **SERVICIOS DE PELUQUERÍA Y TRATAMIENTOS DE BELLEZA**. Este grupo se ha denominado en el estudio "**PELUQUERÍAS Y CENTROS DE BELLEZA**".
2. **Empresas que ofrecen servicios relacionados con actividades de tipo deportivo**, que se realizan normalmente en espacios cerrados, dentro de locales.

Este grupo de empresas, de naturaleza privada, incluye una gran diversidad de actividades deportivas, y que se han limitado en la realización del estudio. Este grupo se ha denominado en el estudio "**GIMNASIOS**", y en él se han incluido, entre otras, las siguientes actividades

- Gimnasios y/o centros en los que se practican diversas disciplinas gimnásticas (Ej. gimnasia deportiva, Fitness, aerobio,...)
- Piscinas
- Centros dedicados a la práctica de "Artes Marciales"
- Clubes de Boxeo
- Centros donde se desarrollan actividades físicas de mantenimiento.
- Clubes de culturismo
- Centros de Pilates



Etc.

Como puede observarse se trata de un grupo de actividades muy heterogéneo, en el que resulta difícil limitar su contenido. En todo caso, se ha considerado aquí el ámbito recogido en el **Convenio Colectivo General de Trabajo para Peluquerías, Institutos de Belleza y Gimnasios**.

3. Empresas que desarrollan su actividad en CENTROS HIDROTERMALES

Ocurre también en este subsector que las actividades que se llevan a cabo son de muy diverso tipo, aunque se pueda entender que todas ellas se orientan a un mismo fin, que podría denominarse **"bienestar corporal y mental"**.

En este grupo de empresas se encuentran los siguientes tipos de servicios:

- Balnearios
- SPA's
- Saunas
- Solarium
- Centros de Wellness
- Establecimientos donde se desarrollan las que se han dado en llamar "Terapias Alternativas" (Ej. aromaterapia, oxigenoterapia, fangoterapia,...)
- Otras actividades

2.1. SITUACIÓN GENERAL DEL SECTOR DE PELUQUERÍA, TRATAMIENTOS DE BELLEZA Y MANTENIMIENTO FÍSICO CORPORAL

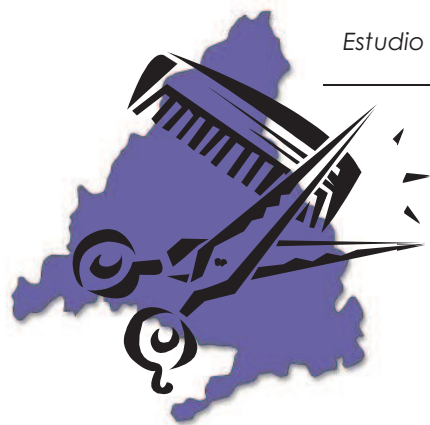
2.1.1. SUBSECTOR DE PELUQUERÍAS

El subsector de peluquerías está compuesto en su mayor parte por **salones pequeños**, de menos de tres trabajadores, aunque también existen algunas firmas con centros de mayor tamaño. En cualquier caso, no suelen superar los diez empleados.

Por otra parte, el de las peluquerías es uno de los sectores más ligados tradicionalmente a las franquicias. Según los expertos en este tipo de redes comerciales, se prevé que siga siendo así en el futuro por los beneficios que aporta una red a sus miembros en cuanto a procedimientos de trabajo e imagen de marca, respecto a la posibilidad de desarrollar la actividad por su cuenta. Por ello, es previsible que el mercado de peluquerías en franquicia continúe en auge como hasta ahora.

En lo relativo a la evolución del sector la tendencia se encamina hacia salones que den una imagen diferente, de calidad, servicio y precio de una forma unida.

Los expertos de este sector consideran que cliente quiere un lugar agradable en la imagen y en la decoración en general, con una atención personalizada y con la posibilidad de tener todos los servicios que pueda requerir a nivel de atención, tales como los propios de un salón de peluquería y belleza a los que se le incluyan posibilidades de compra de complementos y todo ello en un ambiente de atención e imagen y moda.



Poco a poco, el clásico corte de pelo se va sustituyendo por servicios más actuales donde destaca la creatividad, el cuidado, la alta demanda del perfil masculino y la variada oferta de servicios a la carta. Por ese motivo, la **estética** es otra de las ofertas complementarias interesantes que empiezan a ofrecer las peluquerías.

Paralelamente, masajes aplicados al cuero cabelludo, técnicas orientales como el shiatsu, acupuntura, tratamientos específicos de nutrición son sólo ejemplos del valor que hoy día adquiere la salud capilar y, a su vez, la diversificación de servicios que potencian las empresas del sector.

Aunque el mayor gasto en peluquerías y salones de belleza aún sigue liderado por las mujeres, también los hombres se preocupan cada vez más por su imagen. La peluquería ya no es ese lugar con aspecto de barbería de los años 50, donde los hombres tan sólo iban a cortarse el pelo sin buscar ningún valor añadido. Ahora se ofrecen también para este tipo de clientes nuevos productos y servicios. Las técnicas de corte, tratamientos capilares, manicura, tratamientos faciales, depilación, son algunas de las nuevas ofertas que se han ampliado para este nuevo colectivo de cliente potencial masculino en la actualidad.

2.1.2. SUBSECTOR DE GIMNASIOS

En los últimos años, el mercado de los gimnasios ha experimentado también un significativo crecimiento. Esto se debe, a la creciente importancia otorgada a los hábitos deportivos, que se enmarca en la mayor preocupación por la salud y el aspecto físico, así como a la modernización y el aumento del número de centros.

El nivel de desarrollo que ha alcanzado en España el mercado de los gimnasios y actividades deportivas ha tenido como consecuencia la proliferación de centros especializados, así como la expansión de un sector liderado por algunas grandes cadenas de centros deportivos.

Por áreas de negocio, la facturación en actividades deportivas representa alrededor del 80% de los ingresos, aunque van ganando importancia otras actividades como los servicios de estética y médicos.

En cuanto al número de instalaciones, la cifra ha crecido un 3% de media anual en esta década sobre todo a través de la expansión de grandes cadenas que han abierto centros de mayor superficie, lo que ha llevado también al cierre de gimnasios más pequeños.

En este subsector, las franquicias han obtenido un importante hueco. Son este tipo de empresas las que acaparan hoy los mayores porcentajes de socios (usuarios), un tercio del total, y las que cuentan con mayores instalaciones, así como con dotaciones de un alto nivel.

A nivel estatal, uno de cada seis gimnasios está incluido en alguna franquicia, siendo este tipo de redes comerciales las que más han evolucionado dentro del sector deportivo y las que parecen mostrar un mayor potencial de crecimiento.



El mercado de los gimnasios está ofreciendo originales alternativas de adaptación, con propuestas que van desde los centros exclusivos para mujeres o las que combinan la actividad deportiva con los servicios de estética.

En la última década, ha aumentado la demanda de mejores servicios, tanto en las instalaciones como en las actividades y profesionales del sector. En este sentido, una de las estrategias que han venido desarrollando las empresas del sector de para la captación de un mayor número de clientes tiene que ver con la ampliación de la oferta hacia otros servicios distintos a los deportivos.

Cada vez es más habitual la incorporación de servicios de estética y médicos, y la disposición de áreas dedicadas a SPA, con tratamientos de relax, salud y belleza.

Esta demanda de los clientes ha impulsado en los últimos años la proliferación de los centros de salud y el bienestar donde relajarse y cuidar el estado físico. En este "movimiento" del mercado algunas empresas han optado por diferenciarse del resto, mediante la implantación de modernas técnicas y prácticas deportivas

Fruto de esta tendencia a la innovación y a la incorporación de nuevas técnicas, han surgido centros que bien están especializados en algunas de estas actividades, o bien las incorporan dentro de su catálogo de productos/servicios. Pueden citarse como ejemplos el método pilates, just pump, o el tai-chi, entre otros muchos.

Dentro de este subsector toma especial relevancia la tendencia a la especialización que están sufriendo muchas empresas, tanto por el tipo de actividad como, y especialmente, por el tipo de clientes a los que orientan sus servicios. En este sentido, están surgiendo gimnasios femeninos, en los que se aúna la salud y la belleza.

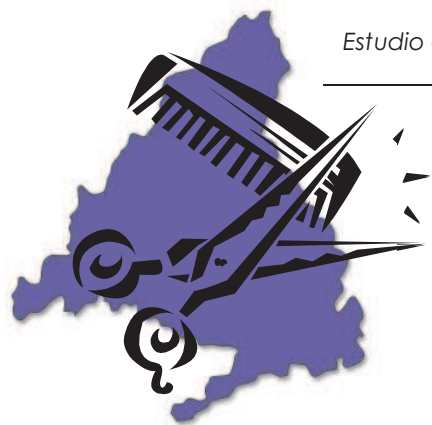
En esta fusión actividades, están apareciendo nuevos y variados servicios: Pilates con circuito de fitness, masajes fisioterapéuticos, fisioestética, asesoramiento dietético, vibro-Fitness, etc.

En el caso de los grandes gimnasios, su cobertura se va expandiendo cada vez más, y parece que van a ser los que marquen la tendencia del mercado, y se irán a través del sistema de franquicias para desarrollar su potencial a nivel nacional.

2.1.3. SUBSECTOR CENTROS HIDROTERMALES

Las propiedades curativas del agua son conocidas desde hace miles de años. Egipcios, griegos, romanos y árabes desarrollaron su uso para el cuidado del cuerpo y de la mente en termas y baños, un concepto que se ha recuperado en nuestros días y que cada vez está ganando más adeptos.

Poco a poco se instaura en las ciudades la filosofía Wellness como una forma de buscar la paz y el relax para escapar de la presión del ruido, el estrés y la contaminación. De este modo, muchas personas tratan de liberarse de esos aspectos negativos y recuperar un estado físico y psíquico de mayor el bienestar.



Bajo el término genérico de SPA³ se conoce internacionalmente los servicios que se realizan a través del agua. Esto hace que se puede denominar entonces SPA, también a los balnearios urbanos o centros hidrotermales, tal y como los califica de forma global la Administración.

Según datos de de la Asociación Española de Balnearios Urbanos y SPAs (AEBU), España es el sexto país del mundo donde más se demandan este tipo de servicio, y cuenta con más de 6 millones de usuarios⁴.

Este joven sector de actividad, ha experimentado su desarrollo en los últimos nueve años. En este tiempo se ha pasado de los balnearios de aguas minero-medicinales y algunos centros de talasoterapia a una situación actual con una oferta de servicios mucho más amplia.

Con respecto al tipo de usuarios, en esta década se ha pasado de un cliente tipo de mujer de la tercera edad que acudía a este tipo de establecimientos para cuidar algún tipo de dolencia reumática, respiratoria o de la piel, a una situación actual radicalmente distinta en la que el 60% de los clientes están entre los 35 y 55 años.

En cuanto al número de usuarios se ha pasado del medio millón, a los más de seis millones de usuarios al año. No obstante, las mujeres siguen siendo las que más visitan estos establecimientos, aunque ha aumentado significativamente la presencia de los hombres, que suponen ya algo más de un tercio de sus clientes.

Los servicios que más se demandan son aquellos que ayudan a la relajación (84 %). También tienen una importante demanda los tratamientos estéticos o para mejorar alguna dolencia.⁵

También se han detectado cambios en los hábitos de consumo de este tipo de servicios. Ya no son sólo las personas mayores con dolencias las que acuden a este tipo de centros, sino que se ha extendido al resto de miembros de la unidad familiar. Algunos establecimientos cuentan guarderías o ludotecas para poder atender a los hijos más pequeños, mientras los padres disfrutan de los servicios hidrotermales.

En esta última década, se han abierto en España más de mil balnearios urbanos o spas, haciendo que este tipo de servicios resulte ahora mucho más próximo y accesible a la mayor parte de la población. También ha contribuido a su expansión el que ahora estos tratamientos puedan realizarse en poco tiempo (1 o 2 horas), a precios asequibles.

En cuanto al volumen de negocio del sector, en los últimos años se ha mantenido un importante crecimiento de la facturación. Según previsiones de un estudio de DBK la cifra de negocio rondará en este año los 3.500 millones de euros.

³ Un balneario urbano o SPA es un centro hidrotermal en el que se presta servicios a los usuarios, mediante el agua de la red general de abastecimiento, facilitando los beneficios del termalismo a los mismos.

⁴ Según datos de la Asociación Internacional de SPAs (IPSA) publicados por la revista Quality Spa.

⁵ Según datos facilitados por la Asociación Española de Balnearios Urbanos y SPAs para la base de datos de IPSOS.



En esta rápida evolución de los centros hidrotermales, una principales novedades que se están incorporando recientemente son los tratamientos de belleza y la cosmética (Ej. vinoterapia, tratamientos con frutas, chocolate, te verde, caviar, oro,...).

En el origen del desarrollo de este sector se encuentra por una parte el creciente interés de la sociedad actual por el cuidado del cuerpo y la imagen persona, la buena calidad de servicio y el bienestar casi inmediato que perciben los usuarios. Otros factores que también han sido determinantes son la mayor proximidad de los establecimientos y las tarifas de los servicios, con una buena relación precio – calidad – bienestar.

Entre los aspectos a mejorar, se destaca la formación de los trabajadores. Sobre todo cuando se presenta una importante rotación de las plantillas, lo que hace que los equipos humanos no estén equilibrados.

2.2. ESTRUCTURA DE LAS EMPRESAS DEL SECTOR

En el siguiente gráfico, correspondiente al subsector de Peluquería se indican los tipos de actividad a que se dedican las empresas.

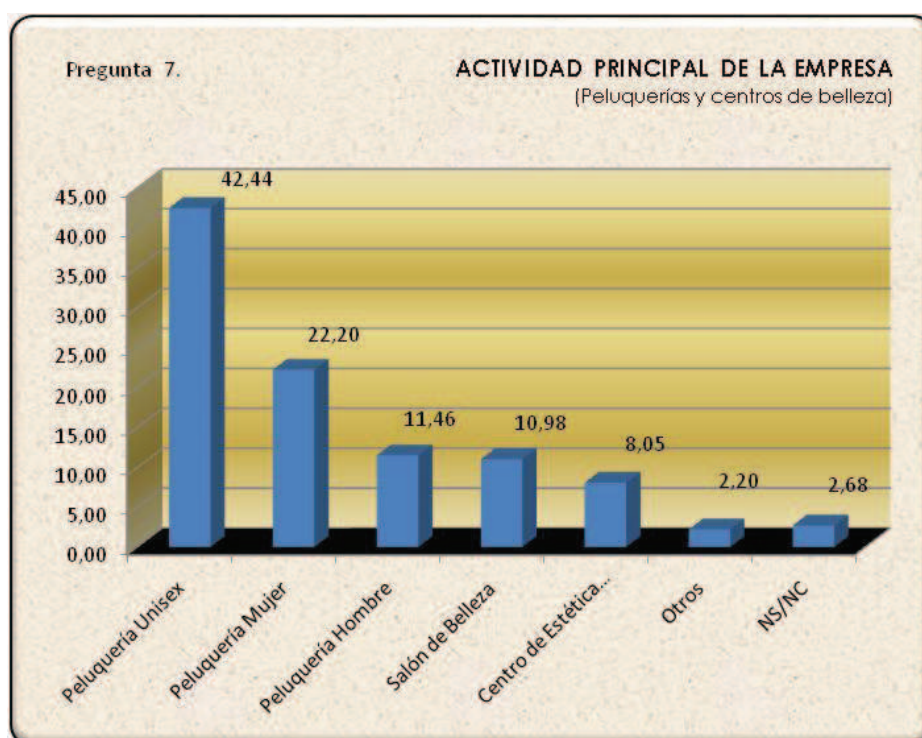
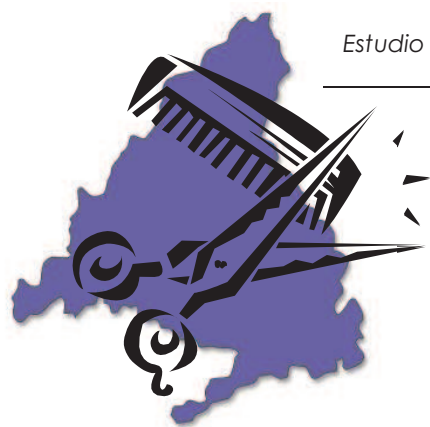


Gráfico 1. Subsector Peluquería.
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta



En el subsector de Peluquerías y Centros de Belleza, la actividad principal que se destaca claramente sobre el resto son las **PELUQUERÍAS UNISEX** (42,44 %), seguidas a gran distancia por las peluquerías de señoras (22,2 %). Solo poco más del 11% (11,46 %) se consideran peluquerías especializadas en caballeros, y se apunta una tendencia a la baja en este tipo de establecimientos.

Por otra parte, solo una de cada 10 empresas manifiestan desarrollar una actividad más integral (salones de belleza) y los centros especializados principalmente en tratamientos estéticos (maquillaje, depilación, etc.) son todavía minoritarios (8,05 %).

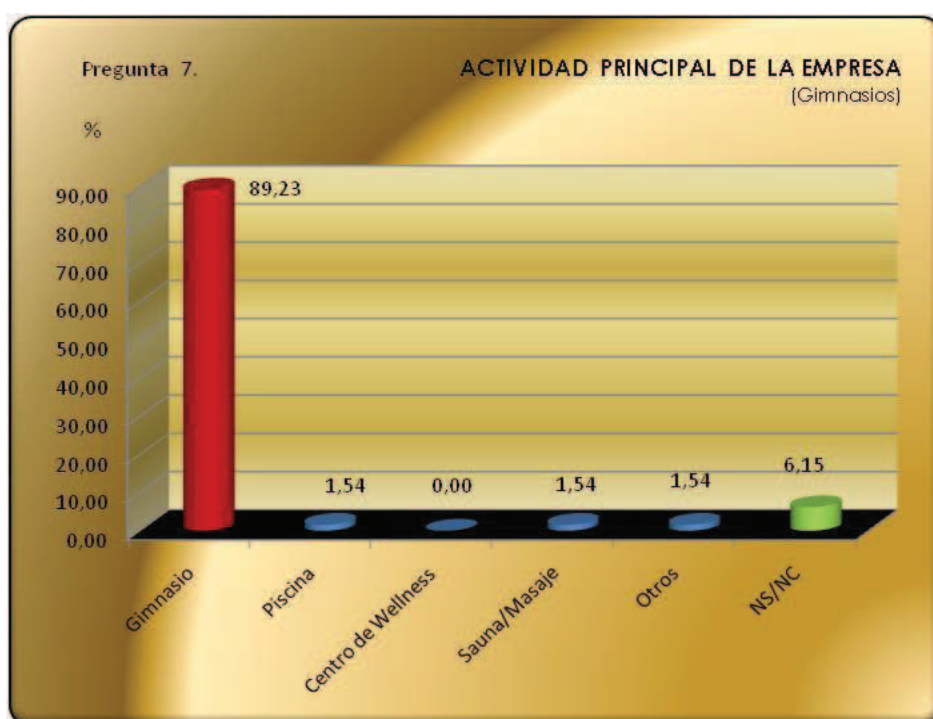


Grafico 2. Subsector Gimnasios y otras actividades deportivas.
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta

En el subsector de Gimnasios y actividades deportivas, prácticamente la totalidad de los centros encuestados (89,23 %) entran en la calificación de gimnasio. Otras actividades deportivas (Ej. piscina) tienen una proporción muy reducida en este subsector.

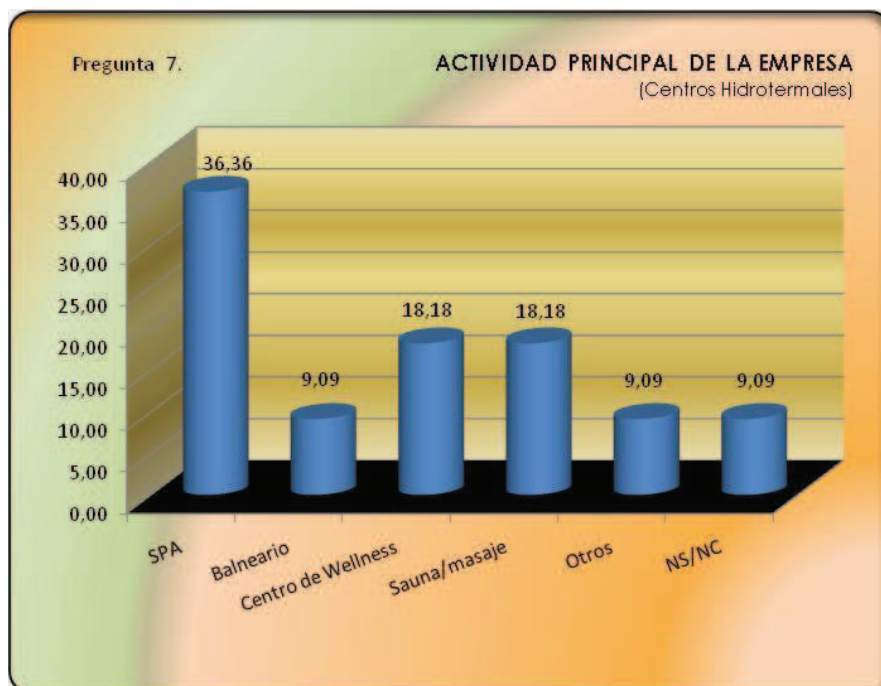
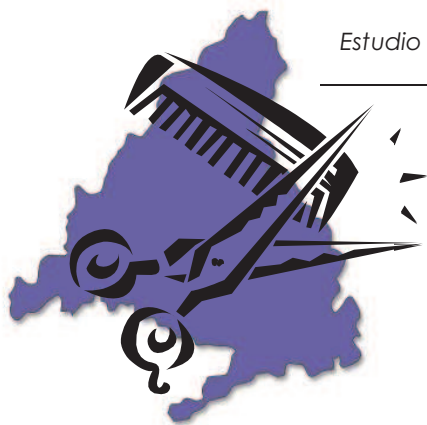
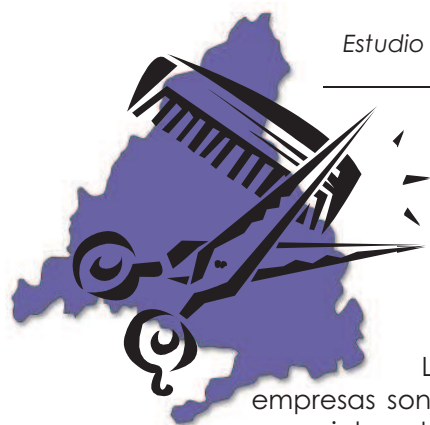


Gráfico 3. Subsector Centros hidrotermales.
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta.

Para el tercer subsector estudiado, los centros hidrotermales, se observa una mayor distribución de los tipos de actividades principales.

Se destaca, no obstante, sobre el resto los establecimientos que se consideran **SPAs** o balnearios urbanos (36,36%). También tienen un porcentaje significativo las empresas que tienen como actividad principal la sauna/masaje (18,18%) y los establecimientos que ofrecen un servicio más integral, encuadrándose en el grupo de centros de Wellness.

Aunque menores, también se encuentran un número significativo de entidades que tienen otro tipo de actividades principales: Balnearios y Otros (Ej. solarium), con porcentajes próximos al 9%. No obstante, en el caso de los balnearios hay que matizar la cifra obtenida, pues probablemente no en todos los casos se trate de centros hidrotermales de aguas minero-medicinales, tal y como establece la legislación, y pueda tratarse de balnearios urbanos, con lo que incrementarían la proporción de SPAs.



2.3. ENTIDAD JURÍDICA

Los expertos del sector entrevistados opinan que la gran mayoría de las empresas son **pymes y micropymes**, y muchas de ellas personas físicas (autónomos), especialmente en el subsector de peluquerías.

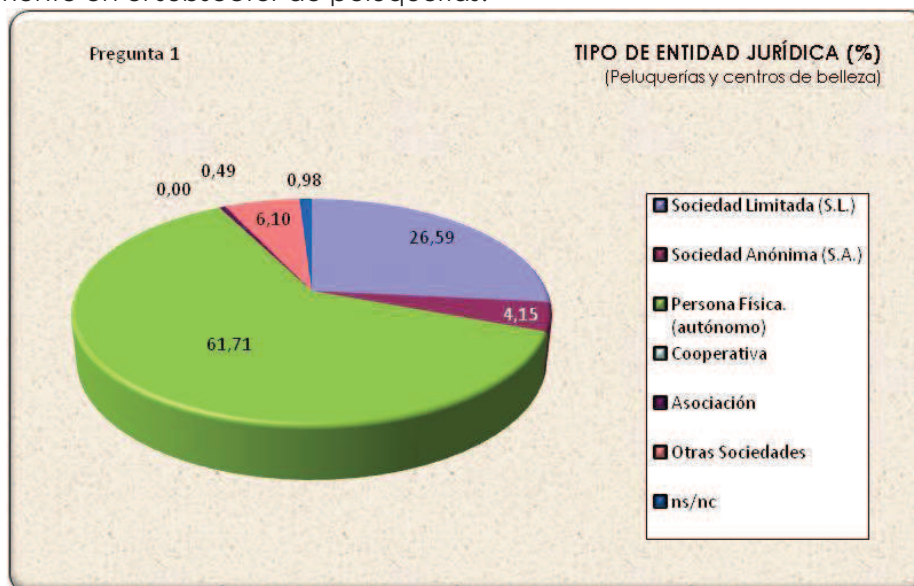


Gráfico 4. Fuente: Elaboración propia.

Para el subsector de Peluquerías y Centros de Belleza, una gran mayoría de las entidades tienen como forma de organización la de trabajador/a autónomo (61,71 %). Otro porcentaje importante (26,59%) son Sociedades Limitadas (S.L) y otras sociedades (Ej. comunidades de bienes, franquicias,...) un porcentaje aun menor (6,10%). Destaca, por otra parte la reducida presencia de sociedades anónimas (S.A.) (4,15%), lo que corrobora la valoración inicial de que el sector está compuesto fundamentalmente por pymes y micropymes.

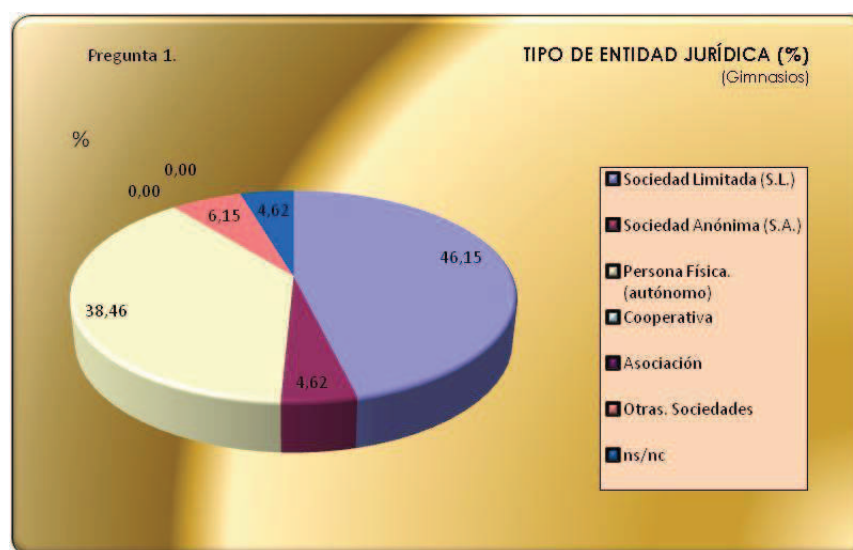


Gráfico 5. Fuente: Elaboración propia.



En el caso de los gimnasios y otras actividades deportivas, se observa un reparto más equilibrado de las distintas formas jurídicas de organización de empresas.

Destaca con un 46,15 % la presencia de **sociedades limitadas** (S.L), seguidas de los trabajadores autónomos (38,46%). El resto de empresas se reparte casi por igual entre las franquicias (otras sociedades) (6,15%), y las sociedades anónimas (4,62%).

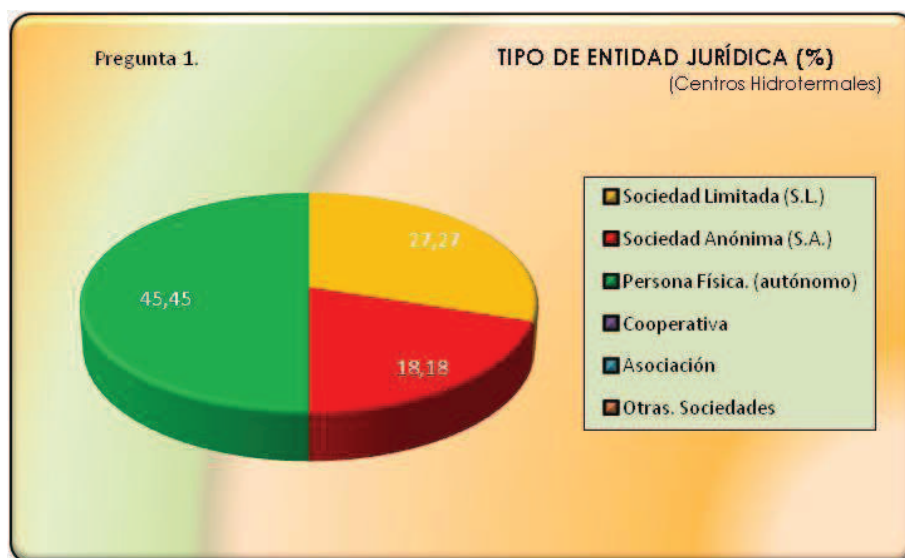


Gráfico 6. Fuente: Elaboración propia.

El panorama de formas jurídicas entre los centros hidrotermales, resulta más claro que en los otros subsectores, probablemente porque existe un menor número de empresas.

Son mayoría en este caso las empresas regidas por un trabajador autónomo (45,45 %), seguidas de las sociedades limitadas (27,27 %) y las sociedades anónimas (18,18%) que en este subsector tienen una mayor representación que en otros. Esto se justifica en parte por las mayores inversiones que requieren este tipo de establecimientos.

2.4. ANTIGÜEDAD DE LAS EMPRESAS

El grado de madurez de las empresas es otra variable que interesa conocer para determinar el desarrollo actual y futuro del sector, así como indicador de la estabilidad y permanencia de las empresas en el mercado.

Aunque existen grandes diferencias entre los tres subsectores estudiados, si puede hablarse de que la mayor parte de las empresas se han creado en los últimos 15 años, aunque en algunos casos haya sido hace menos tiempo.

Esta situación da una idea del desarrollo reciente del sector, impulsado por una mayor preocupación social por la imagen personal y el cuidado físico.

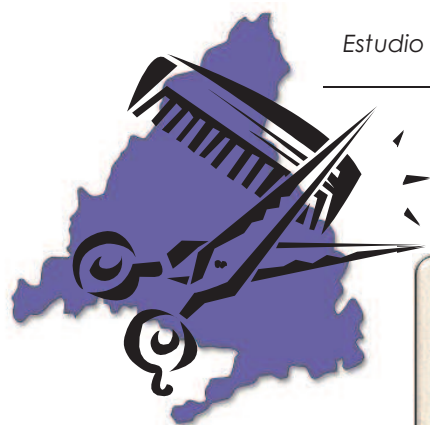


Gráfico 7. Fuente: Elaboración propia.

En las peluquerías y centros de belleza, grupo de empresas más numeroso del sector, se encuentra una gran variedad de entidades, en lo que respecta a su año de creación.

Así encontramos peluquerías tradicionales, que han ocupado a varias generaciones de trabajadores, junto con otras muchas creadas en el año 2006 y 2007. Cabe destacar el cambio de la tendencia en el crecimiento de la creación de empresas que venía experimentándose en los últimos 20 años. En el 2008, probablemente atribuible a la crisis económica, se produjo una espectacular caída con respecto al año 2007, llegan a valores de 1994.

En el subsector de gimnasios y actividades deportivas, puede hablarse de un sector más joven que el de peluquerías, con un mayor crecimiento, en cuanto al número de centros abiertos, con el inicio de este siglo. Sin embargo también se observa que se ha pasado de una expansión del año 2008 a una ralentización importante en este año 2009.

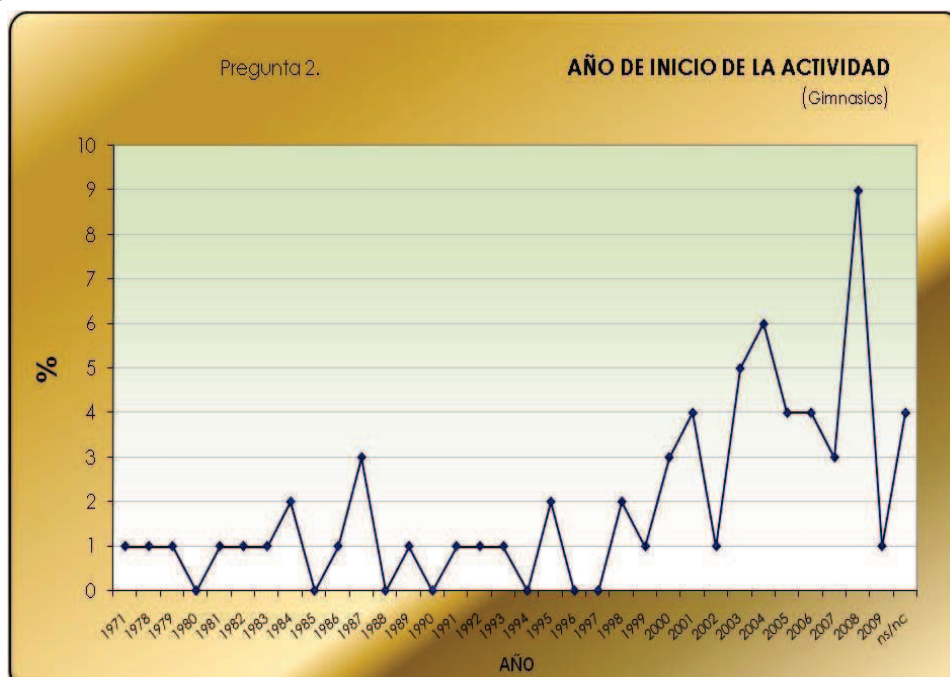
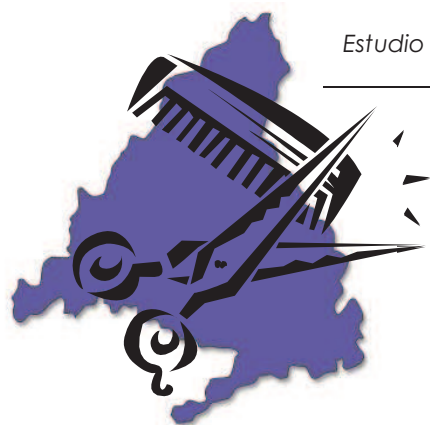


Gráfico 8. Fuente: Elaboración propia

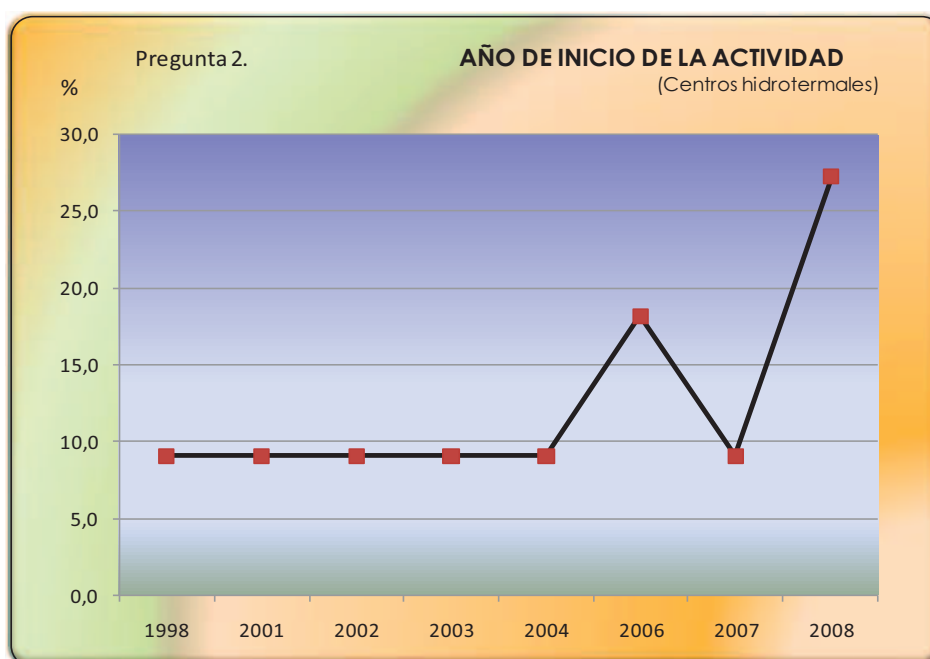


Gráfico 9. Fuente: Elaboración propia

Los centros hidrotermales, especialmente en su concepción actual, son sin duda los establecimientos más jóvenes del sector, con una vida media inferior a los 5 años. Casi el 30% de los centros encuestados fueron creados el pasado año 2008. Esto corrobora la valoración de los expertos que consideran que este sector ha surgido en su forma actual en los últimos 9 años.



2.5. EDAD PROMEDIO DE LAS PLANTILLAS

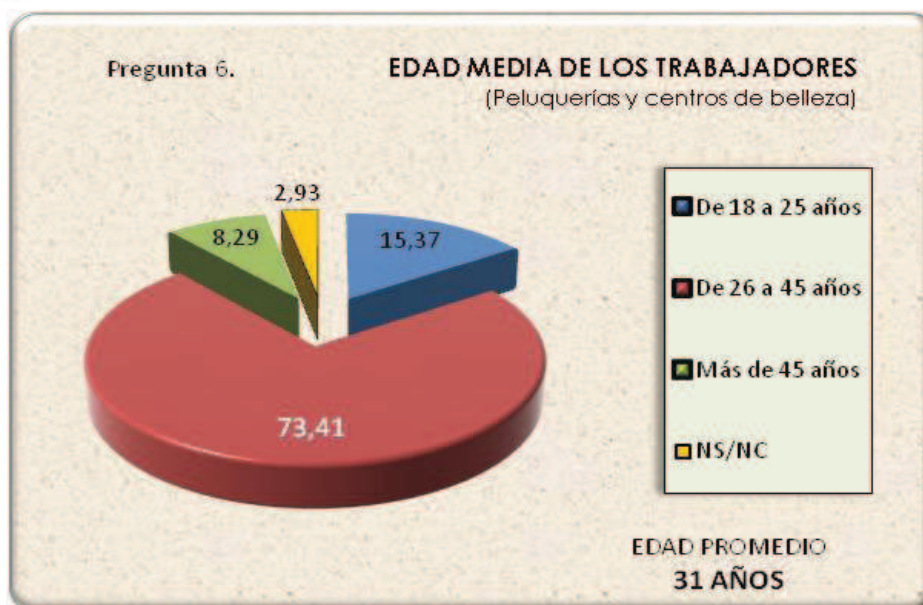


Gráfico 10. Subsector Peluquerías
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos la encuesta.

Con respecto a la edad de los trabajadores/as que componen las plantillas de las empresas, no existen significativas diferencias entre los tres subsectores estudiados.

Aunque de los tres, el de peluquerías es el subsector más tradicional, es sin embargo en que tiene unas plantillas más jóvenes, con una media de edad de **31 años**. Prácticamente tres de cada cuatro trabajadores (73,41%) se encuentra en la franja **entre 26 y 45 años**. También destaca el porcentaje de trabajadores menores de 25 años (15,37%) que suele incluir al colectivo de aprendices, que contribuye a bajar la media de edad del sector.

En el caso de los gimnasios y otras actividades deportivas, la distribución es muy similar a la de peluquerías. El promedio de edad de los trabajadores es ligeramente superior (32,5 años) y resulta más amplio el colectivo entre 26 y 45 años (80%), a costa de reducir el número de trabajadores menores de 25 años.

Esta situación puede explicarse por la mayor formación y experiencia que se requiere en este tipo de actividad. Por otra parte, y en comparación con las peluquerías, es menor el porcentaje de trabajadores mayores de 45 años (3,1%), frente al más del 8% (8,29%) de las peluquerías.

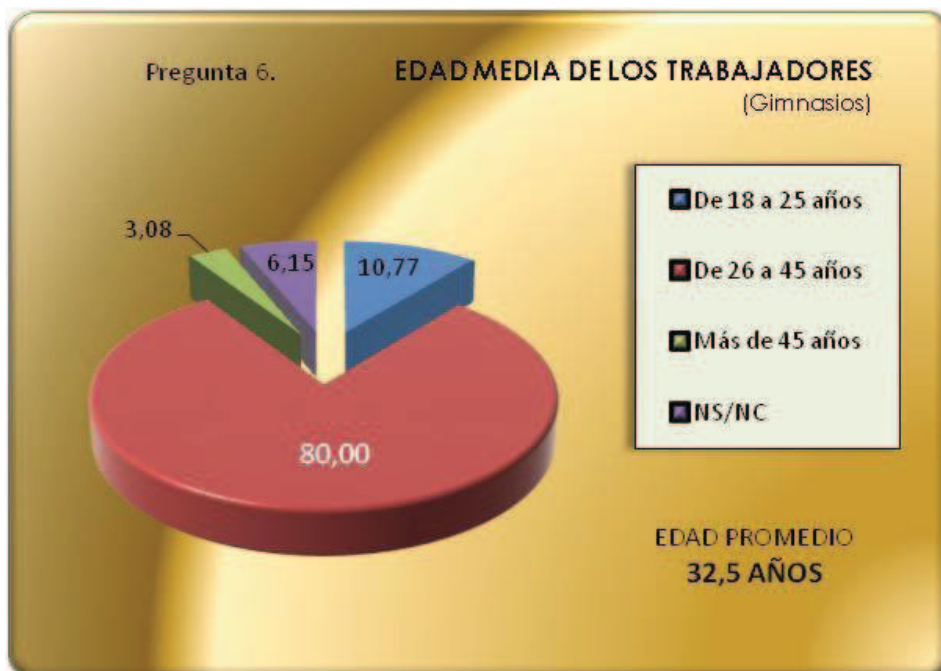
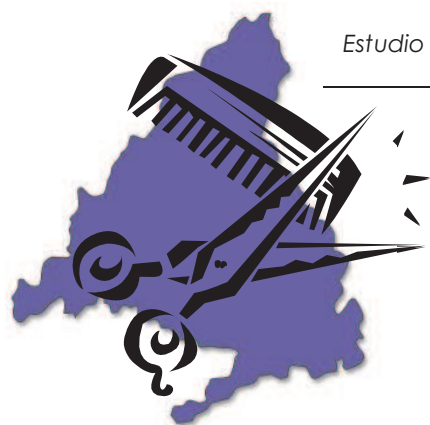


Gráfico 11. Subsector Gimnasios
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta

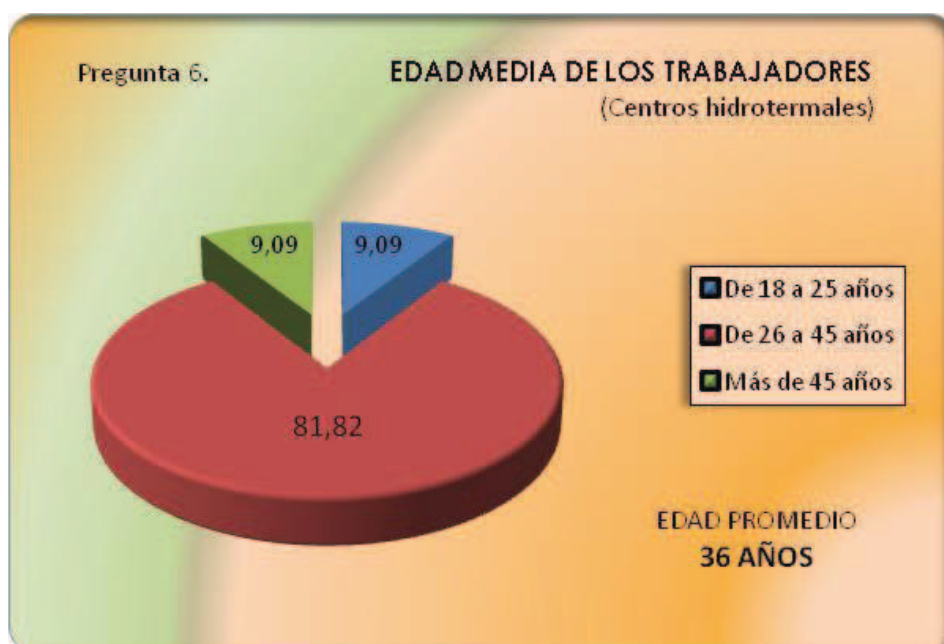
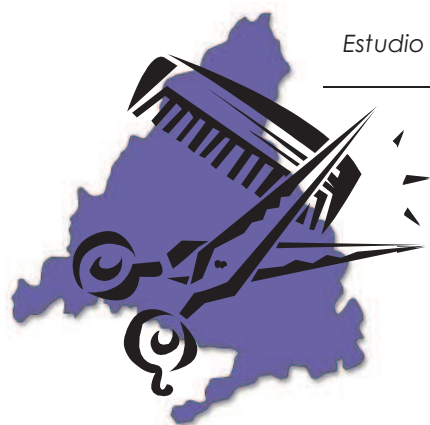


Gráfico 12. Subsector Centros hidrotermales
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta

Los centros hidrotermales son los que cuentan con plantillas de mayor edad promedio (36 años). La gran mayoría de los trabajadores están en la franja alta de los 26 a 45 años (81,82%). El resto se reparten por igual entre los menores de 25 años y los mayores de 45 años.



Hay que recordar que las plantillas más jóvenes son las que, por lo general, requieren más necesidad de formación hasta que adquieran la experiencia necesaria en el dominio de las actividades.

2.6. TAMAÑO DE LAS EMPRESAS

Tal y como se ha indicado anteriormente, el tipo de empresa predominante en el sector es la PYME o MICROPYME.

PYME, acrónimo de pequeña y mediana empresa, define un tipo de empresas con un número reducido de trabajadores - entre 5 y 250-, y cuya facturación es moderada. Por lo general, se excluye a toda empresa multinacional. El número de trabajadores de la MICROPYME está en el tramo comprendido entre 1 y 4 empleados.

La práctica totalidad de las empresas encuestadas, independientemente del subsector al que se dedican, tienen menos de 250 trabajadores, por tanto, incluidas en la definición anteriormente tratada.

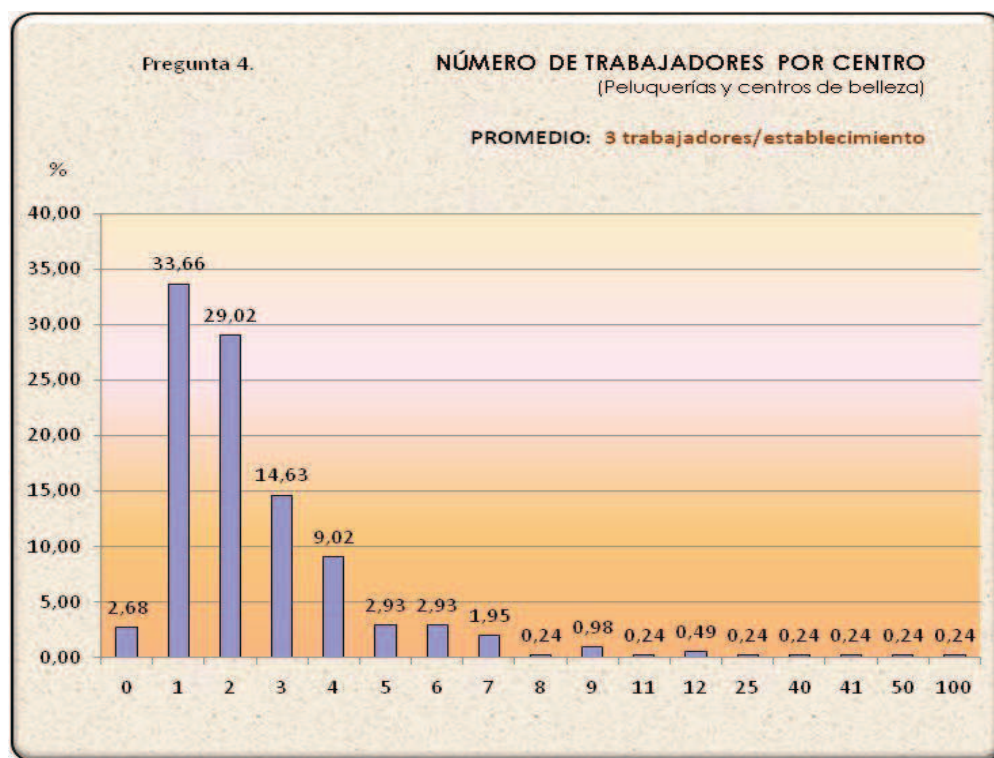
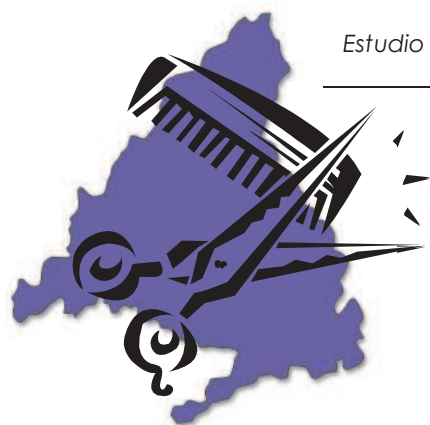


Gráfico 13. Subsector Peluquerías
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta

Considerando el número de trabajadores en cada establecimiento, las peluquerías encuestadas se caracterizan por contar normalmente con uno o dos trabajadores por cuenta ajena. Un tercio de las empresas (33,66%) tiene un solo trabajador en plantilla, el 29 % indica tener dos, el 14,63 % tres y el 9% cuatro.



Son muy raras las empresas con más de cinco empleados por establecimiento y en los casos en los que se han indicado cifras mayores es porque se consideran conjuntamente los trabajadores de una misma organización, aunque presten servicio en distintos establecimientos.

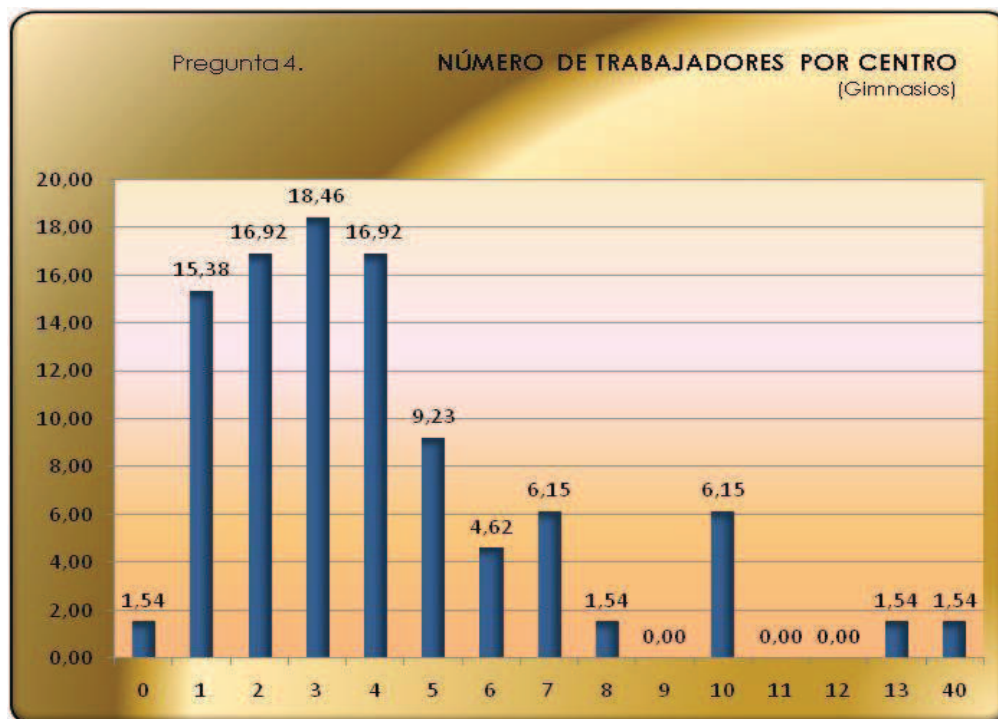


Gráfico 14. Subsector Gimnasios
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta

Algo similar a lo anteriormente indicado para las peluquerías ocurre con los gimnasios, aunque en este caso se requiere un mayor número de empleados por centro.

Las empresas que ocupan a uno (15,38%), a dos (16,92%), a **tres** (18,46%) y a cuatro (16,92%) trabajadores, constituyen más de las dos terceras partes del sector. En este caso, los grandes centros deportivos con un alto número de empleados son una minoría (1,54%).

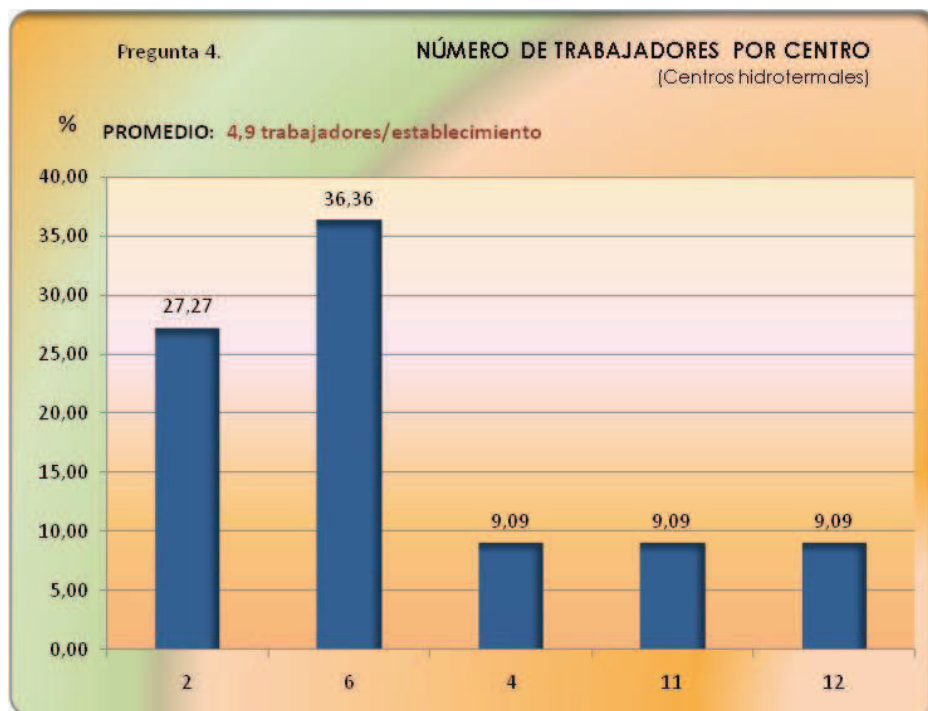
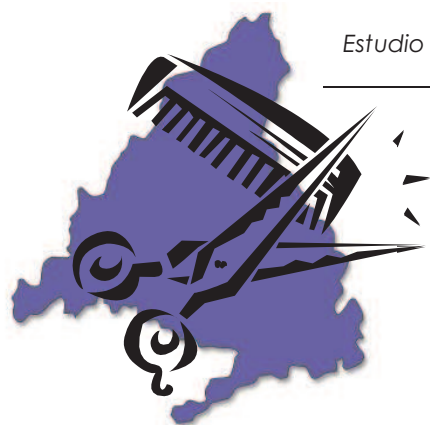


Gráfico 15. Subsector Centros Hidrotermales
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta

En comparación con los anteriores, los centros hidrotermales cuentan con un mayor número de asalariados en sus establecimientos. Son mayoría los que ocupan a seis (36,36%) o más trabajadores. Aunque también hay un porcentaje significativo (27,27 %) de locales de menor tamaño con solo dos trabajadores contratados.

2.7. NÚMERO DE CENTROS DE TRABAJO

El grado de expansión de las empresas, relacionado con su tamaño, puede reflejarse en el número de centros o establecimientos que poseen.

Tomando en consideración los centros (salones o locales) que las empresas tienen en la Comunidad de Madrid, son una amplia mayoría las peluquerías y centros de belleza que manifiestan contar con un solo establecimiento (87,56%), respuesta que es coherente con los resultados anteriores obtenidos en cuanto a la forma jurídica y las plantillas.

Apenas un 4% de las empresas consultadas afirman contar con más de dos establecimientos en la Comunidad de Madrid, en algunos casos en forma de franquicia.

Al igual que en el subsector de peluquerías, las empresas de gimnasios en su mayor parte solo cuentan con un centro en la Comunidad de Madrid (83,08 %). Las empresas con dos se acercan al 10 % (9,23 %) y casi un 5% (4,62) tienen abiertos establecimientos en otras CC.AA.

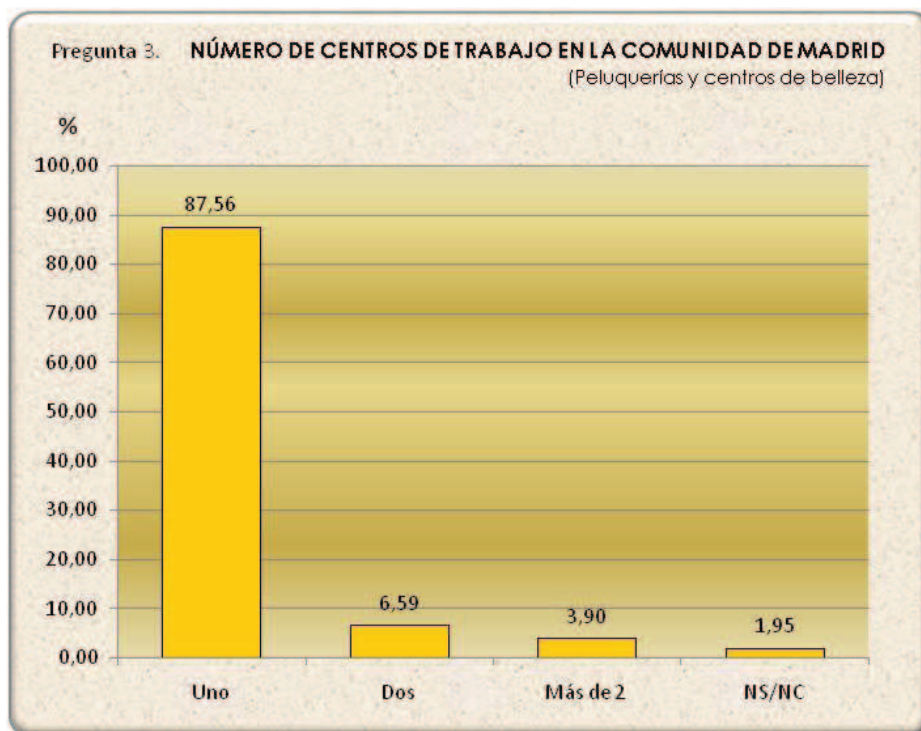
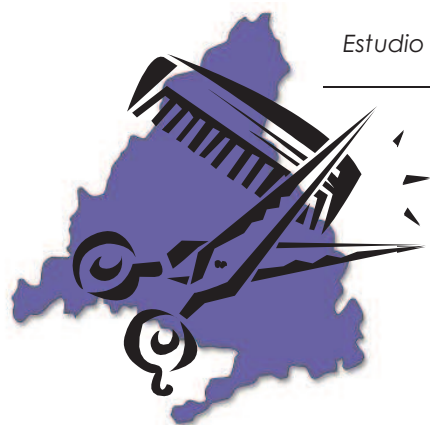


Gráfico 16. Subsector Peluquerías
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos la encuesta.

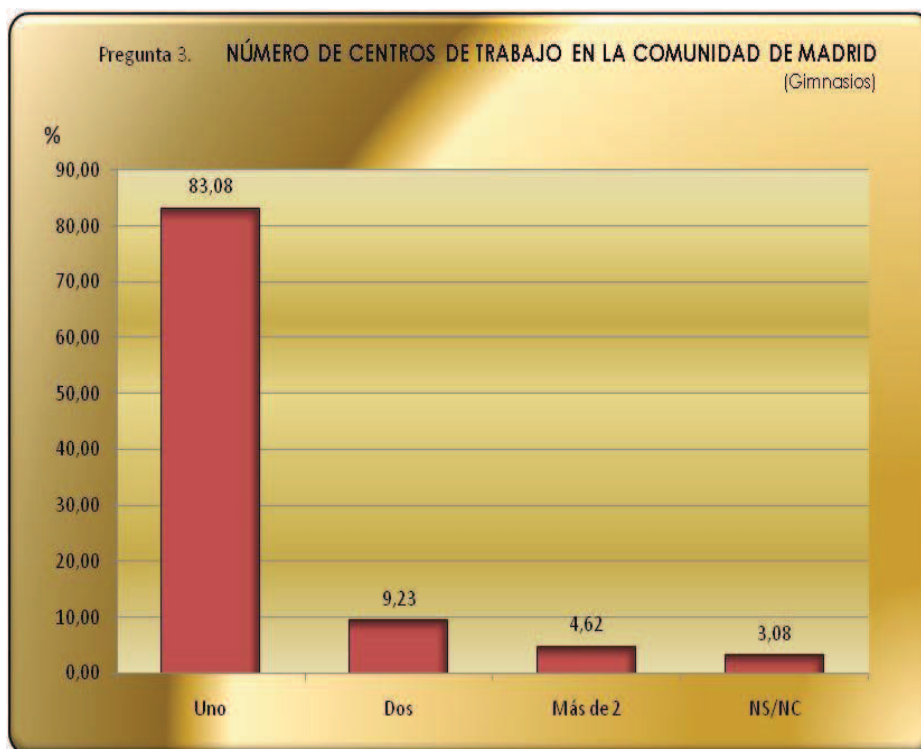


Gráfico 17. Subsector Gimnasios
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos la encuesta.

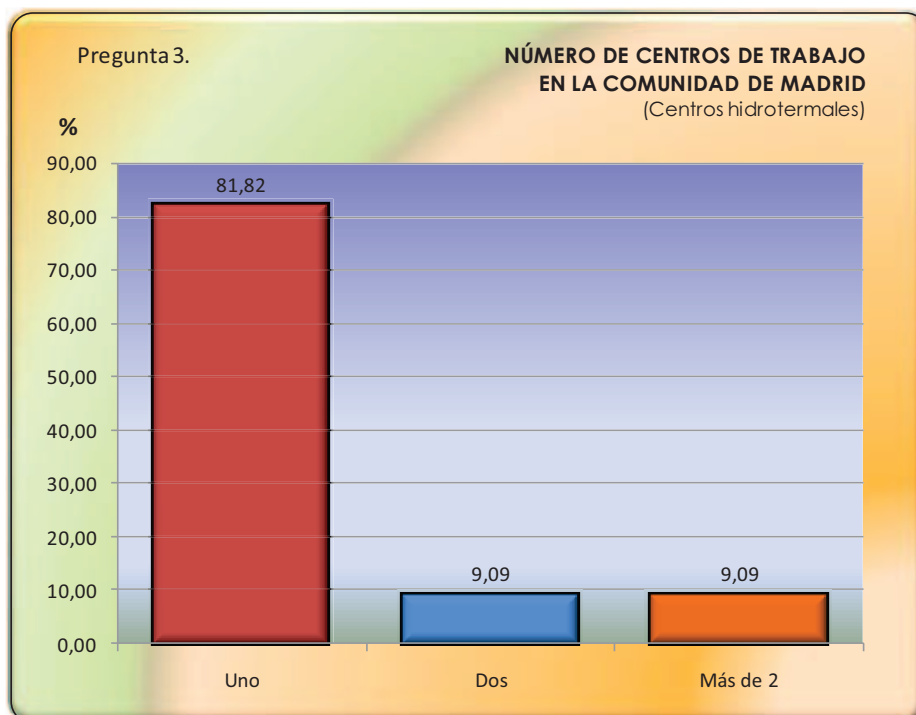
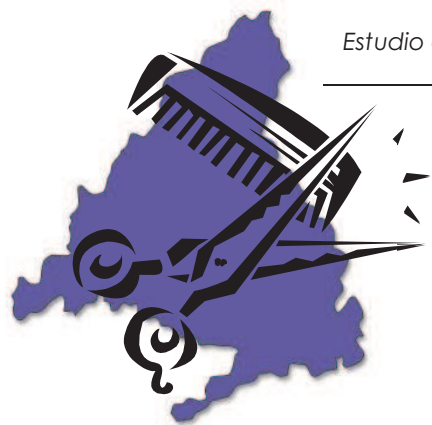


Gráfico 18. Subsector Centros Hidrotermales
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta

De igual forma, son también una amplia mayoría (81,82 %) los centros hidrotermales con un solo establecimiento. El resto de empresas se reparten por igual (9,09 %) entre las que tiene dos o más centros en la Comunidad de Madrid.

2.8.SERVICIOS COMPLEMENTARIOS

Con relación a las actividades distintas a la principal, este sector se caracteriza, especialmente en los últimos tiempos, por una gran variedad de servicios complementarios, lo que hace que exista un importante interferencia entre los tres subsectores estudiados.

En un afán por adaptarse a las demandas de los clientes y ofrecer un servicio más completo las empresas del sector incorporan a su catálogo de productos una mayor variedad de actividades. Se podría hablar de una tendencia hacia el servicio integral de salud y belleza.

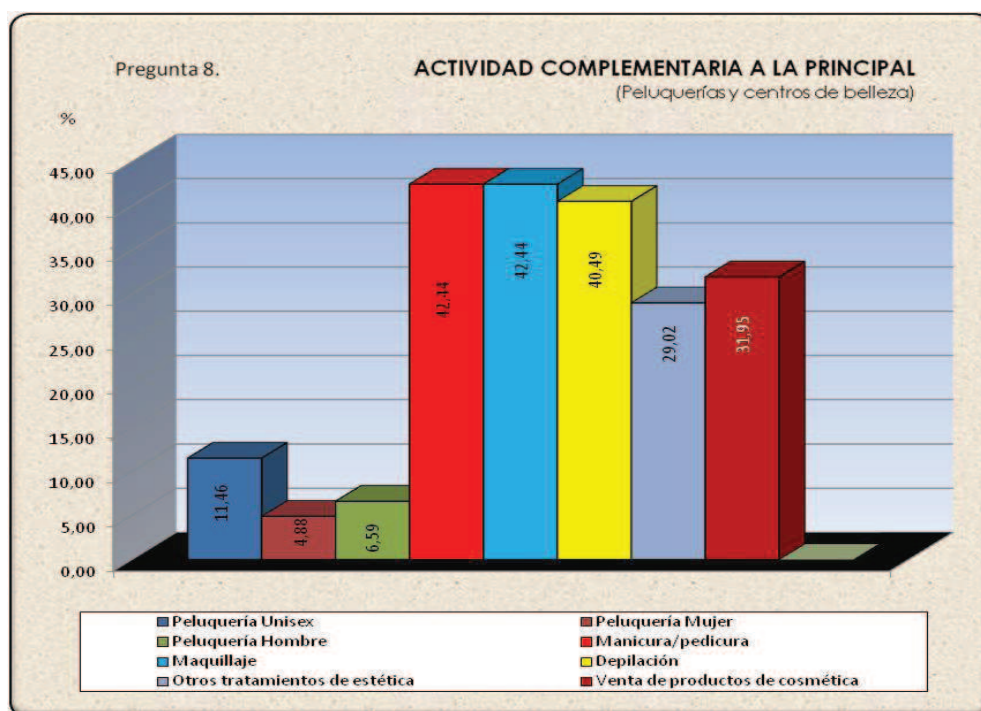
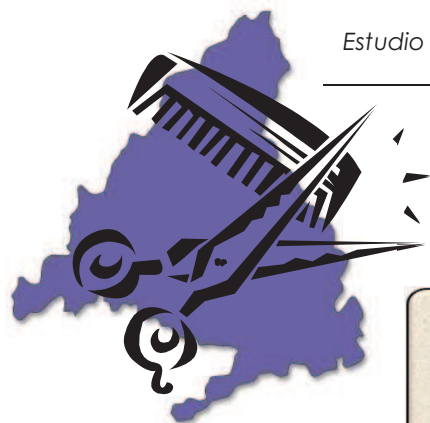


Gráfico 19. Subsector Peluquerías
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos la encuesta.

Para el subsector de peluquerías, en el que se destacaba como actividad principal los salones Unisex, son muchas las empresas que realizan también servicios de manicura/pedicura (42,44%), maquillaje (42,44%) y depilación (40,49%).

También son muchas las que incluyen la venta de productos de cosmética (31,95%) y diferentes tratamientos de estética (29%). En consecuencia, existe una gran cantidad de peluquerías que proporcionan, de forma más o menos especializada, servicios estéticos.

En el caso de los gimnasios, por el contrario, son mayoría los establecimientos que manifiestan no llevar a cabo una actividad distinta a la principal (44,7%).

Entre los que llevan a cabo servicios complementarios, destacan los que ofrecen varias tipos de actividades deportivas (17,1 % del total) y los que también se dedican al la venta de productos de nutrición o cosmética (13,2 % del total).

No obstante, la tendencia en este tipo de establecimientos es a incorporar nuevas actividades relacionadas con el cuidado físico (SPA, tratamientos de estética, relajación,...), aunque todavía son pocos los centros que los incorporan.

En todos los centros hidrotermales consultados se ofrecen servicios complementarios a la actividad principal, normalmente SPA. Son muchos (47,1 %) los establecimientos que ofrecen distintos tipos de tratamientos de estética, así como los que venden productos cosméticos (35,3 %) basados en principios naturales, y los que también incluyen peluquería para sus clientes (17,6%).

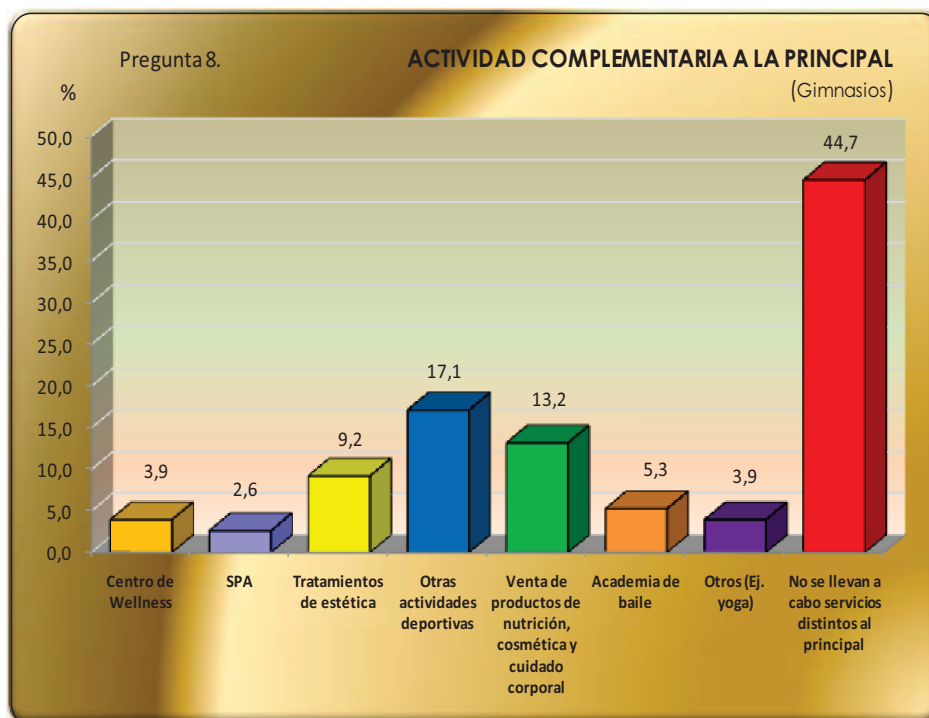
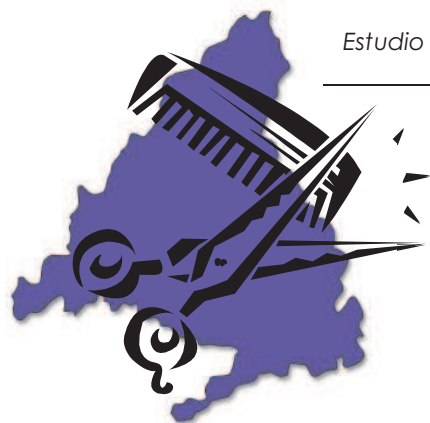


Gráfico 20. Subsector Gimnasios
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos la encuesta.



Gráfico 21 Subsector Centros hidrotermales
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos la encuesta.



2.9. EVOLUCIÓN DEL SISTEMA PRODUCTIVO

La política empresarial sobre innovación se centra fundamentalmente en cambios organizativos. Las innovaciones tecnológicas hasta hace pocos años ocupaban un segundo plano. No obstante, actualmente las nuevas tecnologías empiezan a adquirir una mayor presencia en el sector.

La modernización tecnológica se ha convertido en una condición imprescindible para garantizar a las empresas su presencia en el mercado de forma rentable. La informática puede contribuir a este objetivo aportando sus capacidades tanto en la administración/ gestión del negocio, como en el marketing/ producción, e incluso apoyando la propia actividad productiva.

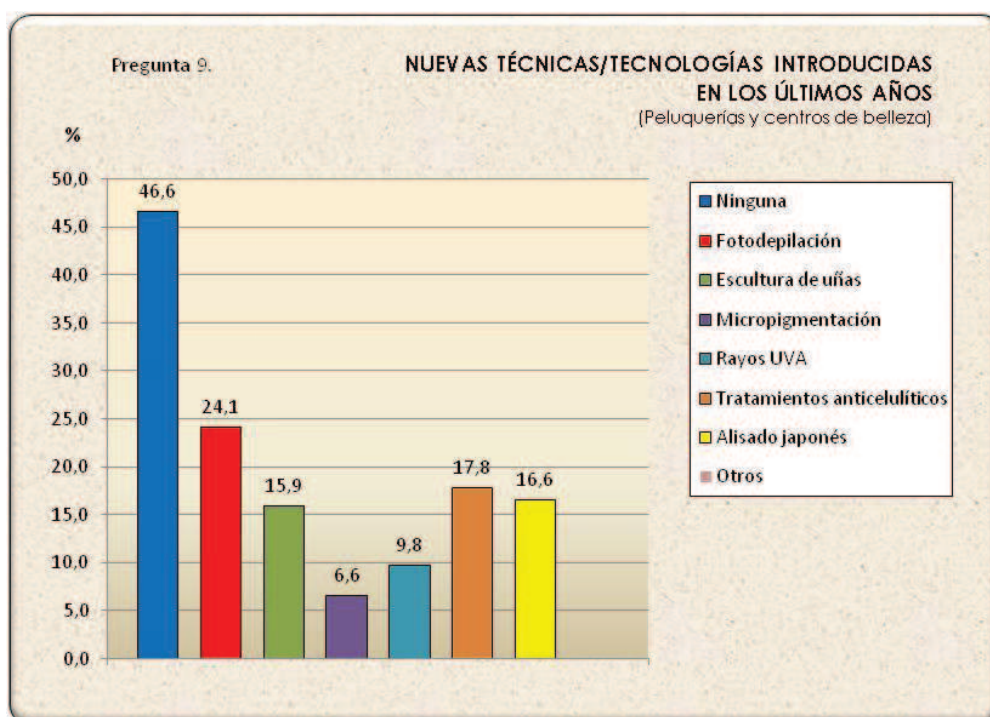


Gráfico 22. Subsector Peluquerías
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos la encuesta.

En el caso de las peluquerías y centros de belleza, cuando se pregunta por las nuevas técnicas y tecnologías introducidas en los últimos años, la mayor parte de las empresas (46,6%) manifiestan que no han incorporado ninguna a su actividad.

Entre las nuevas técnicas introducidas en este subsector, destaca en los últimos tiempos la fotodepilación (24,1%) y también los tratamientos anticelulíticos (17,8 %). En un escalón un poco inferior se señalan las técnicas de tratamiento del cabello como el alisado japonés (16,6 %) y la escultura de uñas (15,9 %).

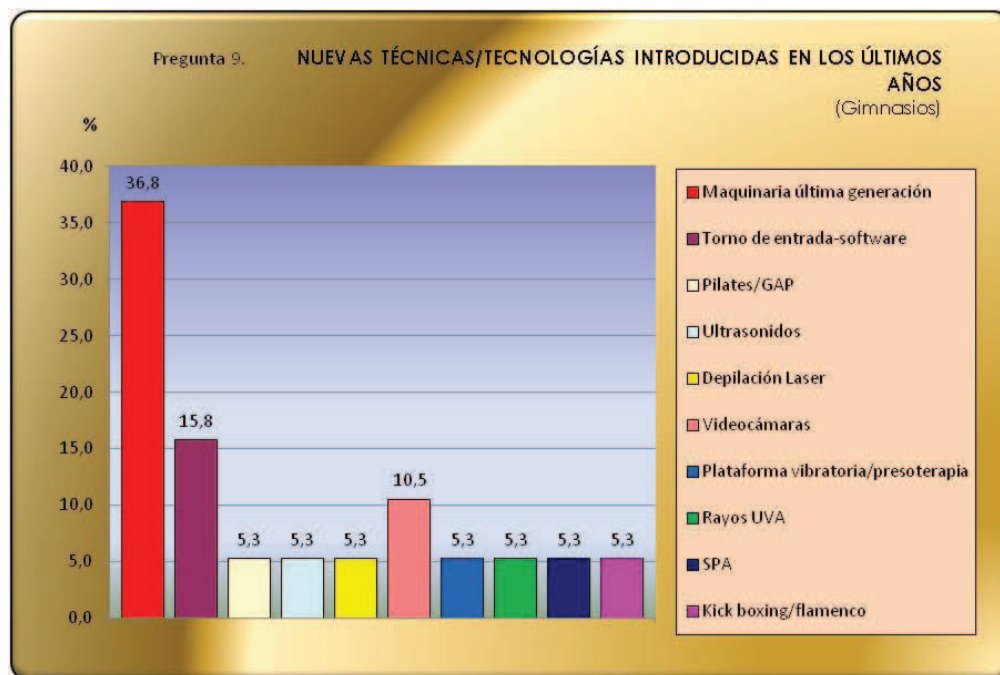


Gráfico 23. Subsector Gimnasios
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta

En los gimnasios, la principal tecnología introducida en los últimos años está relacionada con la **maquinaria de última generación** (equipos de vibración, cardiovasculares, etc.) (36,8 %). Muy por detrás (15,8%) se considera como nueva tecnología aquella relacionada con el control de accesos a los gimnasios, con software específico para este tipo de gestión.

En el caso de los centros hidrotermales, son muchas y variadas las nuevas técnicas y tecnologías introducidas. No hay que olvidar que se trata de un sector de reciente creación en el que las novedades que aparecen en el mercado son permanentes.

Entre las nuevas tecnologías introducidas se destaca ligeramente el drenaje linfático (17,6%), así como la fotodepilación y algunas técnicas específicas de masaje como el Shiatsu (14,7%) y las actividades para la relajación (11,8%).

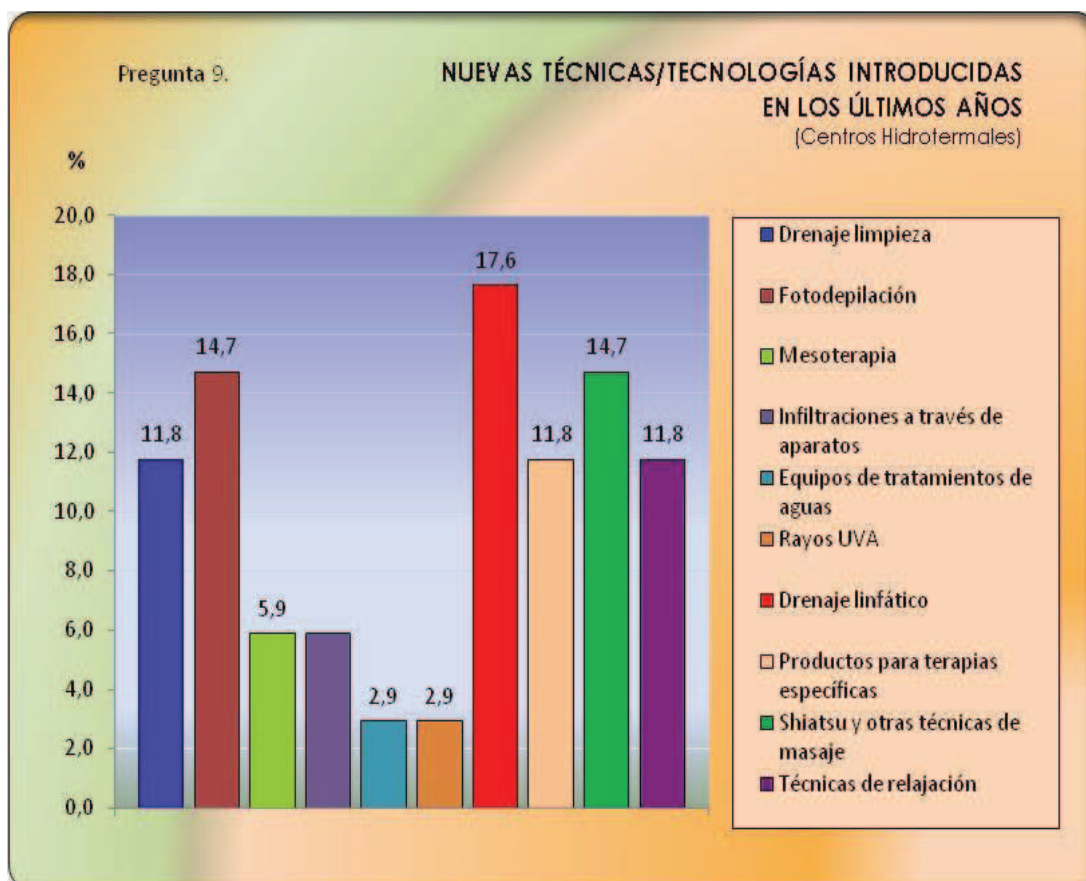
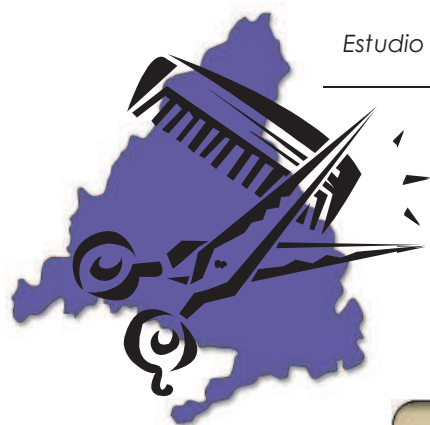


Gráfico 24. Subsector Centros hidrotermales
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta



2.10. LA OPINIÓN DE LOS CLIENTES

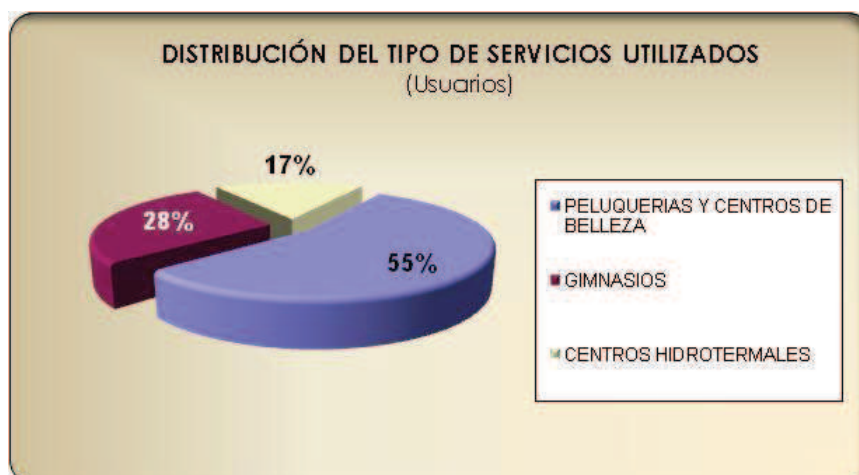


Gráfico 25. Usuarios
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta

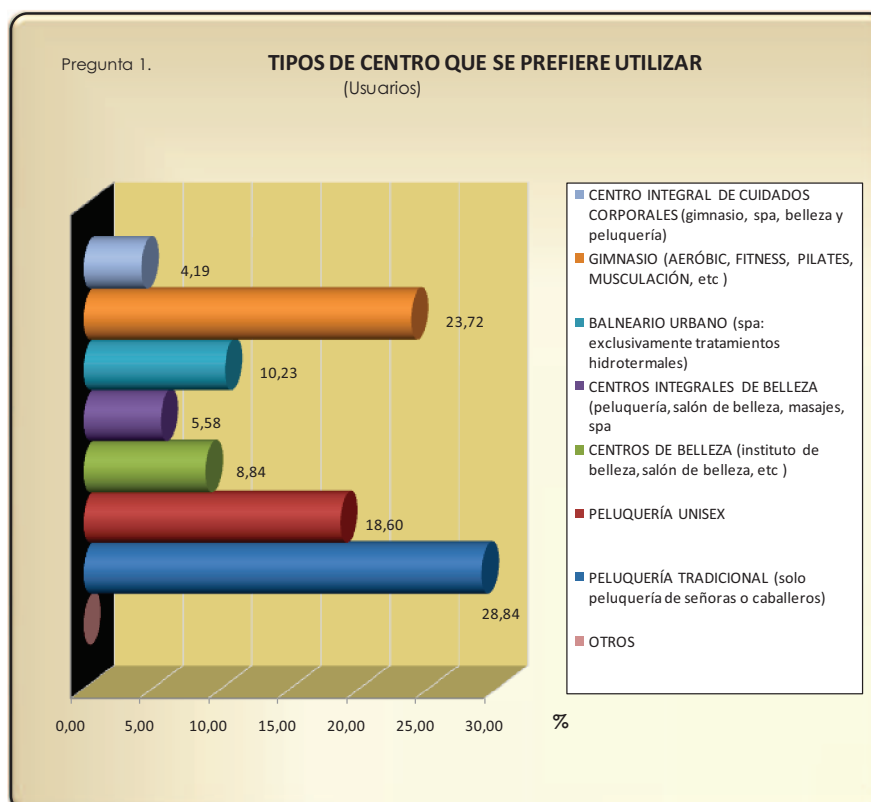
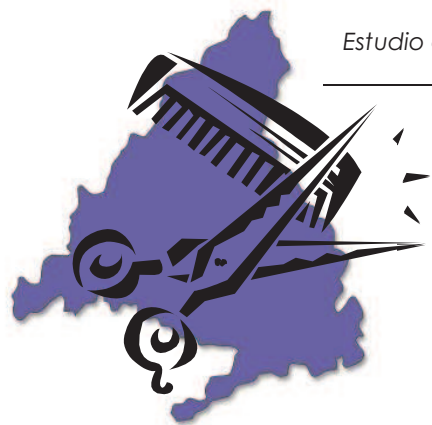


Gráfico 26. Usuarios. Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta



Cuando se pregunta a los usuarios sobre el tipo de centros a los que prefieren acudir para cuidar su imagen o su estado físico, la mayoría se decantan por dos tipos de establecimientos:

- Peluquerías tradicionales (sólo de señoras o de caballeros) – 28,84 %
- Gimnasios – 23,72%

Algunos menos (18,60 %) acuden a peluquerías unisex.

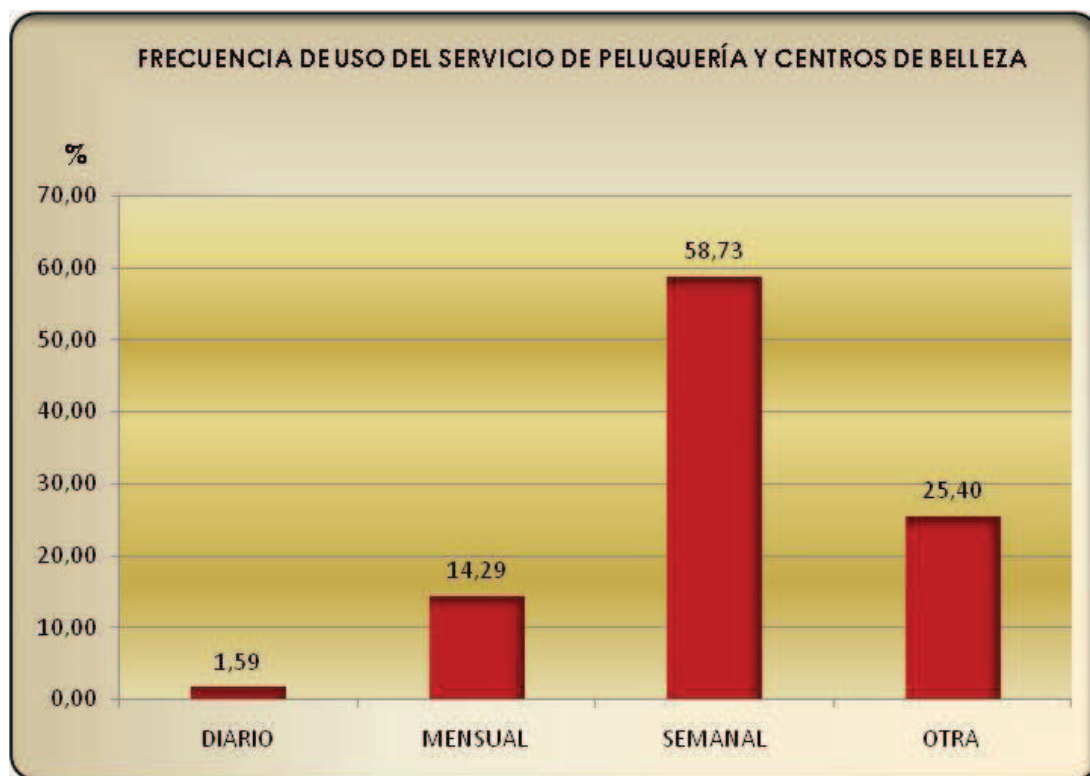


Gráfico 27.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta

En cuanto a la frecuencia con la que visitan las peluquerías y centros de belleza, más de la mitad de los encuestados (58,73%) indican que acuden semanalmente. Este dato resulta algo superior al que manejan los expertos consultados. Cuando no se acude a estos establecimientos de forma semanal se hace normalmente cada 15 días, dato que se recoge en el estudio como "otra frecuencia" (25,40 %).

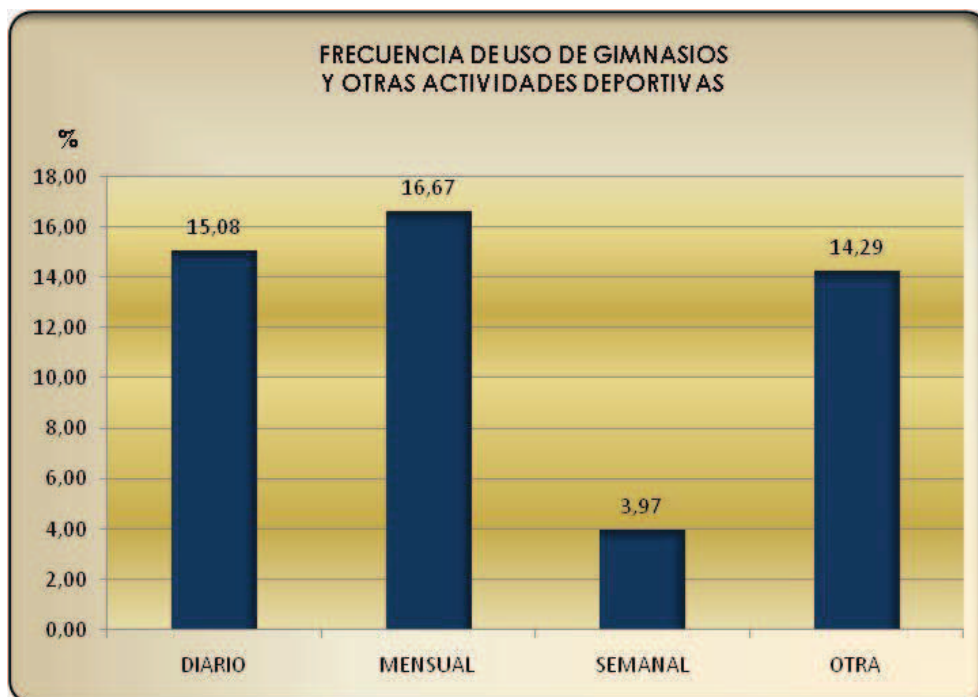
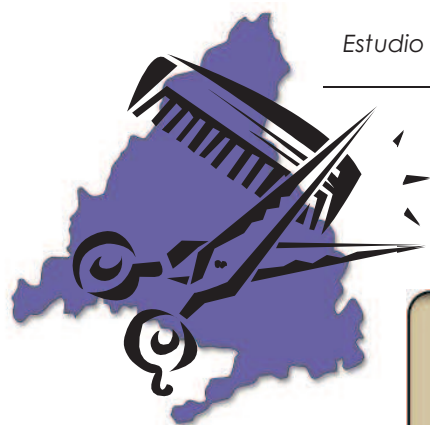


Gráfico 28. Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta

En el caso de los usuarios de gimnasios y otras actividades deportivas, el 50% de los encuestados manifiesta no hacer uso de este tipo de servicios. No obstante, entre los que si los utilizan, resulta significativo que el casi un tercio (15,08 % del total de encuestados) acude al gimnasio diariamente. Cuando se acude varias veces a la semana se ha registrado como "otra frecuencia" (14,29 % del total de encuestados).

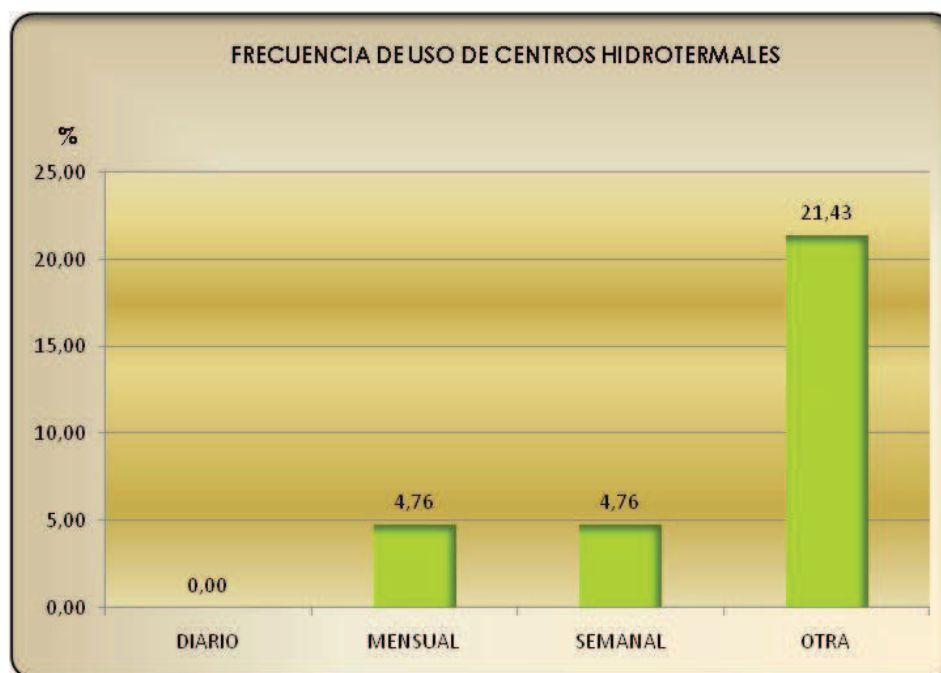
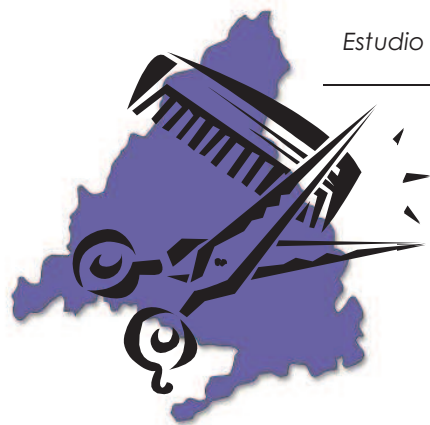


Gráfico 29. Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta



En el caso de los centros hidrotermales, la mayor parte de los usuarios manifiestan no acudir a ellos de una forma regular. Se trata más de visitas esporádicas o por necesidad, sin que exista una pauta de periodicidad para realizarlas (21,43 %). Por otra parte sólo el 31 % de los encuestados se consideraba usuario de este tipo de establecimientos.

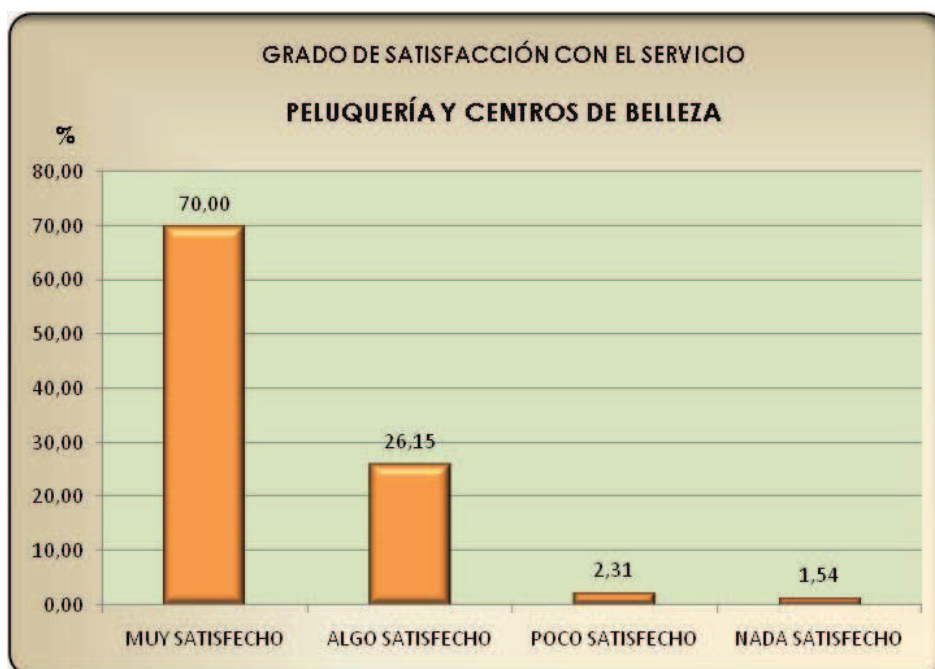


Gráfico 30. Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta

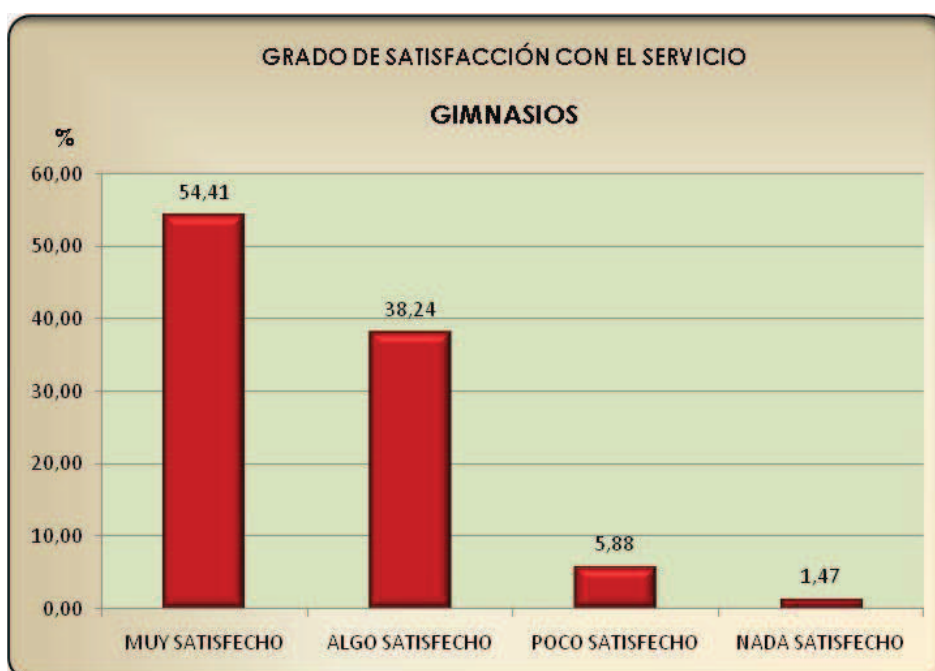


Gráfico 31. Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta

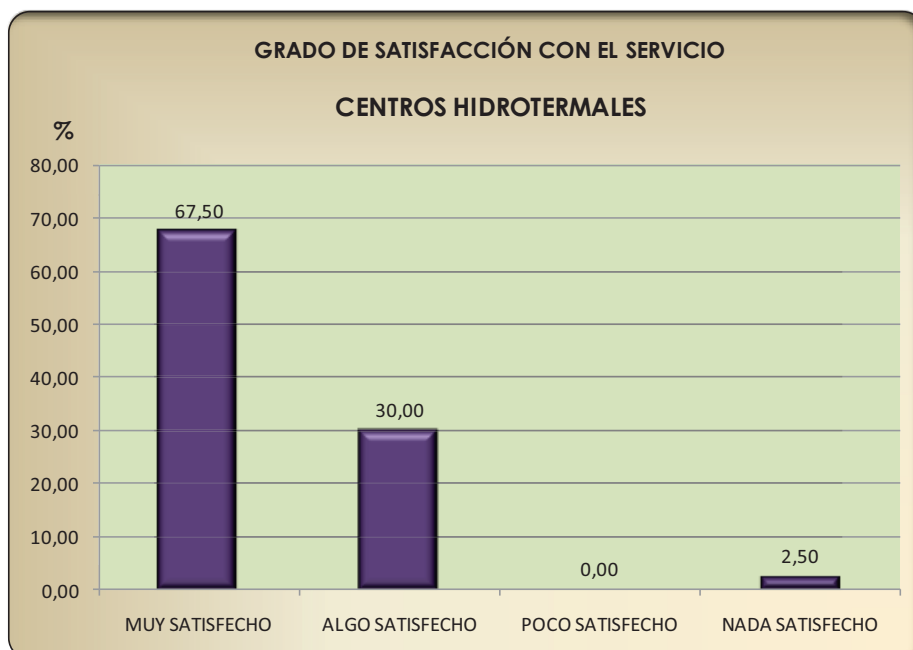
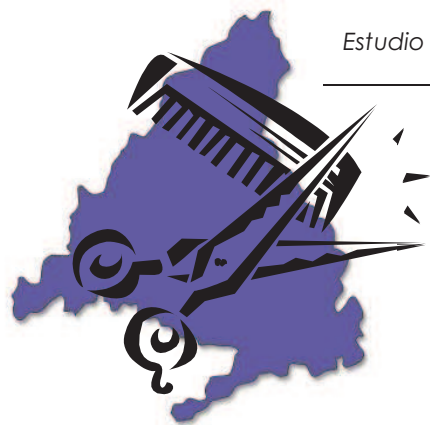


Gráfico 32. Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta

Con relación a la satisfacción que manifiestan los encuestados con el servicio que reciben, en la mayor parte de los casos se encuentran muy satisfechos.

El grado de satisfacción es ligeramente mayor en las peluquerías y centros de belleza (70 % muy satisfecho y 26,15% algo satisfecho) que en los gimnasios (54,41 % muy satisfecho y 38,24% algo satisfecho) y en los centros hidrotermales (67,70 % muy satisfecho y 30 % algo satisfecho). No obstante, en términos generales el grado de satisfacción puede considerarse similar en los tres subsectores.

Si se mide, por el contrario, el grado de insatisfacción, es en los gimnasios en los que aparece un nivel de descontento ligeramente superior (5,88% pocos satisfecho) al resto.

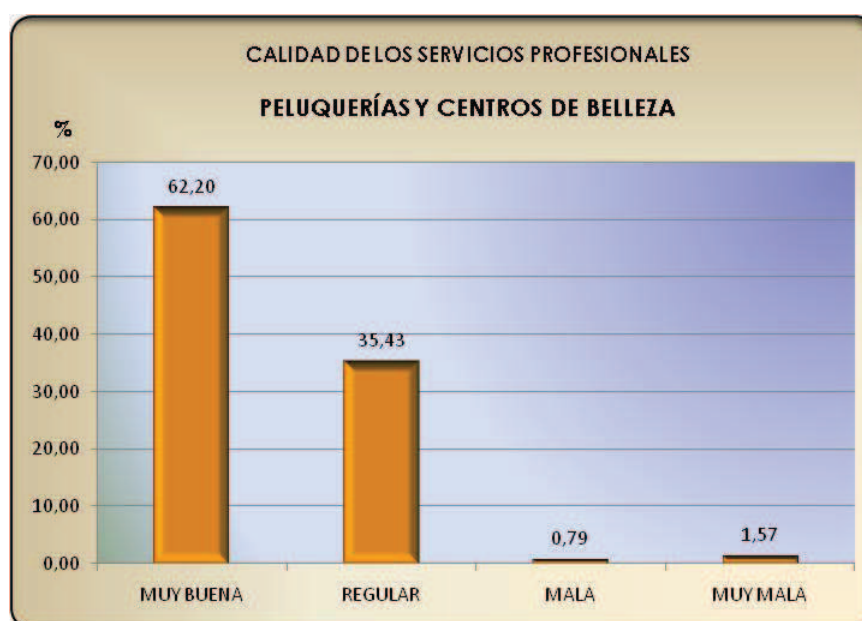


Gráfico 33. Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta



En relación con la anterior pregunta, cuando se pide opinión sobre la calidad de los servicios, los resultados se muestran coherentes. En el subsector de peluquerías el 62,2 % considera que la calidad es muy buena.

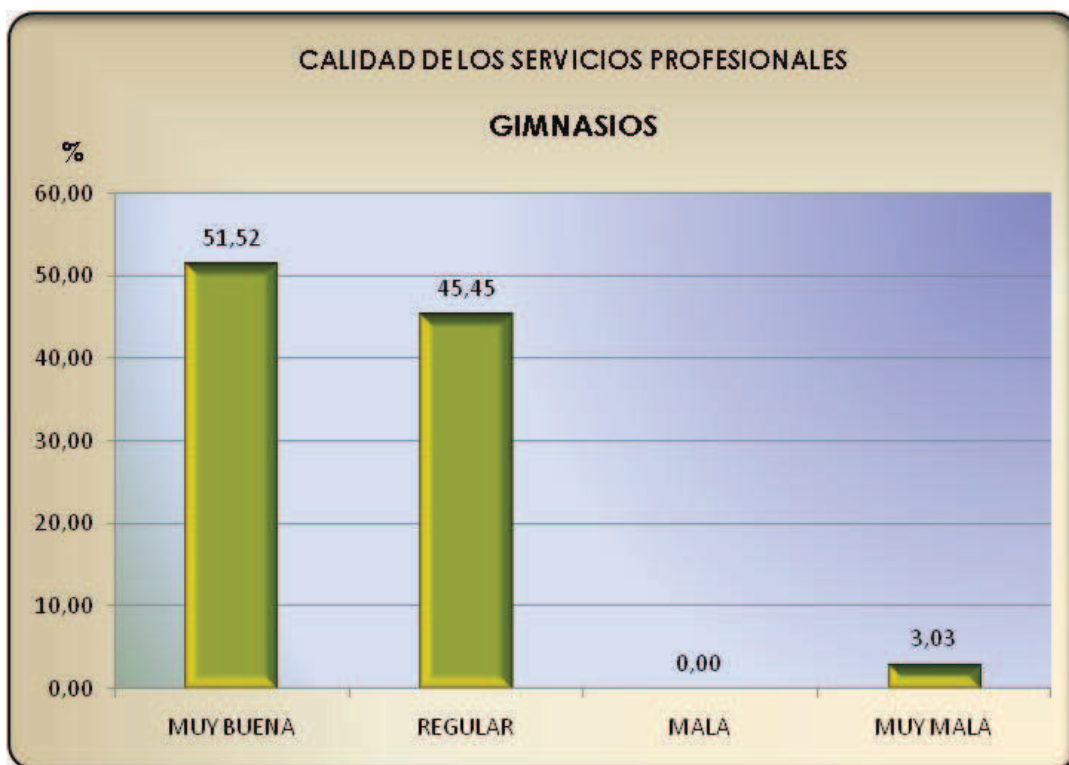


Gráfico 34. Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta

En el caso de los gimnasios, la percepción de la calidad del servicio es ligeramente inferior: 51,52 % la consideran muy buena y el 45,45 % regular.

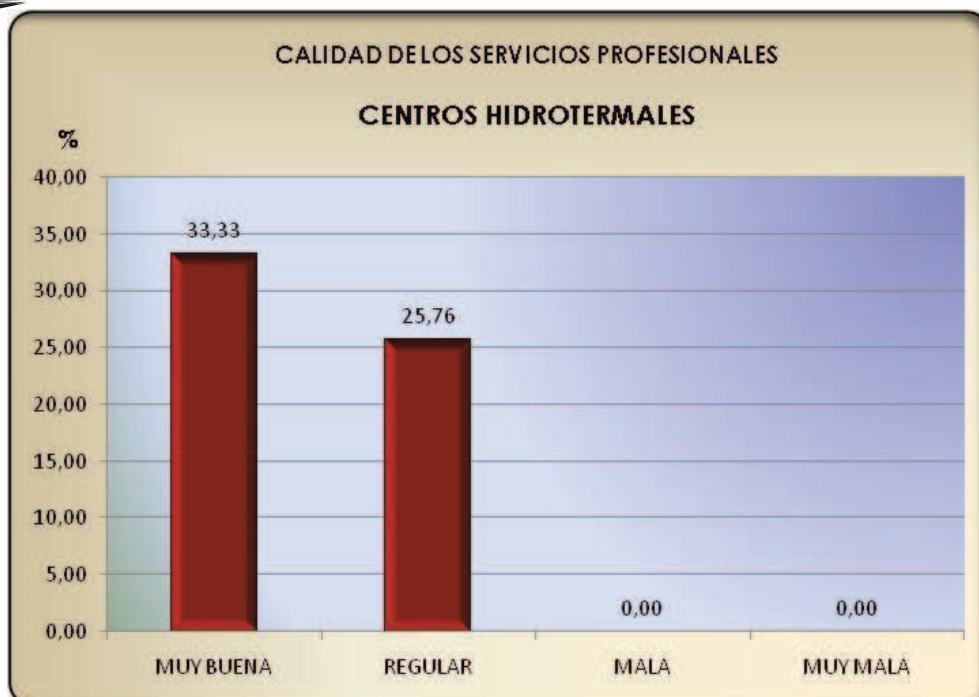
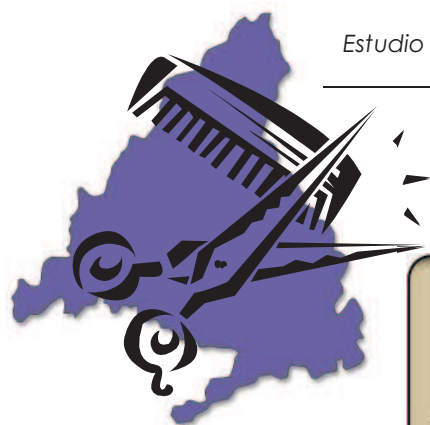


Gráfico 35. Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta

Entre los usuarios de los centros hidrotermales (50 % de los encuestados), la opinión sobre la calidad del servicio es muy favorable. Prácticamente dos de cada tres usuarios (un 33,33 % de los encuestados) consideran que estos centros tienen una calidad muy buena.

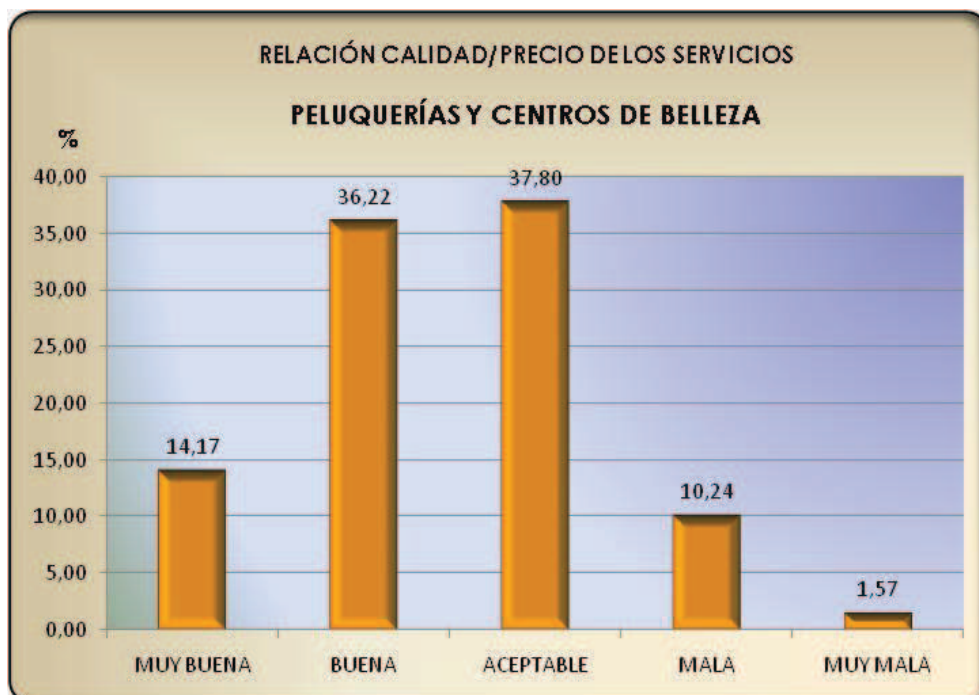
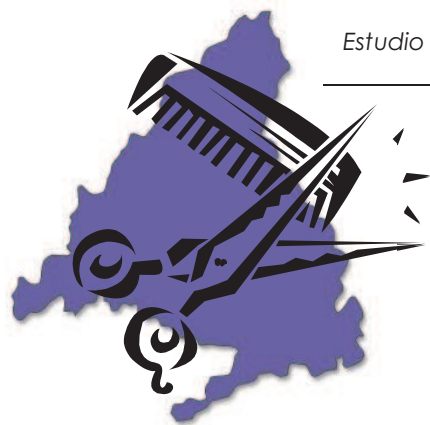


Gráfico 36. Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta



Si se trata de relacionar la calidad del servicio con su precio, las peluquerías y centros de belleza se quedan en un valor medio. Para la mayor parte de los usuarios de este servicio la relación calidad/precio es aceptable (37,80 %) o buena (36,22%).

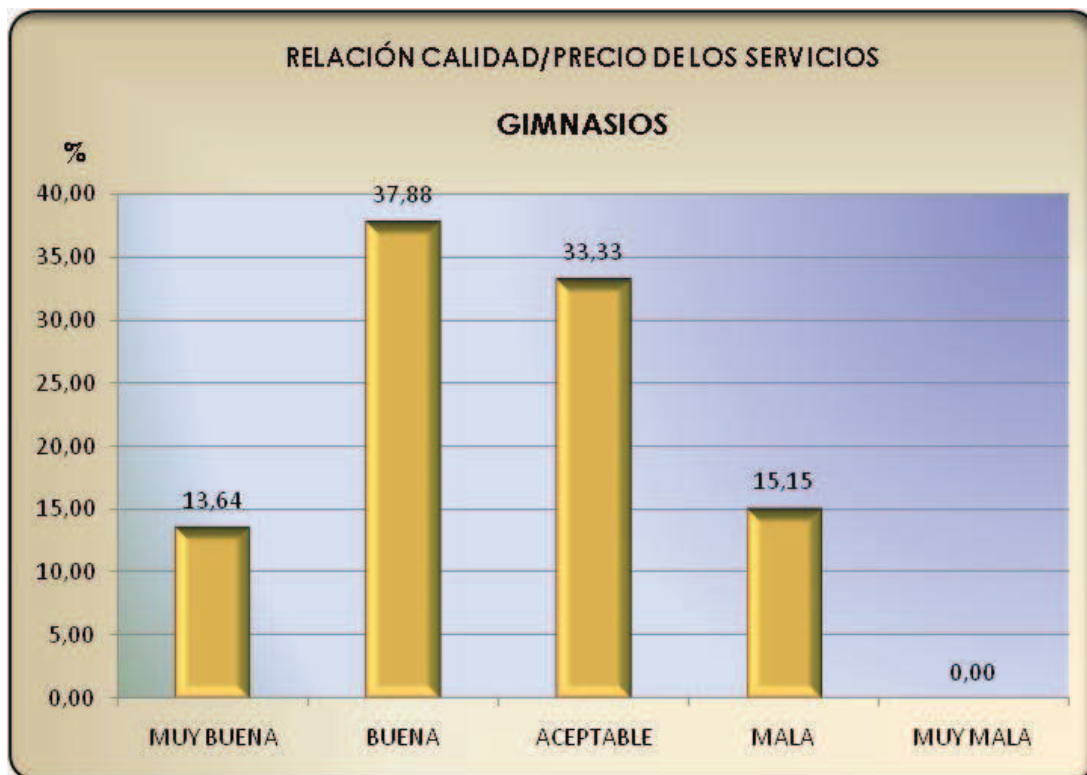


Gráfico 37.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta

En contra de lo que podría deducirse de preguntas anteriores, en los gimnasios la relación calidad/precio se considera buena (37,88%) o aceptable (33,33 %) en la mayor parte de los casos. Esto puede indicar que los precios de los gimnasios son bastante razonables para sus usuarios.

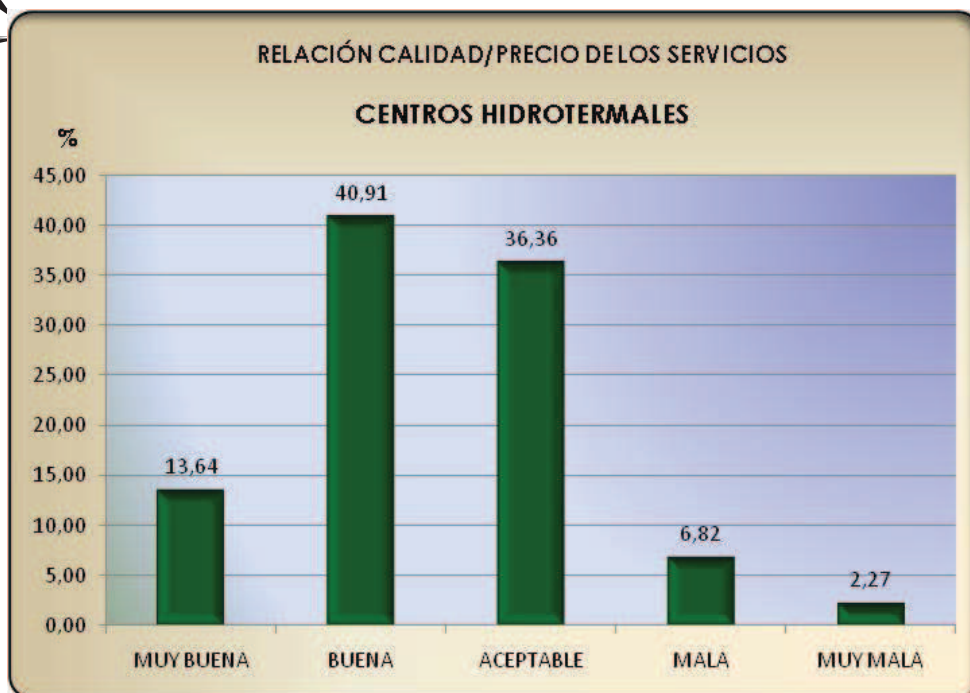
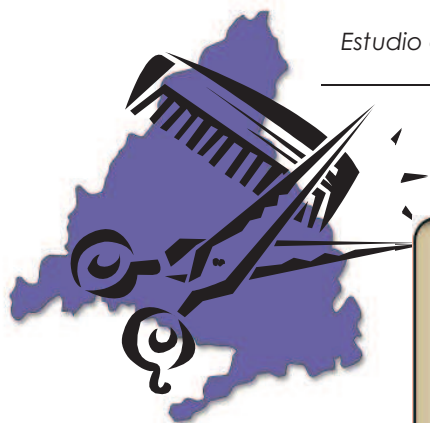


Gráfico 38.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta

En el caso de los centros hidrotermales la relación calidad/precio mejora ligeramente con respecto a los anteriores. Más del 40% de los usuarios la consideran buena y el 36,36 % aceptable.

En sentido negativo, también son pocos los usuarios que consideran esa relación calidad/precio como mala (6,82%), frente a valores algo superiores en gimnasios y peluquerías.

Con la idea de identificar los aspectos que los clientes valoran más a la hora de calificar la bondad del servicio, se preguntó por cuáles son los que tienen mayor importancia. Para ello se utilizó una escala de 1 a 5 (de menor a mayor importancia).

En las peluquerías y centros de belleza los clientes valoran especialmente la amabilidad los empleados (promedio de 4,16 sobre 5) y su cualificación profesional (promedio 4,07 sobre 5). El aspecto peor valorado es la utilización de nuevas técnicas y tecnologías (3,46 sobre 5). Esta respuesta coincide con la obtenida de las empresas que, en este subsector se indicaba que en su mayoría no había incorporado ninguna nueva técnica o tecnología en los últimos años.

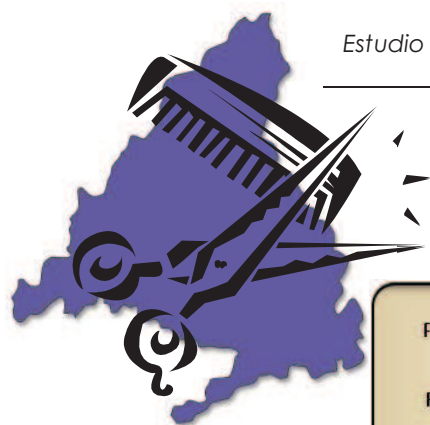


Gráfico 39. Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta

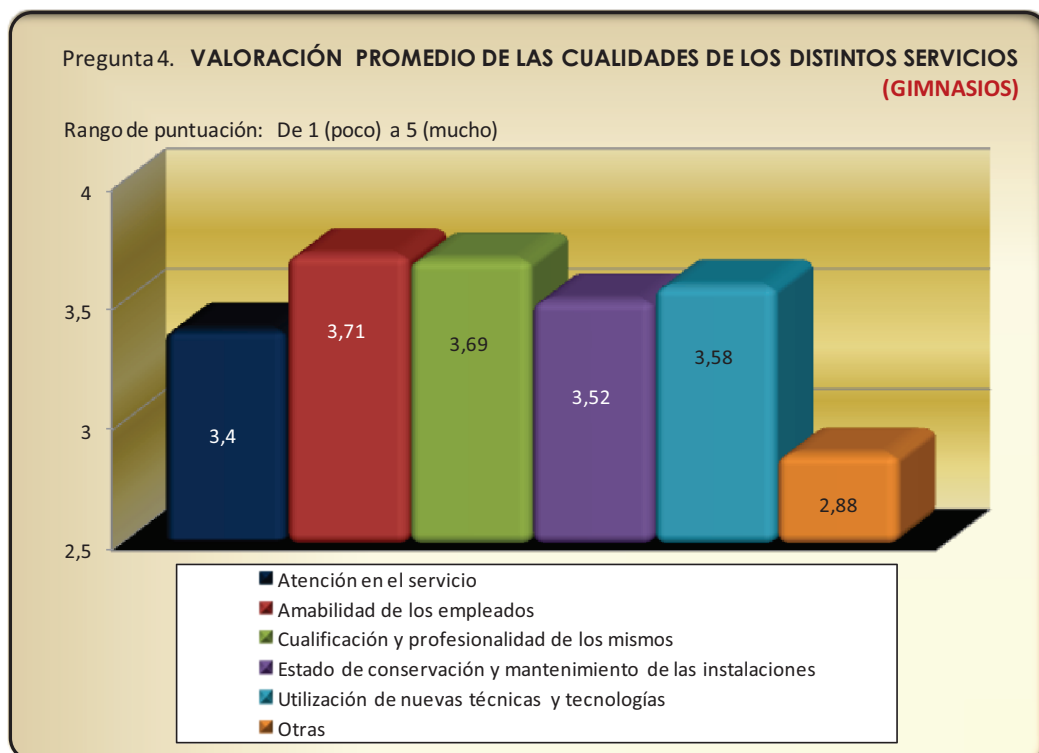
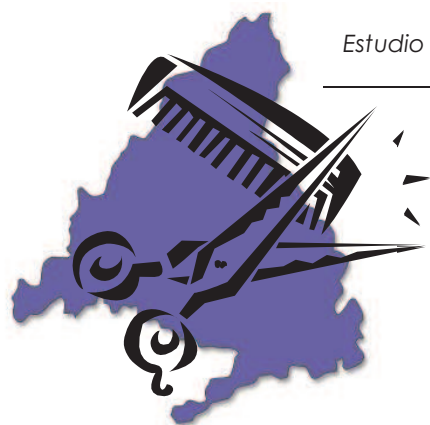


Gráfico 40. Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta



Para el subsector de gimnasios las puntuaciones medias de todos los aspectos son ligeramente inferiores. Los usuarios valoran también la amabilidad de los empleados (3,71 sobre 5) y su cualificación profesional (3,69 sobre 5), de forma similar a la utilización de las nuevas técnicas y tecnologías (3,58) que, en correspondencia con la respuesta de las empresas, está relacionada con el uso de máquinas de última generación.



Gráfico 41.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta

En los centros hidrotermales los usuarios valoran de forma similar que en otros subsectores la amabilidad de los empleados (4,13 sobre 5), así como el empleo de nuevas técnicas y tecnologías (3,93 sobre 5), que era una de las características de las empresas del sector. También se valora por igual la atención en el servicio, la cualificación y profesionalidad de los empleados y el estado de conservación de las instalaciones.

Profundizando en la opinión de los usuarios, se les preguntó sobre los aspectos en los que debería mejorar el servicio, en la idea de atender a las nuevas demandas y necesidades de los clientes.

En el caso de las peluquerías y centros de belleza, muchos de los usuarios consultados destacan que se deberían mejorar y modernizar las instalaciones y el equipamiento, especialmente en las peluquerías tradicionales. También debe mejorarse la oferta de servicios y tratamientos, que debe entenderse como una ampliación de actividades de modo que el usuario pueda recibir en su salón de belleza un tratamiento integral.

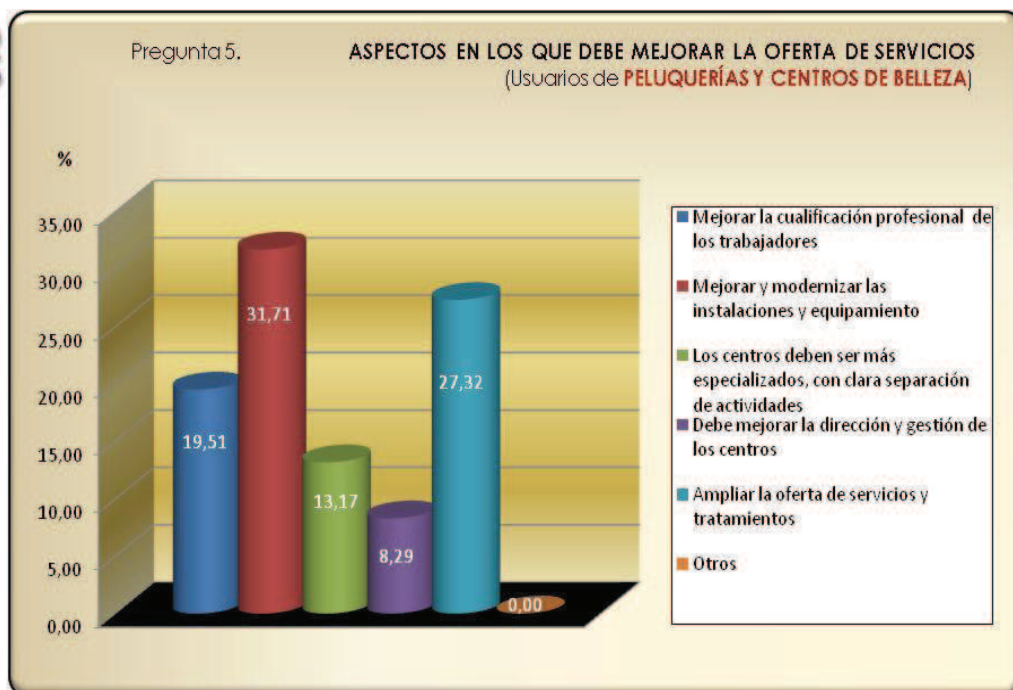
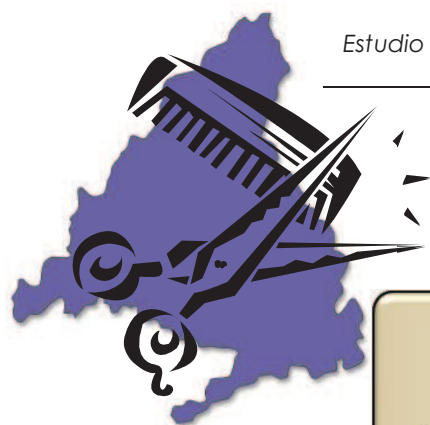


Gráfico 42. Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta



Gráfico 43. Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta

Para los gimnasios, los clientes demandan una ampliación en la oferta de servicios y tratamientos (27,69 %) y una mejora en las instalaciones y equipamientos (25,38 %). Contrasta el que por una parte se pida una mayor oferta de servicios y que también se demande una mayor especialización de los centros, con una clara separación de actividades (19,23 %).

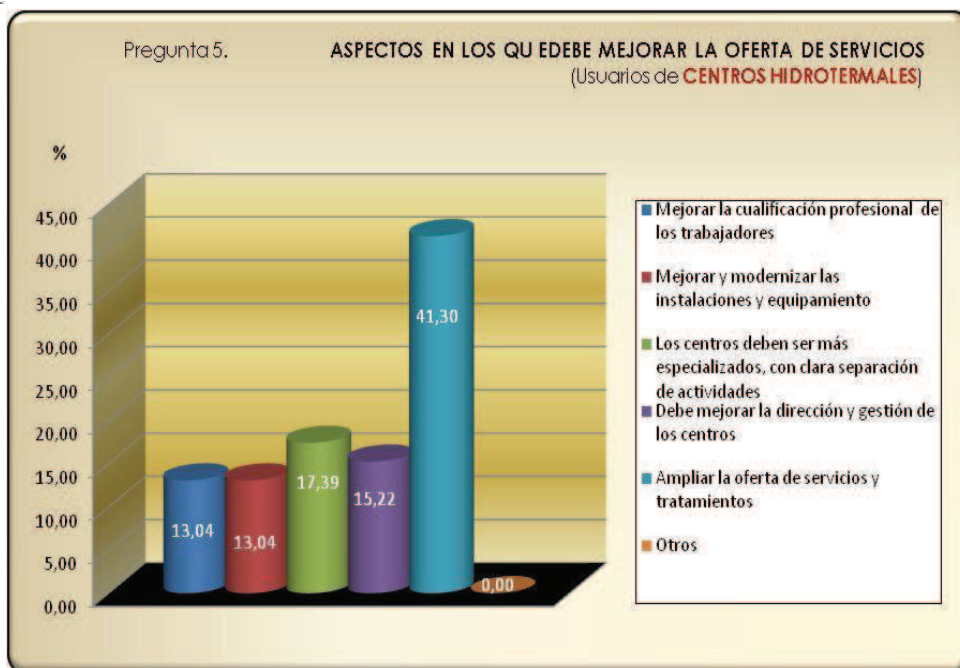
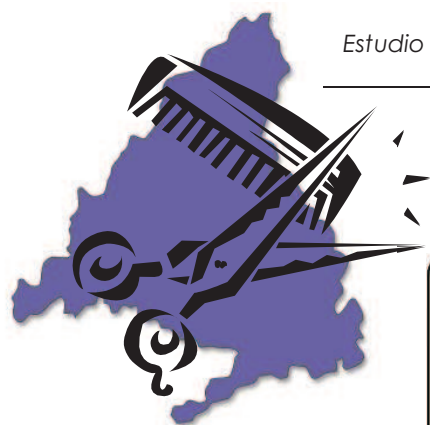


Gráfico 44.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta

En los centros hidrotermales está clara la mejora que demandan los clientes, y es la ampliación de la oferta de servicios y tratamientos (41,30 %). Los usuarios de este tipo de establecimientos son exigentes con los servicios y requieren una mayor variedad de servicios.

2.11. SITUACIÓN DE LAS EMPRESAS EN LA COMUNIDAD DE MADRID

Las peluquerías y centros de belleza manifiestan encontrarse en una situación razonablemente buena en cuanto a su actividad y volumen de negocio. El 40,98 % manifiesta no tener dificultades para mantener la actividad. No obstante el 23,66 % señala alguna dificultad por la escasez de clientes.

Aunque todos los sectores se ven afectados de alguna manera por la crisis económica, el de peluquerías se encuentra bien preparado para afrontarla, tal y como manifestaron los expertos.

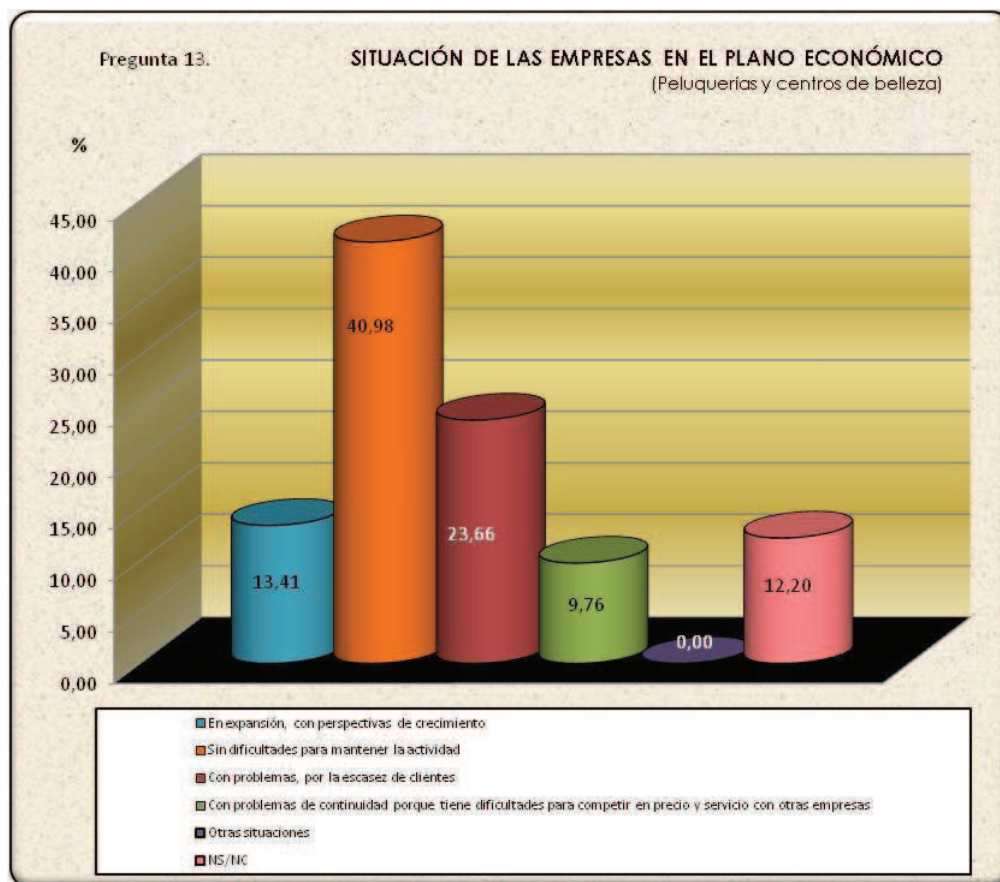
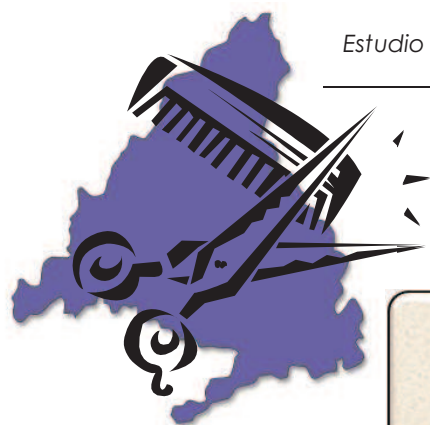


Gráfico 45.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta

Las peluquerías y centros de belleza manifiestan encontrarse en una situación razonablemente buena en cuanto a su actividad y volumen de negocio. El 40,98 % manifiesta no tener dificultades para mantener la actividad. No obstante el 23,66 % señala alguna dificultad por la escasez de clientes.

Aunque todos los sectores se ven afectados de alguna manera por la crisis económica, el de peluquerías se encuentra bien preparado para afrontarla, tal y como manifestaron los expertos.

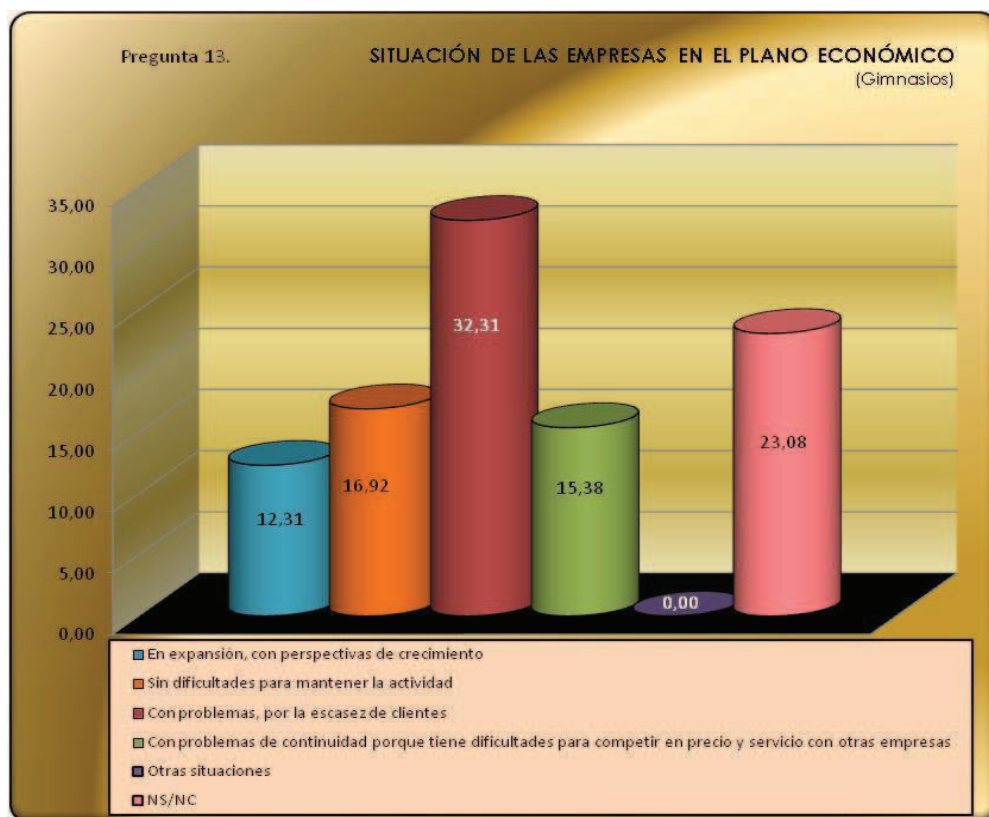
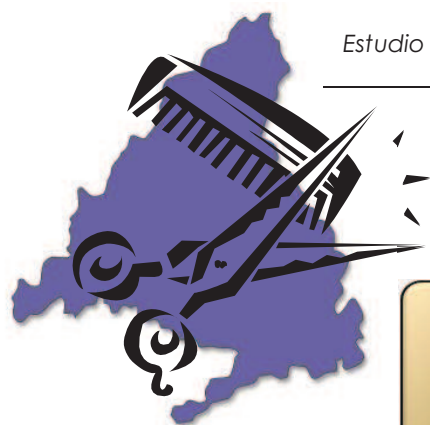


Gráfico 46.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos la encuesta.

Para los gimnasios consultados, la situación actual es un poco peor pues casi una tercera parte (32,31 %) refiere problemas por la escasez de clientes. Incluso un porcentaje significativo (15,38 %) se encuentra con problemas de continuidad ante la dificultad para competir en precio y servicio con otras empresas. Es de destacar también el elevado número de empresas que no saben o pueden responder a esta pregunta (23,08 %).

Una situación muy distinta es la que muestran los centros hidrotermales, ya que en su mayor parte (54,55%) manifiestan que se encuentran en una **situación de expansión**, con perspectivas de crecimiento. Aun así uno de cada cuatro (27,27 %) señala que tiene dificultades por la escasez de clientes, sin duda por efecto de la situación económica actual.

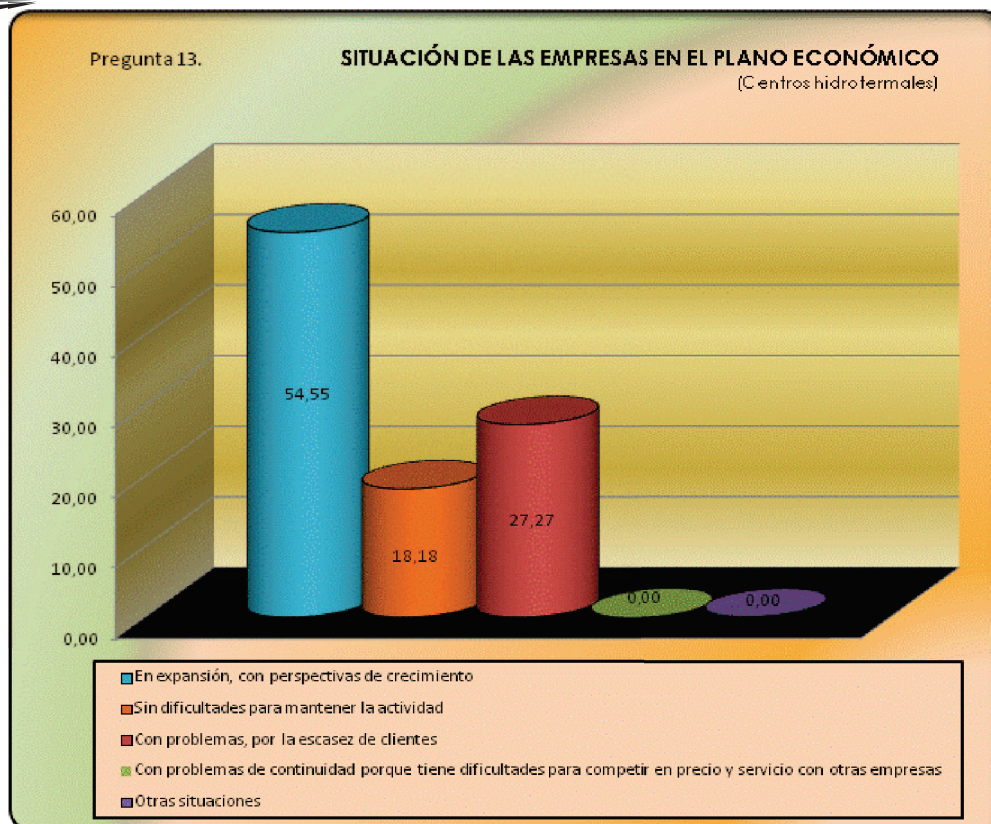
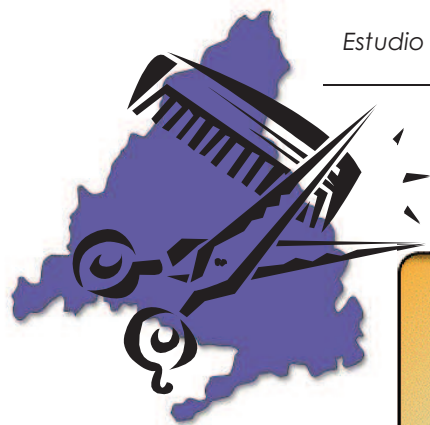


Gráfico 47. Fuente: Elaboración propia a partir de los datos la encuesta.

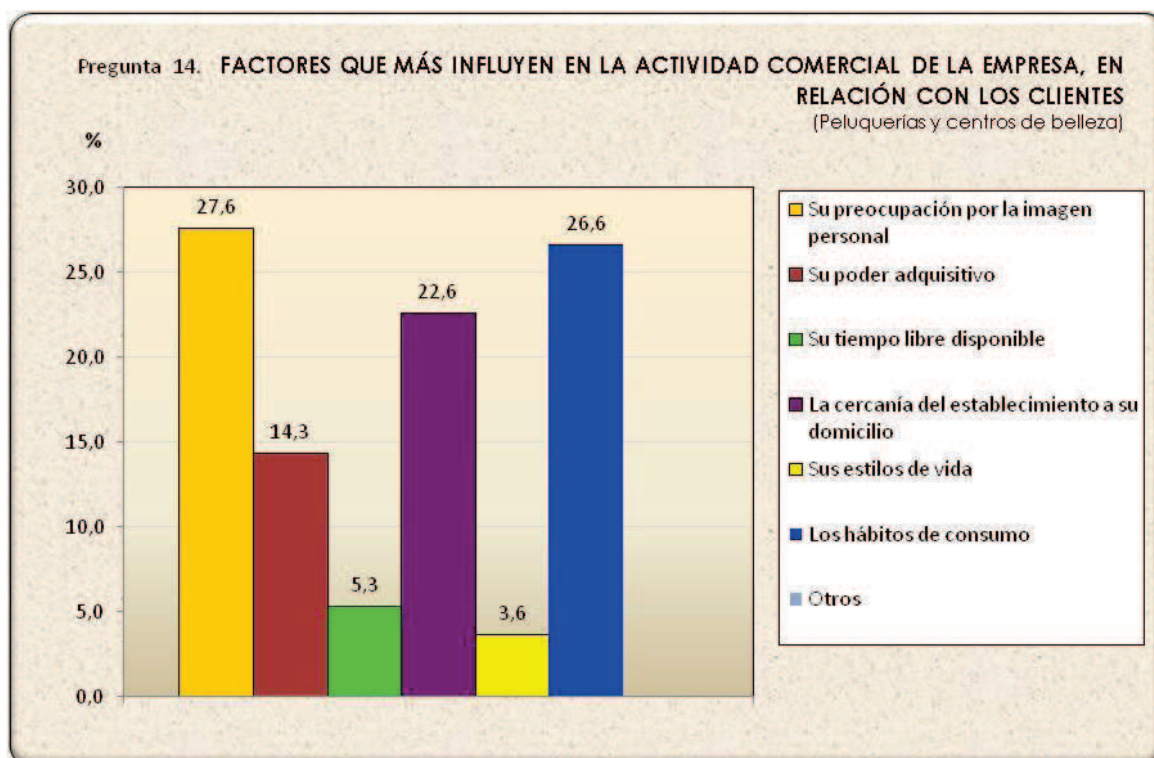
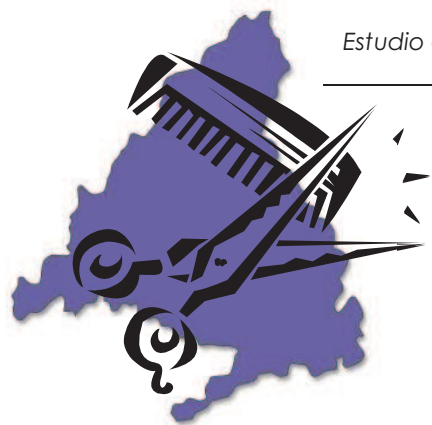


Gráfico 48. Fuente: Elaboración propia a partir de los datos la encuesta.



En cuanto a los factores que las empresas consideran importantes para el desarrollo de su actividad comercial, es decir, las variables que ellos creen que consideran los clientes para seleccionarlás frente a otros establecimientos de la competencia, los resultados son bastante distintos entre los tres subsectores estudiados.

Así para las peluquerías y centros de belleza, la variable que más influye es la actual preocupación por la imagen personal (27,6%) y los hábitos de consumo (26,6 %). Otra variable importante, según las empresas, es la proximidad del establecimiento al domicilio del cliente (22,6 %).

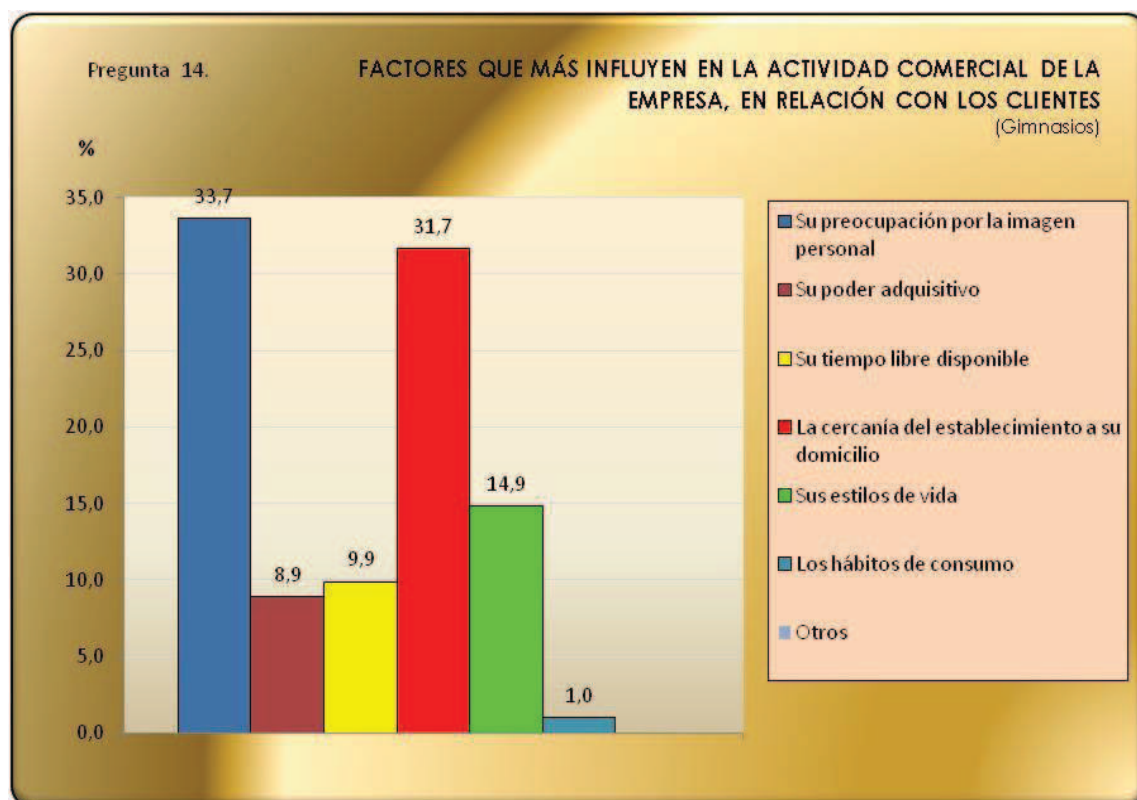


Gráfico 49. Fuente: Elaboración propia a partir de los datos la encuesta.

Para las empresas del subsector de gimnasios, es también la preocupación por la imagen personal (33,7 %) el factor que más influye en su actividad comercial. En este caso también cuenta con gran importancia la proximidad del establecimiento al domicilio del cliente (31,7 %).

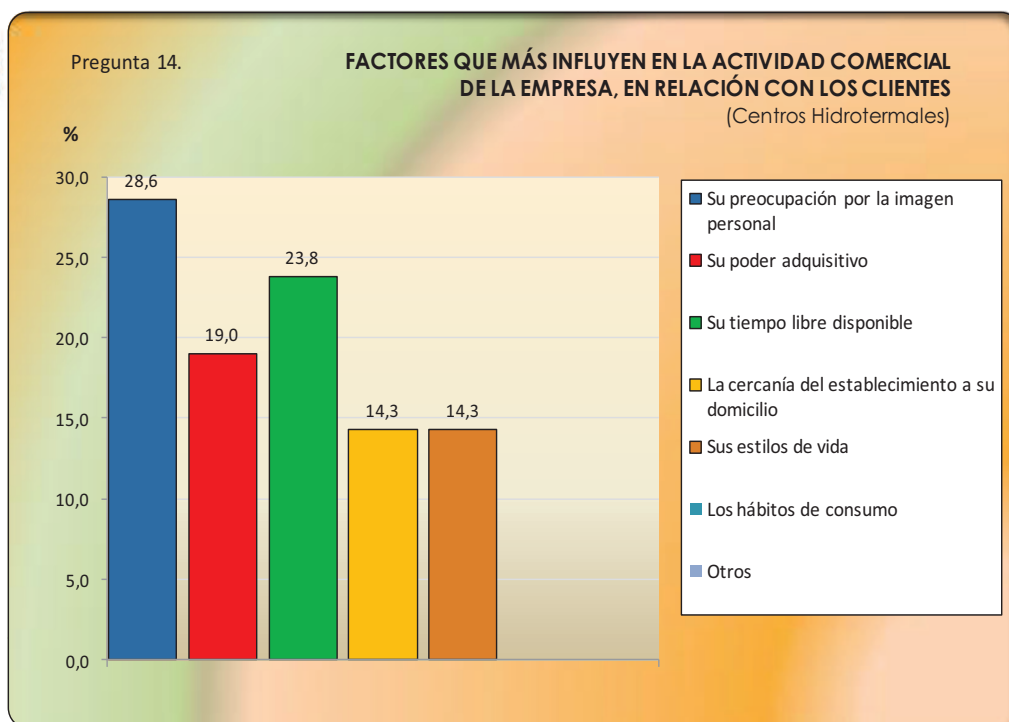
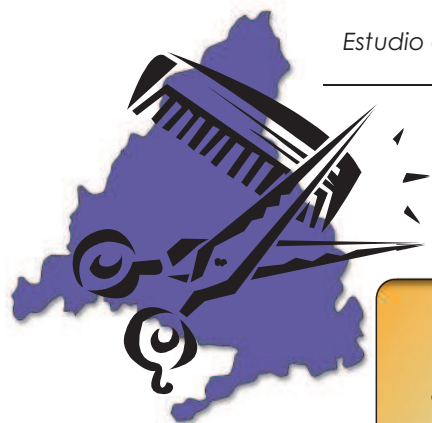
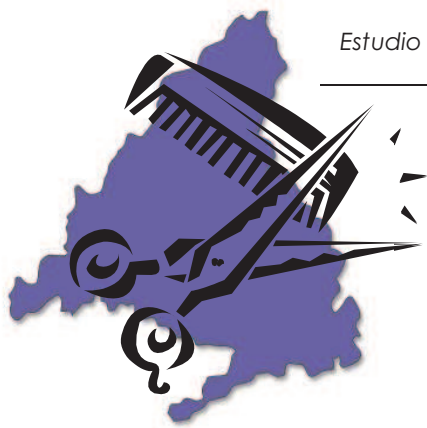


Gráfico 40.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos la encuesta.

En la misma línea que los anteriores, para los centros hidrotermales sigue siendo la preocupación por la imagen personal (28,6 %) el factor que más influye en su negocio. Le sigue a corta distancia el tiempo libre disponible por los clientes (23,8 %) que era una variable poco influyente en los otros subsectores estudiados. Por el tipo y precio de los servicios, el factor relativo al poder adquisitivo de los clientes (19 %) también se tiene en cuenta. Sin embargo, cobra menos importancia la proximidad del centro hidrotermal al domicilio del cliente.



3.

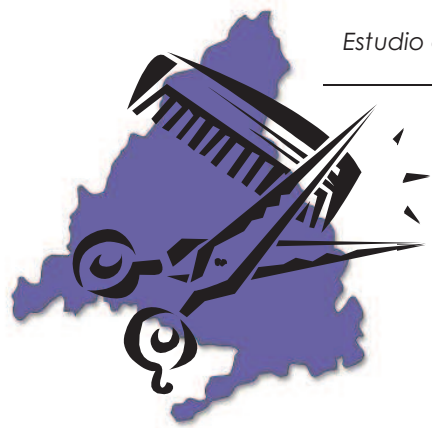
ANÁLISIS OCUPACIONAL

3.1. FICHAS DE OCUPACIÓN

En este estudio, la información recogida a través de las diferentes fuentes de información, tanto cualitativas como cuantitativas, se ha estructurado y se ha plasmado en unas **ficha de ocupación**, cuyo contenido y epígrafes se describe a continuación.

Son varias las razones que aconsejan estructurar la información a través de las **Fichas Ocupacionales**:

- En primer lugar, **permite recoger la información** de cada una de las ocupaciones de una manera organizada, facilitando de este modo la búsqueda y el manejo de la misma.
- Al mismo tiempo, favorece el definir todas las ocupaciones del sector de **Peluquerías, Tratamientos de Belleza y Actividades de Mantenimiento Físico-Corporal** bajo un criterio uniforme. Para ello se han seleccionado unos rasgos descriptivos que serán clave para la obtención de información acerca de las necesidades formativas presentes y futuras de cada ocupación, y los correspondientes itinerarios formativos.
- La ficha de la ocupación posibilita focalizar *a priori* la búsqueda de información y recopilar únicamente aquella que posteriormente sería relevante y necesaria para la detección de necesidades y la elaboración de los **itinerarios formativos** (Anexo I del Informe Formativo).
- Cada ficha de la ocupación ha sido estructurada en los siguientes apartados:
 - Actividad económica.
 - Área de ocupación.
 - Ocupación.
 - CNO / CNCP.
 - Grupo profesional.
 - Tipo de ocupación.
 - Funciones.
 - Características personales y habilidades necesarias para el desempeño de la ocupación.
 - Conocimientos requeridos.
 - Grado de responsabilidad.
 - Requisitos.



- Formación existente.
- Formación inicial.
- Carencias formativas y recomendaciones de reciclaje profesional.
- Experiencia.
- Medios de trabajo.
- Innovaciones tecnológicas, medioambientales y de seguridad e higiene.

A través de estos apartados se han descrito las ocupaciones más relevantes en las actividades del **sector de Peluquerías, Tratamientos de Belleza y Actividades de Mantenimiento Físico-Corporal**, considerándolo, según el objeto de este estudio, en diferentes subsectores:

- Peluquerías y Centros de Tratamiento de Belleza.
- Centros de Actividades de Mantenimiento Físico-Corporal (Gimnasios y Centros Hidrotermales).

3.1.1. CODIFICACIÓN DE LA OCUPACIÓN

En este primer apartado, con el fin de clasificar adecuadamente cada una de las ocupaciones, se indica la denominación de la ocupación que se está definiendo y se enmarca dentro del grupo y subgrupo profesional en el que se encuentra, utilizando para ello la denominación correspondiente de la Clasificación Nacional de Ocupaciones 1994 (CNO- 94).

La asignación del código a las ocupaciones se ha llevado a cabo después del análisis de las tareas y funciones, y el nivel de cualificación propio de cada una.

En algunos casos, las ocupaciones con misma denominación en los Convenios Colectivos aplicables al sector y CON-94 no realizan las mismas funciones, por lo que deben considerarse como ocupaciones distintas.

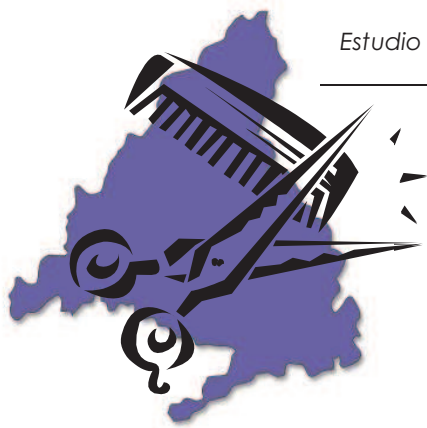
3.1.2. CONTENIDOS

Para llevar a cabo una adecuada descripción de las ocupaciones, resulta imprescindible identificar en cada caso los siguientes aspectos⁶:

- MISIÓN.
- FUNCIONES Y TAREAS.
- HERRAMIENTAS, MATERIALES Y ÚTILES.
- RESPONSABILIDADES.

LA MISIÓN describe de manera concisa, las características principales de la ocupación, incluyendo el objetivo general y las principales actividades a llevar a cabo. Es decir, indica el “**por qué**” y el “**para qué**” existe el puesto, y los límites y guías de actuación.

⁶ Basada en la definición ocupacional de la CNO-94,



En las fichas que figuran en el Anexo I, la misión de cada ocupación viene dada por la síntesis de las funciones descritas.

LAS FUNCIONES son aquél grupo de tareas que son ejercidas de manera sistemática y reiterada. Van asociadas al “**para qué**” de la ocupación.

La enumeración de cada una de las **tareas** que se realizan dentro de cada ocupación, nos permitirá matizar y diferenciar unas ocupaciones de otras.

Las **HERRAMIENTAS, MATERIALES Y ÚTILES** muestran los principales instrumentos de trabajo utilizados (un ordenador, material de gimnasia,...etc.).

Las **RESPONSABILIDADES** tanto materiales como humanas, indica el campo de aplicación de cada ocupación.

3.1.3. COMPETENCIAS REQUERIDAS

La gestión por competencias se está introduciendo paulatinamente en las empresas españolas como modelo de gestión de recursos humanos. Aporta una gran ventaja competitiva con respecto a los modelos anteriormente utilizados, ya que permite una gestión integral de los recursos humanos y facilita un lenguaje común entre todas las organizaciones.

La Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIOU), en su versión de 1988, ya introducía el concepto de competencia en sus criterios de ordenamiento. La CIOU-88 definía competencia como “*la capacidad de desempeñar las tareas inherentes a un empleo determinado*”.

Las **competencias requeridas o también denominado perfil ideal**, son aquellas que se necesitan tener para la consecución de los objetivos planteados o para la realización de las tareas intrínsecas a cada ocupación.

Este apartado se subdivide en:

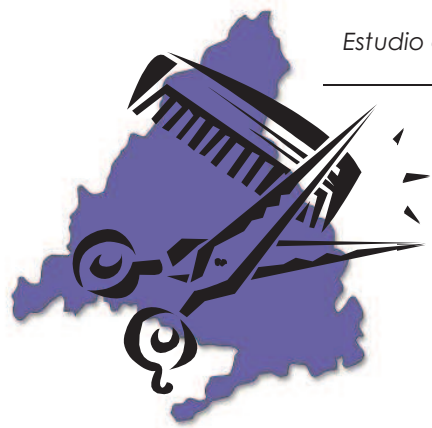
- **COMPETENCIAS TÉCNICAS (conocimientos)**
- **HABILIDADES Y ACTITUDES**

En primer lugar, se especifican las **competencias técnicas**, es decir, los conocimientos de nivel básico, medio o superior que son requeridos para la ejecución de esa ocupación. Estos conocimientos pueden ser adquiridos mediante formación reglada u oficial y/o formación complementaria.

La **formación complementaria**, a su vez, se puede obtener por diferentes vías: a través de la formación ocupacional, de la formación continua, dentro y fuera de la empresa; y de los conocimientos adquiridos a través de la experiencia.

La **experiencia** previa vendrá determinada por el tiempo de trabajo en la misma u otras ocupaciones que se requiere con carácter previo para desempeñar adecuadamente una ocupación.

Las **Habilidades y Actitudes** no se corresponden tanto con el **saber**, sino con el **saber hacer**. Serán todas aquellas destrezas necesarias para la ejecución de una ocupación.



3.2. MAPA DE OCUPACIONES DEL SECTOR DE PELUQUERÍA, TRATAMIENTOS DE BELLEZA Y ACTIVIDADES DE MANTENIMIENTO FÍSICO-CORPORAL

En este apartado se describen las principales ocupaciones que componen el sector de Peluquerías, Tratamientos de belleza y Actividades de Mantenimiento Físico-Corporal en la Comunidad de Madrid, referidas a las que aparecen en los convenios colectivos en vigor:

- Il Convenio General de Trabajo para Peluquerías, Institutos de Belleza y Gimnasios (2008-2010).
- Il Convenio Colectivo Estatal de Instalaciones Deportivas y Gimnasios (2006-2009).

En la descripción de cada ocupación se reflejan las funciones que desempeñan esos profesionales de cada ocupación, sus tareas principales, el grado de responsabilidad que conlleva dentro de la empresa, así como el carácter transversal o específico en relación con otros sectores distintos al objeto del presente estudio, así como su relación con la Clasificación Nacional de Ocupaciones (C.N.O-94).

3.2.1. DESCRIPCIÓN DEL PERFIL PROFESIONAL DE LAS OCUPACIONES DEL SECTOR

Para llevar a cabo la descripción de las ocupaciones en el **subsector de “Peluquerías y Tratamientos de Belleza”** se ha tomado como base las categorías profesionales recogidas en el Convenio Colectivo Estatal.

Se han detectado, en dicho Convenio, 39 ocupaciones, de las cuales se han considerado 33 en este estudio ya que las restantes, o están subsumidas en ocupaciones estudiadas o en la práctica han desaparecido. Se agrupan en 3 áreas funcionales:

- Área Funcional: **DIRECCIÓN / ADMINISTRACIÓN y GESTIÓN**
- Área Funcional: **PRODUCCIÓN**
- Área Funcional: **MANTENIMIENTO**

Para el subsector de **“Actividades de Mantenimiento Físico-Corporal”** (Gimnasios y Centros Hidrotermales) se han tomado como referencia los dos convenios colectivos actualmente en vigor, tratando de correlacionar y armonizar los grupos profesionales descritos en ambos convenios. En este caso, las áreas funcionales consideradas coinciden con las de los subsectores anteriores (Peluquerías e Institutos de Belleza).



SUBSECTOR: PELUQUERÍAS/ INSTITUTOS DE BELLEZA

A continuación se muestran las distintas ocupaciones identificadas:

AREA FUNCIONAL		OCUPACIÓN
Área funcional I: DIRECCIÓN/ ADMINISTRACIÓN y GESTIÓN	GP 0	Director/ Gerente
		Director de Salón
	GP IV	Jefe de Administración
		Jefe de Ventas
	GP I	Recepcionista
		Telefonista
Área funcional II PRODUCCIÓN	GP IV	Aux. Administrativo
		Encargado de salón
		Oficial mayor / oficial especialista
		Profesor/a de belleza y esteticista
		Esteticista especialista en tratamientos de belleza
	GP III	Masajista estético
		Oficial/a de primera
		Oficial de segunda
	GP II	Esteticista
		Ayudante de peluquería/ Oficial de tercera
		Manicura/o-pedicura/o
		Auxiliar de Estética/ Depiladora
Área funcional III MANTENIMIENTO	GP I	Aprendiz/a
		Maquinista

Cuadro 3

Los puestos de trabajo de: Director de Salón, Jefe de Administración y Jefe de Ventas, aparecen con mucha mayor frecuencia en empresas grandes o mediano-altas (cadenas de peluquería o de salones de estética y franquicias). El Maquinista es un puesto con escasa representación en este subsector.



SUBSECTOR: ACTIVIDADES DE MANTENIMIENTO FÍSICO-CORPORAL

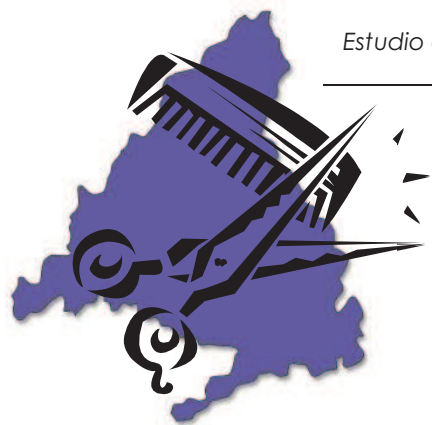
ÁREA FUNCIONAL		OCUPACIÓN
Área funcional I: DIRECCIÓN/ ADMINISTRACIÓN y GESTIÓN	GP 0*/1**	Director/ Gerente
	GP IV*/ 2**	Jefe de Administración (Contable)
		Jefe de Ventas (Comercial)
	GP 3**	Oficial 1º Administrativo
	GP I*/ 4**	Aux. Advtv./Recepcionista-telefonista / Taquillero
Área funcional II PRODUCCIÓN	GP 2**	Masajista Deportivo (Fisioterapeuta)
	GP IV*/ 3	Encargado/a de salón/ Encargado/a de baños
		Encargado/a gimnasio
		Profesor/a de gimnasia
		Profesor/a de natación
		Coordinador de actividades físicas y deportivas colectivas
	GP II*/4**	Bañero/a-socorrista
		Monitor de gimnasia/ actividades físico deportivas
Área funcional III MANTENIMIENTO	GP 3*	Oficial 1º de Mantenimiento
	GP 4**/ II*	Oficial 2º de Mantenimiento

Cuadro 4

* Según el II Convenio General de Trabajo para Peluquerías, Insttos. de belleza y Gimnasios

** Según el Convenio Colectivo Estatal de Instalaciones Deportivas y gimnasios 2006-2009

Al igual que en el subsector de Peluquerías-Belleza, los puestos de trabajo de Jefe de Administración, Jefe de Ventas, Oficial 1º Administrativo, Coordinador de actividades físicas y deportivas colectivas y Profesores de gimnasia y natación, son más propios de las empresas de tamaño grande o mediano-alto (cadenas o franquicias).



3.3. ESTRUCTURA OCUPACIONAL DEL SECTOR PELUQUERÍAS, BELLEZA Y ACTIVIDADES DE MANTENIMIENTO FÍSICO-CORPORAL

A continuación se analizan de los principales elementos que caracterizan el empleo en el sector. Para ello, se abordan aspectos relacionados con el volumen de empleo y su evolución, así como algunas variables que explican las variaciones en el empleo y las ocupaciones afectadas por esas variaciones. Para ello se ha utilizado información extraída de la encuesta a las empresas/ entidades del sector de Peluquerías, Belleza y Actividades de Mantenimiento Físico-Corporal, así como de fuentes secundarias.

3.3.1. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

De las entrevistas en profundidad realizadas se desprende que la edad del trabajador/a tipo en el sector Peluquerías, Tratamientos de Belleza y Actividades de Mantenimiento Físico-Corporal, está comprendida entre los 26 y 40 años con tendencia a la incorporación de mujeres, autónomas mayores de 40 años de edad en el subsector de Peluquería y Belleza.

Este dato, contrastado con el resultado de la encuesta realizada (p.6 del cuestionario) a las empresas del sector, no difiere prácticamente. Para el subsector de Peluquerías y tratamientos de Belleza, el tramo de edad más representativo es el comprendido entre los 26 y los 45 años (73,41%), le sigue el grupo de trabajadores/as de edad comprendida entre los 18 a 25 años, con un 15,37%. Los mayores de 45 años (8,29%) representan un volumen significativo.

Los siguientes gráficos muestran los porcentajes de personas ocupadas por franjas de edad en los diferentes subsectores considerados.

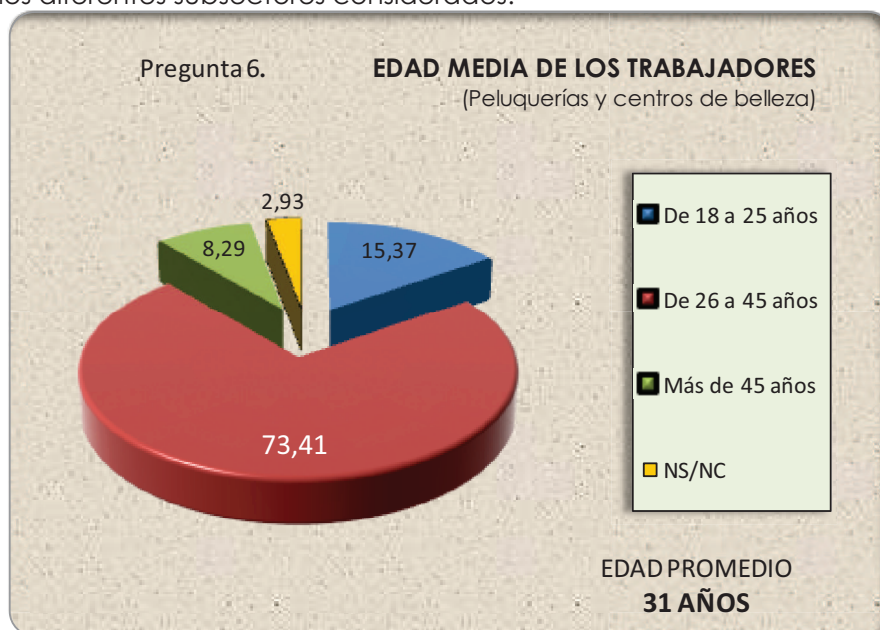


Gráfico 51. Fuente. Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta.

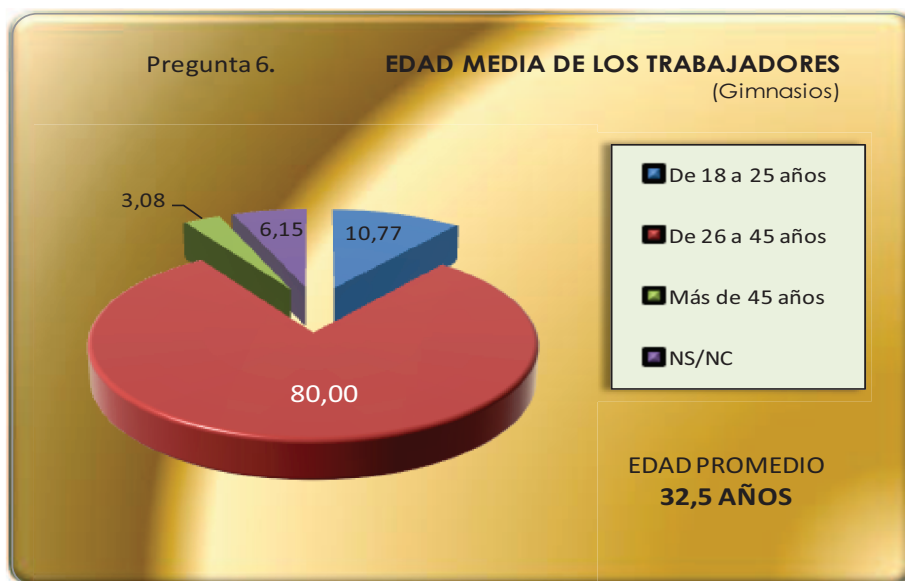
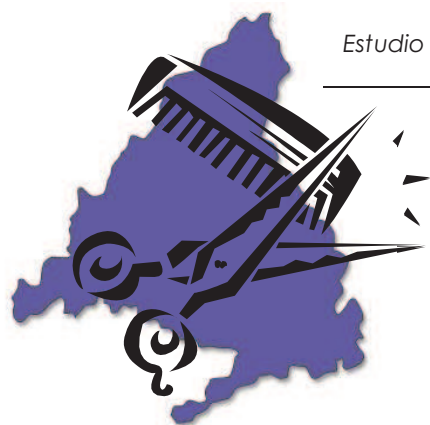


Gráfico 52. Fuente. Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta.

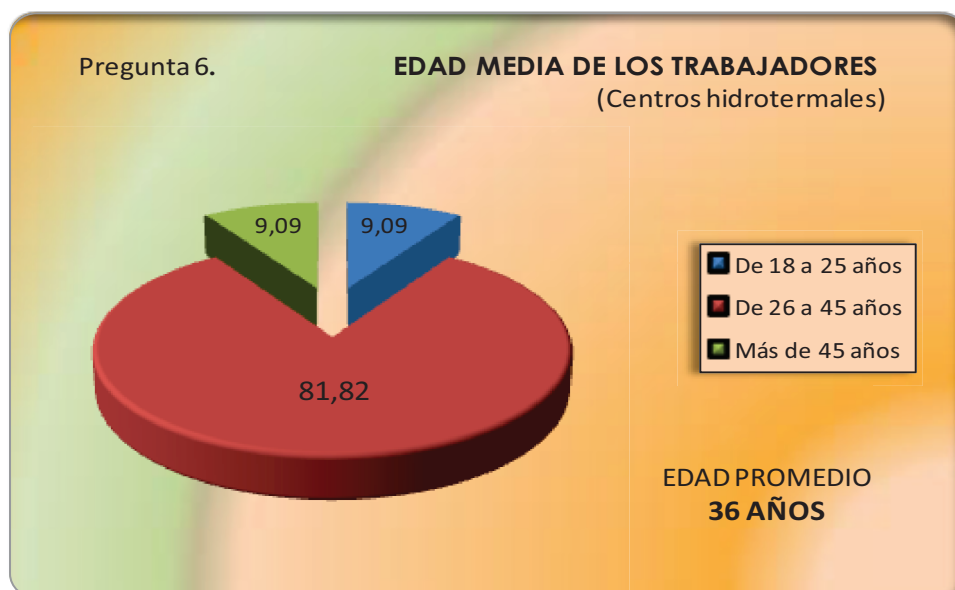


Gráfico 53. Fuente. Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta.

Los gráficos anteriores, repiten un reparto por tramos de edad similares al de Peluquerías y Tratamientos de Belleza. La edad promedio, en los tres segmentos de actividad considerados, es de 31, 32,5 y 36 años respectivamente.

Esto prueba que el sector se compone, en su mayor parte, de trabajadores jóvenes, con un nivel de estudios medio-bajo, según se pudo constatar en las consultas a expertos y sometido a los dictados de la Moda de manera importante, lo cual implica reciclaje y adquisición de nuevas competencias. Este dato puede facilitar la realización de acciones de formación continua, ya que los trabajadores jóvenes generalmente tienen mayor predisposición a participar en cursos.



El Sector se caracteriza por un desequilibrio importante referido al sexo de los empleados en él (% mujeres-hombres) como visión general; sin embargo, un examen más completo nos la da contemplar los subsectores por separado.

En cuanto al sexo se refiere, los subsectores considerados presentan diferencias a señalar. Mientras que en Actividades de Mantenimiento Físico-corporal, Gimnasios, el equilibrio entre hombres y mujeres podemos decir que es un hecho (48,1%-51,9%), en los Centros Hidrotermales las mujeres representan más del 76% de la ocupación respecto a los varones (casi el 24%). En el subsector de Peluquería y Estética el porcentaje de mujeres empleadas asciende al 81,23% frente a un 18,77% de hombres.

Los siguientes gráficos muestran la distribución de los trabajadores/as por sexo en los diferentes subsectores considerados:

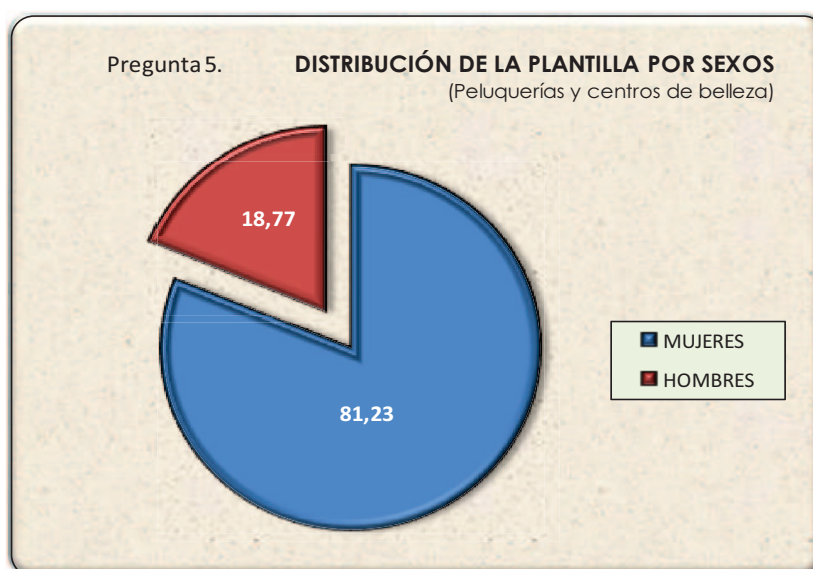


Gráfico 54. Fuente. Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta

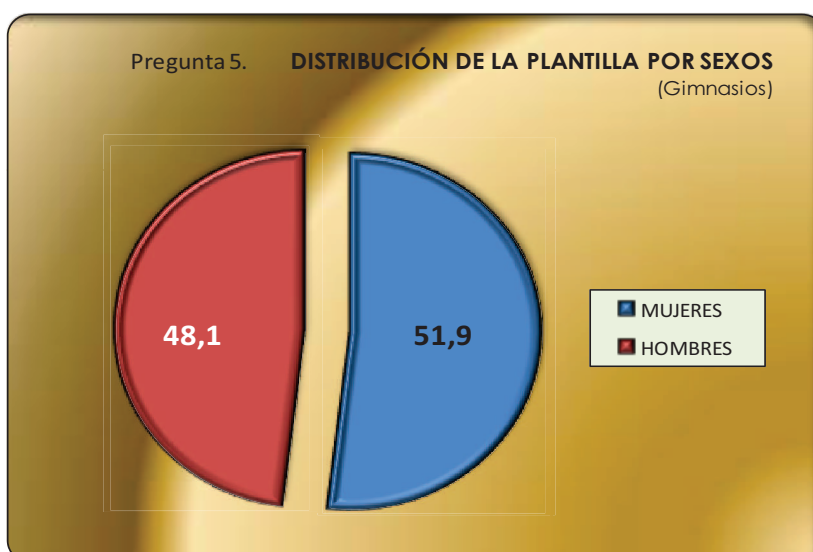


Gráfico 55. Fuente. Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta

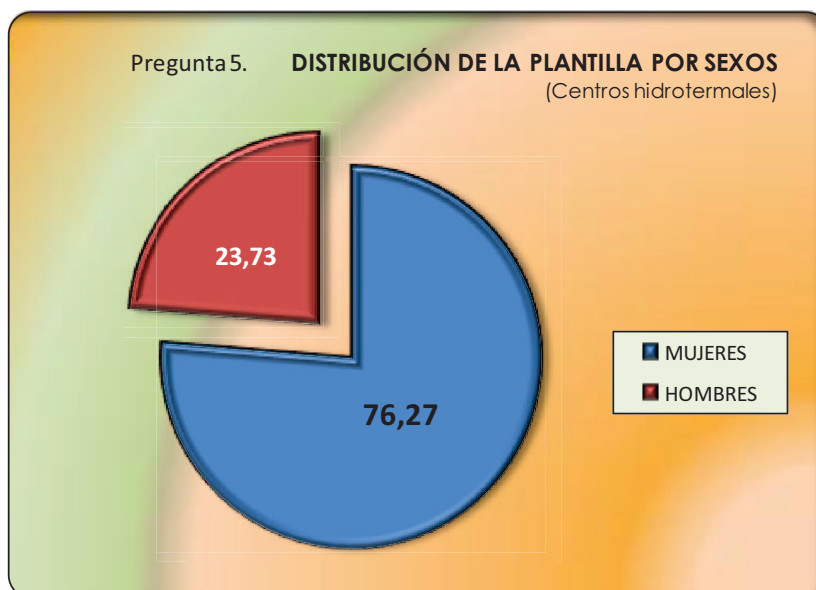
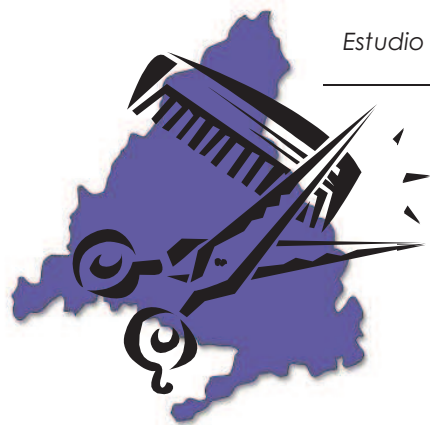


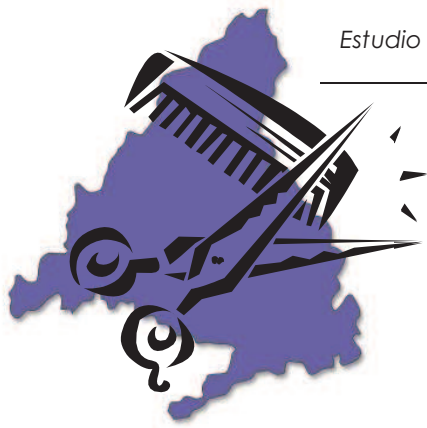
Gráfico 56. Fuente. Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta.

La fuerte feminización que existe en la formación profesional (reglada y no reglada) ayuda a comprender de qué modo se estructura el mercado laboral del sector. Una alta presencia de mujeres en los ciclos formativos previos a la incorporación al mercado de trabajo resulta un indicador muy fiable de una alta feminización del mismo.

A diferencia con otros sectores de actividad económica, esta alta feminización incide en la ocupación de puestos de mayor responsabilidad, favorecido, además, por el hecho del alto porcentaje de trabajo autónomo.

Por otra parte, se han identificado un total de 29 ocupaciones diferentes entre los tres subsectores (a su vez, se ha dividido el subsector de Actividades de Mantenimiento Físico-Corporal en dos actividades: Gimnasios y Centros Hidrotermales, todas ellas son representativas. Las trece ocupaciones que tienen una mayor representatividad en el número de respuestas obtenidas y que corresponden a trabajadores activos en el sector son:

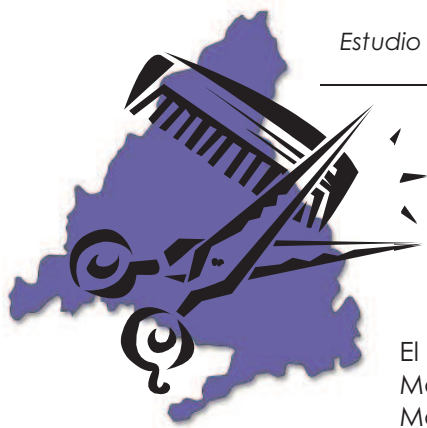
1. Oficial/a peluquero/a	62,61%
2. Director/ Gerente:	39,32%
3. Esteticista/especialista en tratamientos de belleza	23,08%
4. Encargado de salón	16,24%
5. Ayt. de peluquería	16,24%
6. Moniñor de gimnasia	10,47%
7. Manicura/o	9,05%
8. Depilador/a	8,23%
9. Pedicuro/a	7,82%
10. Operador de fotodepilación	6,17%
10. Recepcionista	5,35%
11. Administrativo/a	3,70%
12. Encargado/a de gimnasio	3,29%



De un primer análisis de los datos, destaca el alto porcentaje de directores/ gerentes empleados en el sector respecto a las demás ocupaciones. Si se tiene en cuenta el tamaño de las empresas en la Comunidad de Madrid (micropymes-pymes mayoritariamente), el dato no es incoherente, pues es muy frecuente que el director/a o el/la gerente (muchas veces el propietario/a) realice múltiples tareas:

- dirección,
- oficial,
- técnico-especialista,
- incluso se hace cargo de la recepción, etc.

Esta situación se repite considerando los subsectores por separado.



3.3.2. EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA

El sector de Peluquerías, Tratamientos de Belleza y Actividades de Mantenimiento Físico-Corporal es un sector altamente dependiente de la Moda, y al igual que otros, está en un proceso de evolución y cambio constante con repercusión en la organización y contenido de las ocupaciones. Por ello se necesita un constante reciclaje formativo entre sus trabajadores.

Las empresas de instalaciones deportivas han de ser muy flexibles, para poder hacer frente a innovaciones continuas y a cambios de hábitos de consumo. Por eso es necesario que las instalaciones vayan modernizando el equipo e incorporando nuevas tecnologías, además de recibir el personal del centro, formación especializada en el subsector.

De las entrevistas a agentes clave y consultas con expertos, los retos a los que se enfrenta el sector son:

- La calidad: hace falta incrementar la calidad de los servicios y de la gestión empresarial.
- Formación: tanto en reciclaje del personal como en formación empresarial para propietarios-gestores de salones y centros (tanto en gestión económica como comercial).
- Mejorar la competitividad (políticas de precios).
- La actual crisis económica que está causando una desaceleración del consumo.

Para hacer frente a estos retos, el sector debe:

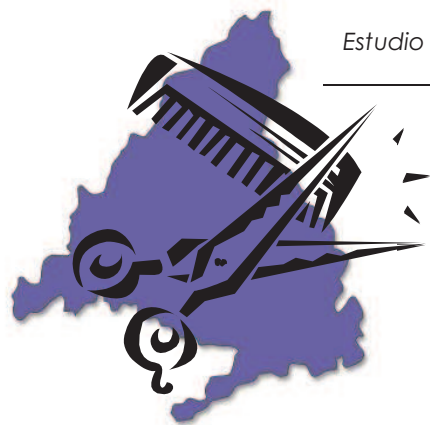
- Diversificar la oferta de servicios (integrar en un mismo centro mayor número de especialidades).
- Mayor especialización y multifuncionalidad de los empleados/as.
- Mejorar la gestión de gerentes, encargados y propietarios (marketing, precios, económico-administrativa).
- Acogerse a franquicias.

Y para ello hay que actuar sobre:

- La formación de todo el personal es imprescindible.
- La especialización también es necesaria. Más que la multifunción en sí, es preciso que se puedan desarrollar dos o más especialidades por trabajador.
- La mejora de la gestión de propietarios y gerentes sin duda mejorará la competitividad de las empresas.

La organización del trabajo es el factor más relevante de cambio en el proceso y el contenido de las ocupaciones dentro del sector. Las empresas están adoptando nuevos esquemas de organización, fomentándose la flexibilidad interna y la polivalencia funcional. La subcontratación de servicios se reduce, prácticamente, a la gestión financiero-laboral.

Los expertos consultados afirman que en el sector, el servicio administrativo-jurídico es el de mayor subcontratación. La práctica totalidad de las empresas, a excepción de las cadenas empresariales y las franquicias, utilizan recursos externos para cubrir este servicio.



Asimismo, estos expertos indican que "la actual situación de crisis económica condiciona la perspectiva a realizar para el sector. En este momento se trata de mantener las empresas con las menores pérdidas posibles (económicas y de empleo) para adecuarse al volumen de clientes que se espera. El sector tiene que admitir cierta flexibilidad en la incorporación de personal en función del número de usuarios".

También es muy importante acceder a una formación especializada, que sin duda contribuirá a la profesionalización del sector y a la prestación de servicios de mayor calidad.

Si se supera la crisis en un plazo relativamente corto, se volverían a los niveles de empleo de 2007 en un plazo también relativamente corto, en función del incremento del consumo, al que está muy ligada la venta de este tipo de servicios.

A través de los mecanismos o actuaciones señaladas se trata de responder a posibles fluctuaciones de la demanda, al aumento de la competitividad y principalmente al fenómeno de la estacionalidad, que ha venido caracterizando al sector.

Por otra parte, cada vez son más las empresas que adoptan formas de organizar los trabajos caracterizados por una menor jerarquización. Estructuras menos jerarquizadas que exigen a los trabajadores el desarrollo de tareas asociadas a diferentes momentos del proceso productivo o de servicio.

Se amplían tareas, lo que supone, en principio, la transferencia de conocimientos y habilidades a otras actividades del proceso y la exigencia de nuevas competencias en los empleados.

La repercusión del aumento de la diversidad de la demanda, es importante para las competencias de quienes tienen como función principal la atención al cliente.

A pesar de la situación de crisis por la que se atraviesa, la mayoría de las empresas (57,32%) del subsector de Peluquerías y Tratamientos de Belleza incluidas en la muestra confirman que su plantilla **no ha variado** en los **3 últimos años**, como se observa en el siguiente gráfico.

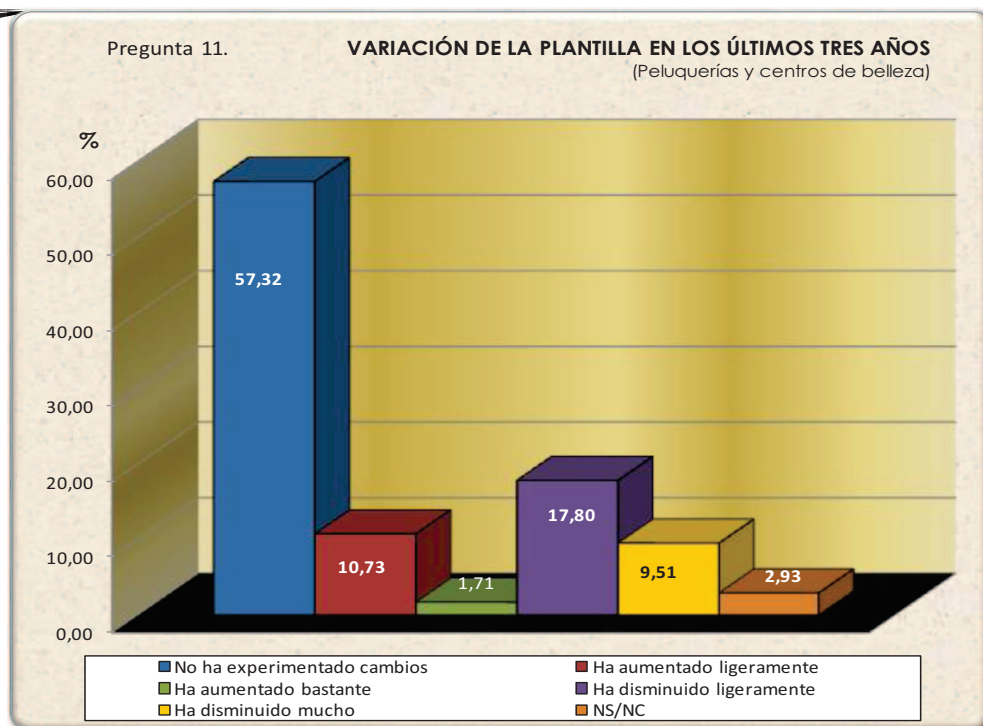
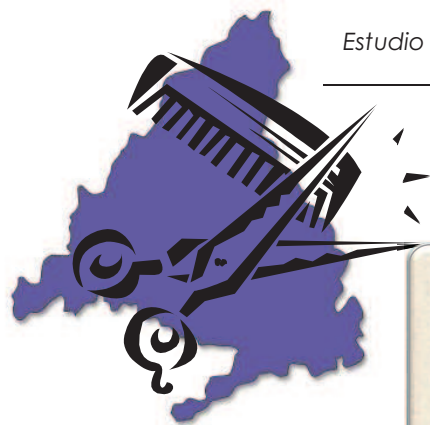


Gráfico 57. Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta.

En un porcentaje menor, el 27,31% de las empresas declara que su plantilla ha disminuido, desde un poco a mucho, mientras que por el contrario en un 10,73% de ellas el número total de trabajadores ha aumentado en el periodo considerado.

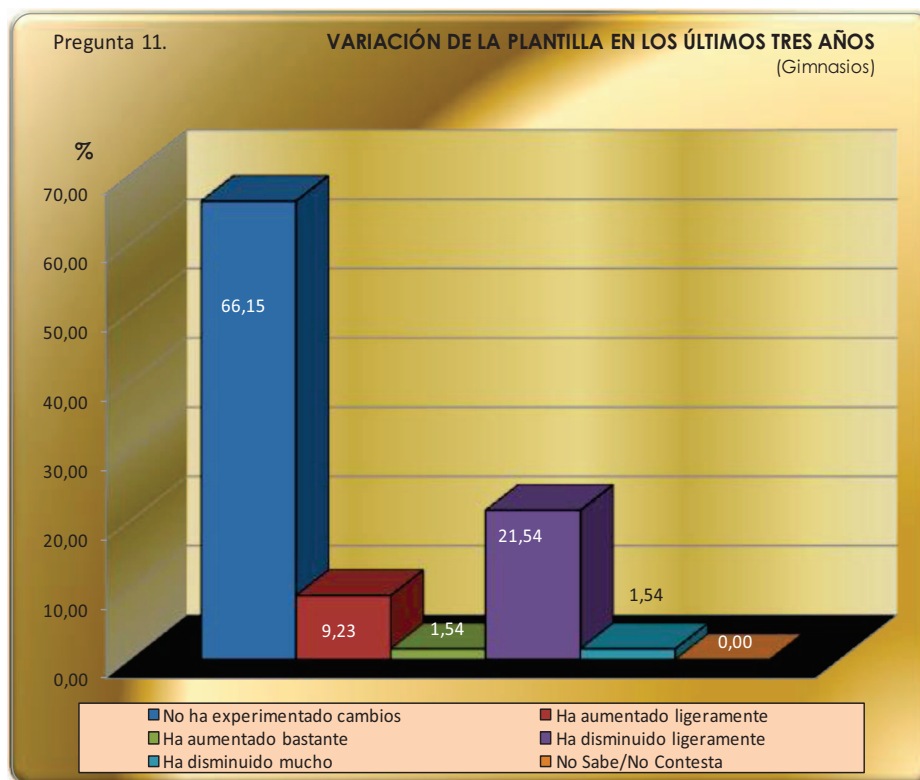


Gráfico 58. Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta.



Los porcentajes en Gimnasios no muestran una tendencia diferente con los de Peluquería-Belleza. El 49,5 % de las empresas dice no haber sufrido variación alguna; un 10,77% dice haber aumentado su plantilla, mientras que solo en el 21,54% la disminuyó ligeramente.

Una parecida tendencia se observa al considerar el segmento de centros hidrotermales. Aquí sí se ha producido una disminución importante de las plantillas, casi el 20% de las empresas así lo confirman, aunque una gran mayoría (63,64%) dice no haber experimentado variación en las suyas.

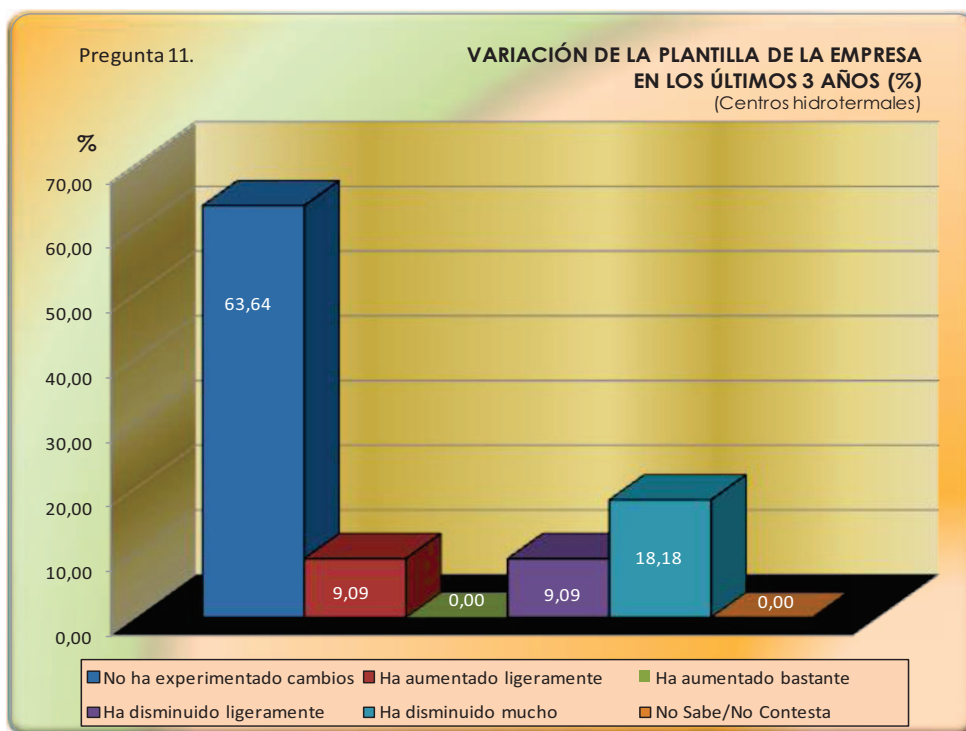


Gráfico 59. Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta

Cabe analizar ahora las distintas razones por las que se considera que ha cambiado la plantilla de las entidades/ empresas en los últimos tres años.

Como se observa en el gráfico que aparece a continuación, en el subsector de Peluquerías y Tratamientos de Belleza, el motivo (razón) alegado mayoritariamente es la disminución del número de clientes atendidos (cambios en el volumen de trabajo); la introducción de nuevas tecnologías y los cambios en los servicios que se frecen, figuran en segundo y tercer lugar respectivamente.

Esto da idea de la temporalidad del empleo, condicionado a las necesidades de producción.

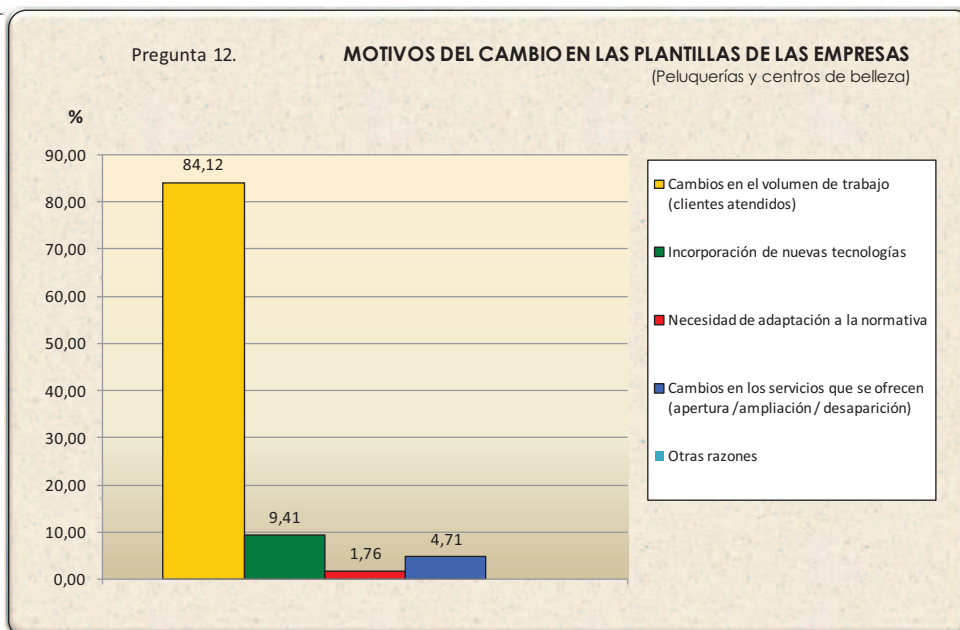
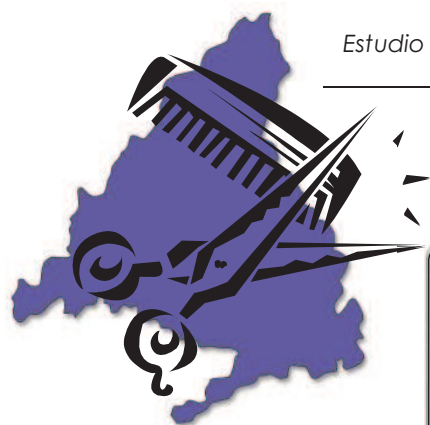


Gráfico 60. Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta.

Los mismos motivos que en el subsector de Peluquerías y tratamientos de Belleza se alegan en el de Actividades de Mantenimiento Físico-corporal, Gimnasios, siendo la razón mayoritaria: los cambios producidos en el volumen de trabajo (72,2%).

La introducción de nuevas tecnologías así como la oferta de nuevos servicios son las razones aludidas en segundo lugar (11%) inductoras de cambios en las plantillas de trabajadores.

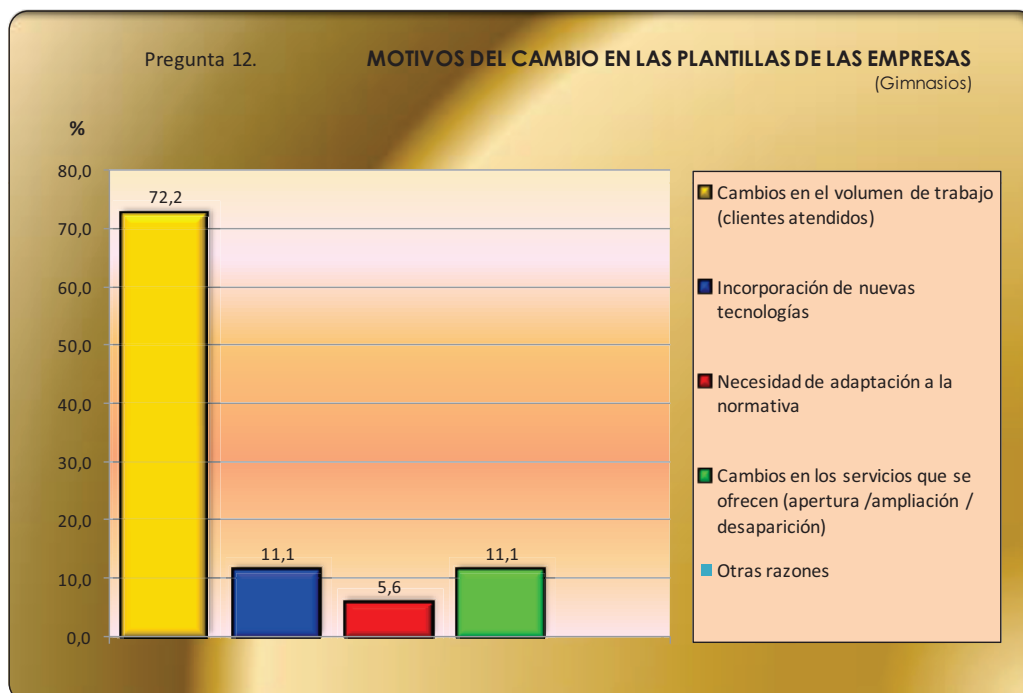


Gráfico 61. Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta.

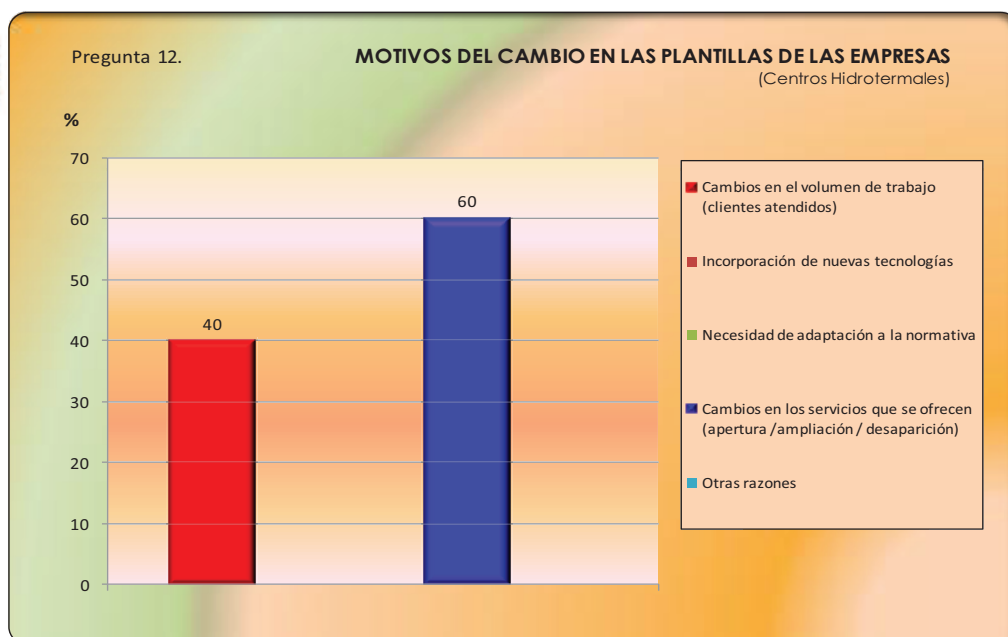


Gráfico 62. Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta.

En los Centros Hidrotermales el motivo principal de los cambios producidos en las plantillas laborales vienen ocasionados por la introducción de nuevos servicios y la aparición de nuevos establecimientos ya que es un sector de nuevo desarrollo, más de la mitad de las empresas encuestadas así lo indican (60%). La segunda razón alegada es la variación del volumen de trabajo. Este último motivo viene siendo recurrente en las opiniones de expertos del sector quedando claro que esta es la razón de fondo: a mayor volumen de trabajo hay más necesidad de incorporar nuevos trabajadores.



3.3.3. TENDENCIAS Y CAMBIO DE LAS OCUPACIONES

Es indudable que en el sector de Peluquería, Tratamientos de Belleza y Actividades de Mantenimiento Físico-Corporal se viene produciendo una evolución relevante en los últimos años.

La causa de éstos viene determinada por: una mayor preocupación por la calidad de la atención y la formación de los trabajadores, la introducción de nuevos servicios debido a la aparición de nuevos tratamientos y técnicas y la aparatología que les da soporte. Algunos de estos cambios inciden, de una u otra manera, en las ocupaciones presentes en el sector.

Ante la pregunta realizada en las entrevistas en profundidad: *¿Cuáles creen que son las ocupaciones que han aparecido en los últimos años en el sector?*, los agentes clave entrevistados respondieron, en función del subsector al que pertenecen, de la forma siguiente:

Subsector de Peluquerías y Tratamientos de Belleza

- *"Más que nuevos puestos de trabajo, hablaríamos de trabajadores muy cualificados: especialistas en color, técnicas láser, esculpido de uñas, masajistas dominando diferentes técnicas,..."*
- *"Técnicos de mantenimiento especializados (Oficial y Auxiliar)"*
- *"Quizá un puesto de trabajo emergente sea el de Peluquero total: alguien que te asesore en cuanto a corte de pelo, color, maquillaje, etc., es decir incorporar la asesoría de imagen"*

Subsector de Actividades de Mantenimiento Físico-corporal

- *"Monitor de circuito termal: persona que acompaña atiende y asesora en todo el recorrido por el centro al cliente"*
- *"Técnicos de mantenimiento especializados"*
- *"Profundizar en la especialización y mayor competencia a través del dominio de varias disciplinas"*

El puesto de **Técnico de mantenimiento** si puede ser un puesto de trabajo renovado y en crecimiento debido a la gran cantidad de aparatos y equipos que se han introducido en gabinetes de estética, gimnasios y centros hidrotermales.

Las respuesta dada a la misma pregunta por las empresas solo coinciden parcialmente.



Ocupaciones emergentes o necesarias en el subsector de Peluquerías y Tratamientos de Belleza (%)

Pregunta 15.

PUESTOS O FUNCIONES QUE VAN A SER NECESARIOS EN LOS PRÓXIMOS AÑOS
(Peluquerías y centros de belleza)

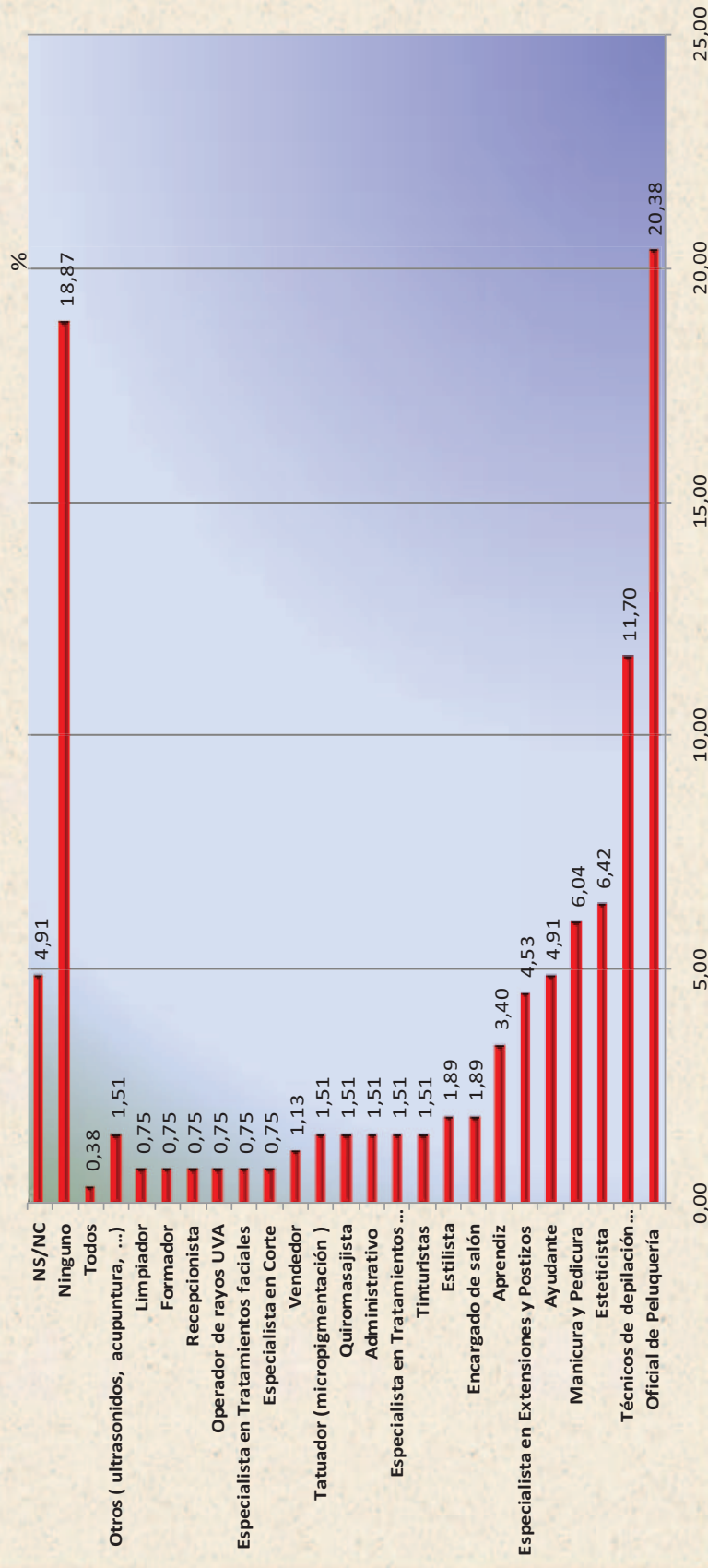
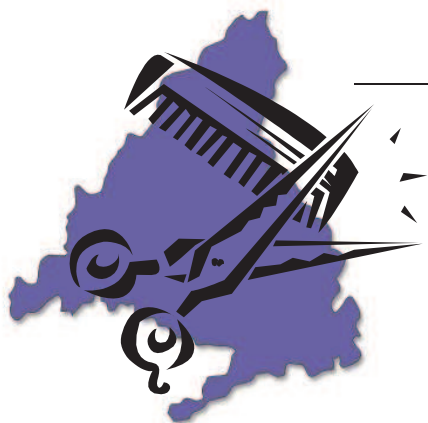


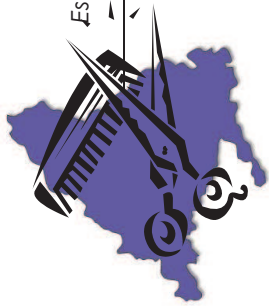
Gráfico 63. Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta



Como se aprecia tanto en el gráfico anterior como en el siguiente, las ocupaciones calificadas por las empresas como necesarias en los próximos 3 años, son aquellas más demandadas actualmente: **oficial de peluquería (peluquero/a)**, y la de **técnico/a en depilación (depilador/a)**, **monitores** (especializados) y **técnicos de mantenimiento**, afirmando que no se aprecia la aparición de puestos de trabajo de nueva creación. Estas respuestas coinciden con la de los trabajadores/as del sector encuestados, los cuales indican la proyección de estas ocupaciones en los primeros lugares.

Sin embargo, en el subsector de Peluquerías y tratamientos de Belleza, las empresas dicen disponer en sus plantillas una nueva ocupación: **operador de fotodepilación**. Más que una nueva ocupación se debe considerar como una nueva especialidad que deben adquirir los/as depiladores/as, en el sentido que vienen reclamando los expertos del sector en cuanto a especialización y multifuncionalidad de los trabajadores.

En el subsector de Actividades de Mantenimiento Físico-corporal (Gimnasios), asimismo se requiere la especialización de los **monitores** en más de una disciplina



Ocupaciones emergentes o necesarias en el subsector de Actividades
de Mantenimiento Físico-Corporal –Gimnasios (%)

Pregunta 15.

PUESTOS O FUNCIONES QUE VAN A SER NECESARIOS EN LOS PRÓXIMOS AÑOS
(Gimnasios)

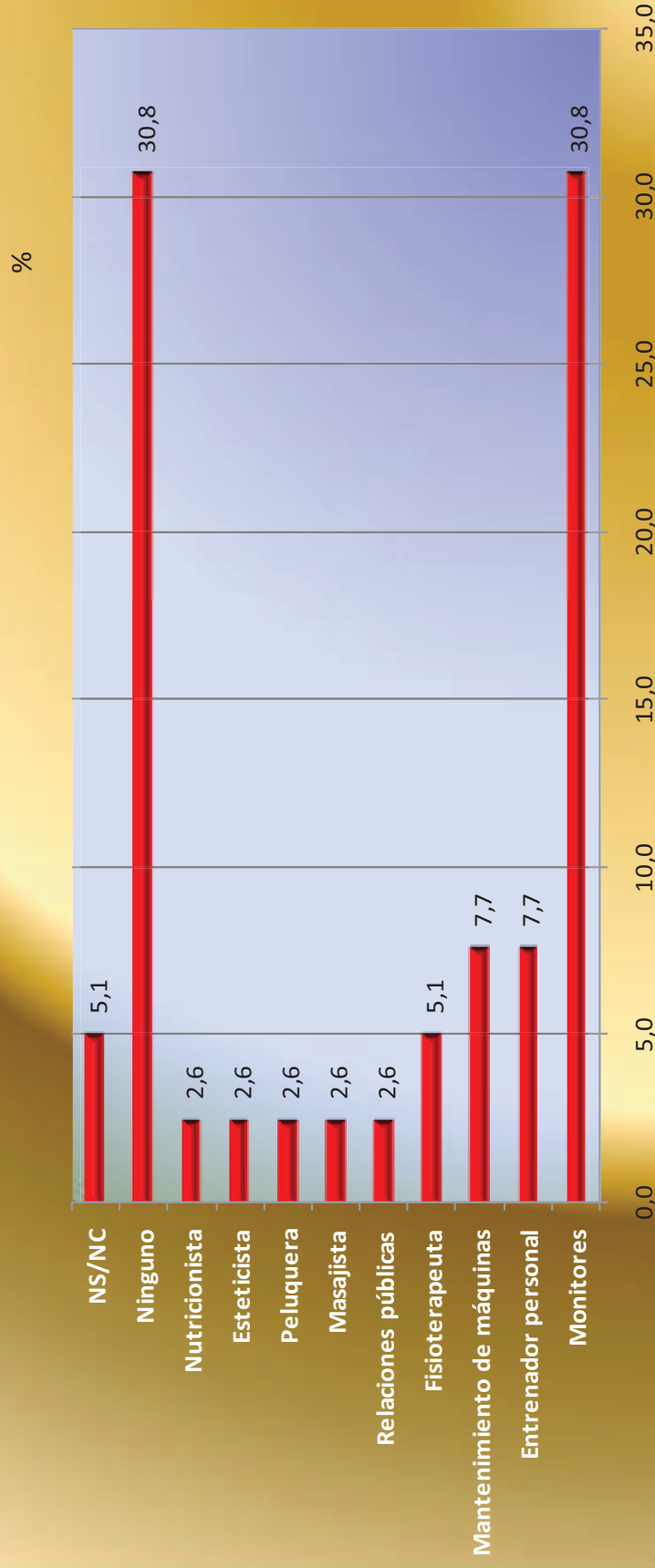


Gráfico 64. Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta



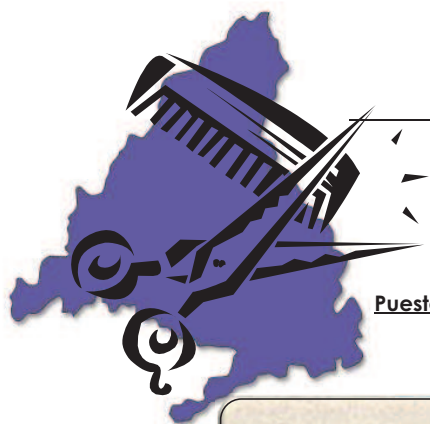
Ocupaciones emergentes o necesarias en el subsector de Actividades de Mantenimiento Físico-Corporal –Centros Hidrotermales (%)



Gráfico 65. Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta

En este gráfico se observa que en este grupo de actividad (de reciente desarrollo) no aparece ninguna nueva ocupación pero sí se indica la necesidad de contar con diferentes profesionales entre los que destacan los/as masajistas (30%) y lo/as esteticistas (20%), los fisioterapeutas y los/as recepcionistas les siguen con un 10% de representatividad.

Además de contemplar el estudio la aparición de nuevos puestos de trabajo, considera, también, los cambios que en sus funciones y competencias se están produciendo. Las empresas encuestadas responden a esa cuestión tal y como muestran los siguientes gráficos:



Puestos que están experimentando cambios en sus funciones y competencias
Subsector de Peluquerías y Tratamientos de Belleza (%)

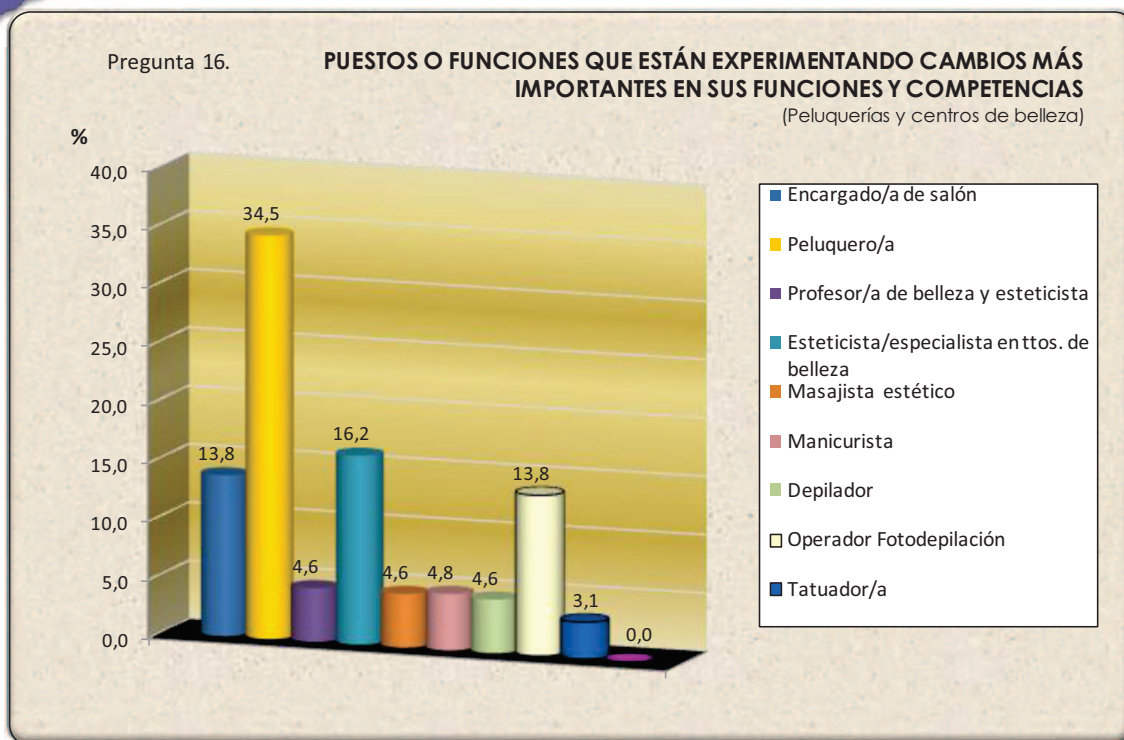


Gráfico 66. Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta

El puesto de trabajo de **peluquero/a** (oficial/a de peluquería) es la ocupación que más cambios en sus tareas y competencias se están introduciendo, seguido del puesto de **esteticista / especialista en tratamientos de belleza**. Esto es lógico si consideramos estas ocupaciones muy dependientes de los giros que introduce la Moda en los servicios que prestan estos puestos así como la aparición de nuevos productos de peluquería y cosmética y sus correspondientes métodos de aplicación y aparatología necesaria.

En correspondencia con lo anterior, el puesto de trabajo de encargado de salón es el tercero indicado por las empresas en el orden de cambios operados.

En el subsector de Actividades de Mantenimiento Físico-Corporal –Gimnasios, es el empleo de **monitor de gimnasia** el que ocupa el primer puesto en cuanto a cambios experimentados en sus funciones y competencia. La aparición de nuevas especialidades deportivas de sala es, sin duda, la causa principal de esos cambios.

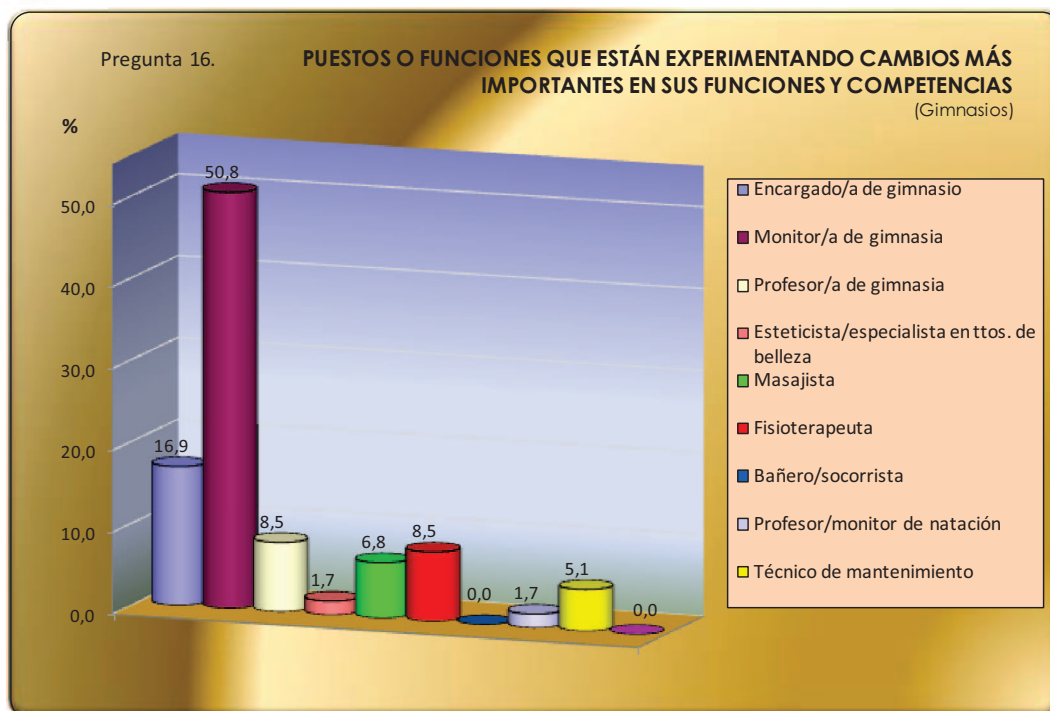
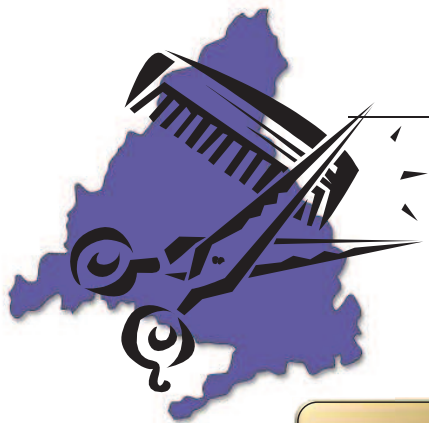


Gráfico 67. Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta

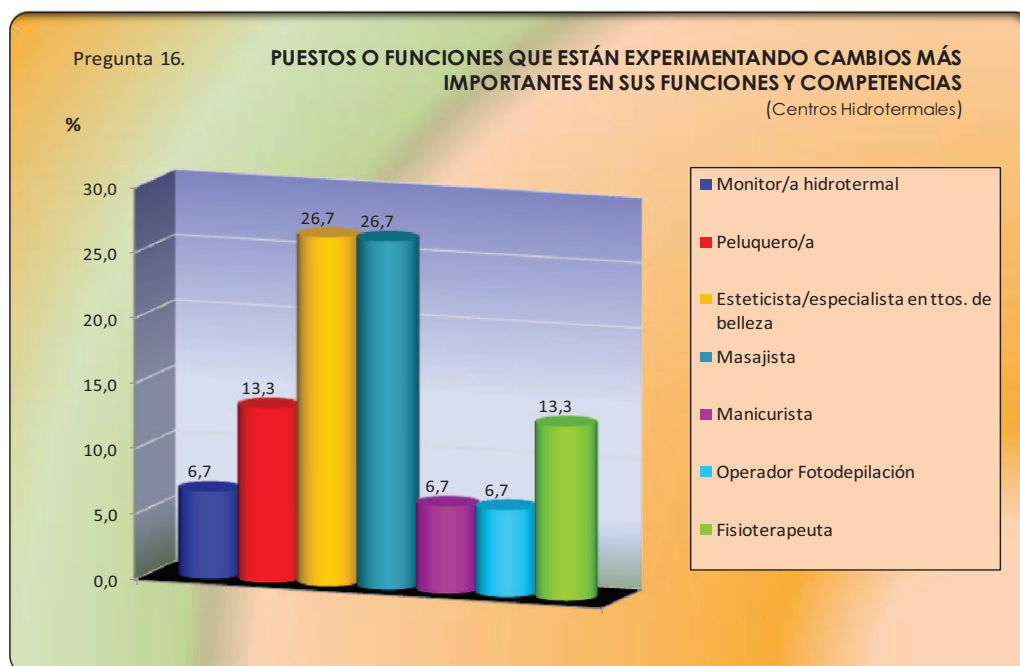
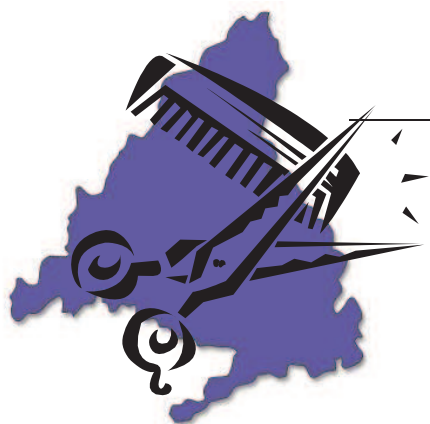


Gráfico 68. Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta



Los puestos de trabajo que en los Centros Hidrotermales han experimentado cambios importantes en sus cometidos y competencias son los de masajista y esteticista, el 26,7% de las empresas consultadas así lo aseguran.

Con relación a las ocupaciones en declive, en las encuestas se ha preguntado por aquellas que han venido desapareciendo en los últimos años. Éstas son:

- **Botones**
- **Conserje**
- **Camarero de cabina**
- **Mozo**
- **Fogonero**
- **Recepcionista/ Telefonista /Taquillero/a.**

Generalmente estas ocupaciones **no** desaparecen como tal y sus funciones pasan a ser asumidas por un auxiliar administrativo que además de las propias, realiza las de estas categorías laborales. La multifuncionalidad se da, principalmente, en los establecimientos pequeños y medianos.

En la encuesta realizada a trabajadores (el 39%) y a empresas de peluquería-belleza (el 27,3%), un 39% afirma que la ocupación de **aprendiz/a** tiende a su desaparición o a sufrir una importante adaptación. Esta respuesta contrasta con la de los expertos consultados, los cuales consideran que el aprendizaje práctico es un factor determinante y necesario para la cualificación y la promoción dentro de la profesión.

En general, se tiende a la desaparición de todas aquellas ocupaciones que tienen un menor grado de cualificación, siendo la tendencia general que el/la trabajador/a adquiera varias especialidades para poder responder a diferentes tareas o servicios. Esta conclusión está confirmada por la encuesta a trabajadores del sector los cuales responden que “tienden a desaparecer todas aquellas ocupaciones que solo se dedican a una sola cosa concreta”⁷...

En los siguientes gráficos las empresas del sector indican su respuesta a la pregunta: “puestos de trabajo que desaparecerán o tendrán que adaptarse”.

⁷ Encuesta a trabajadores del sector.



Subsector: Peluquerías y Tratamientos de Belleza (%)

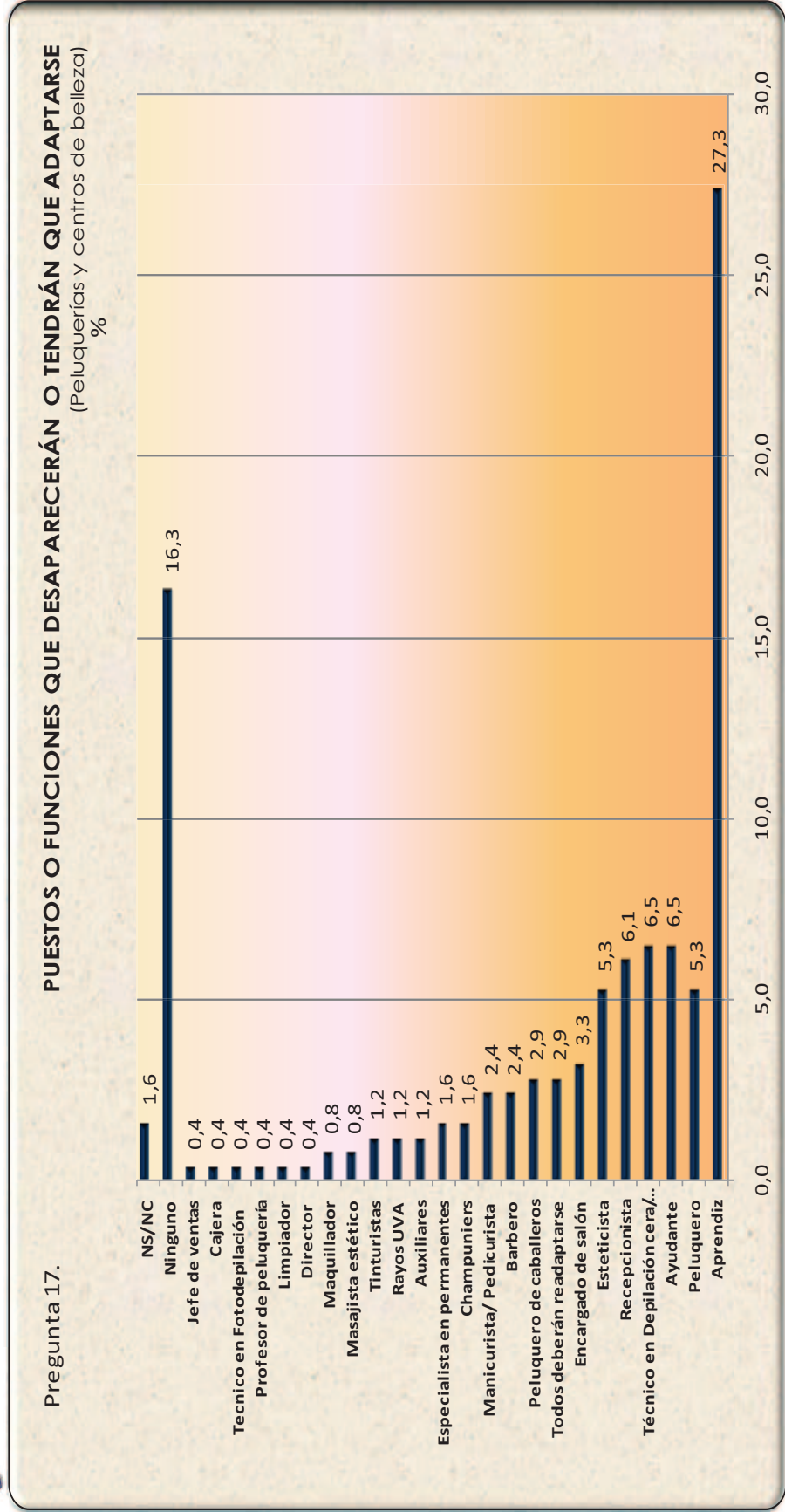


Gráfico 69. Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta



Subsector: Actividades de Mantenimiento Físico-Corporal –Gimnasios- (%)

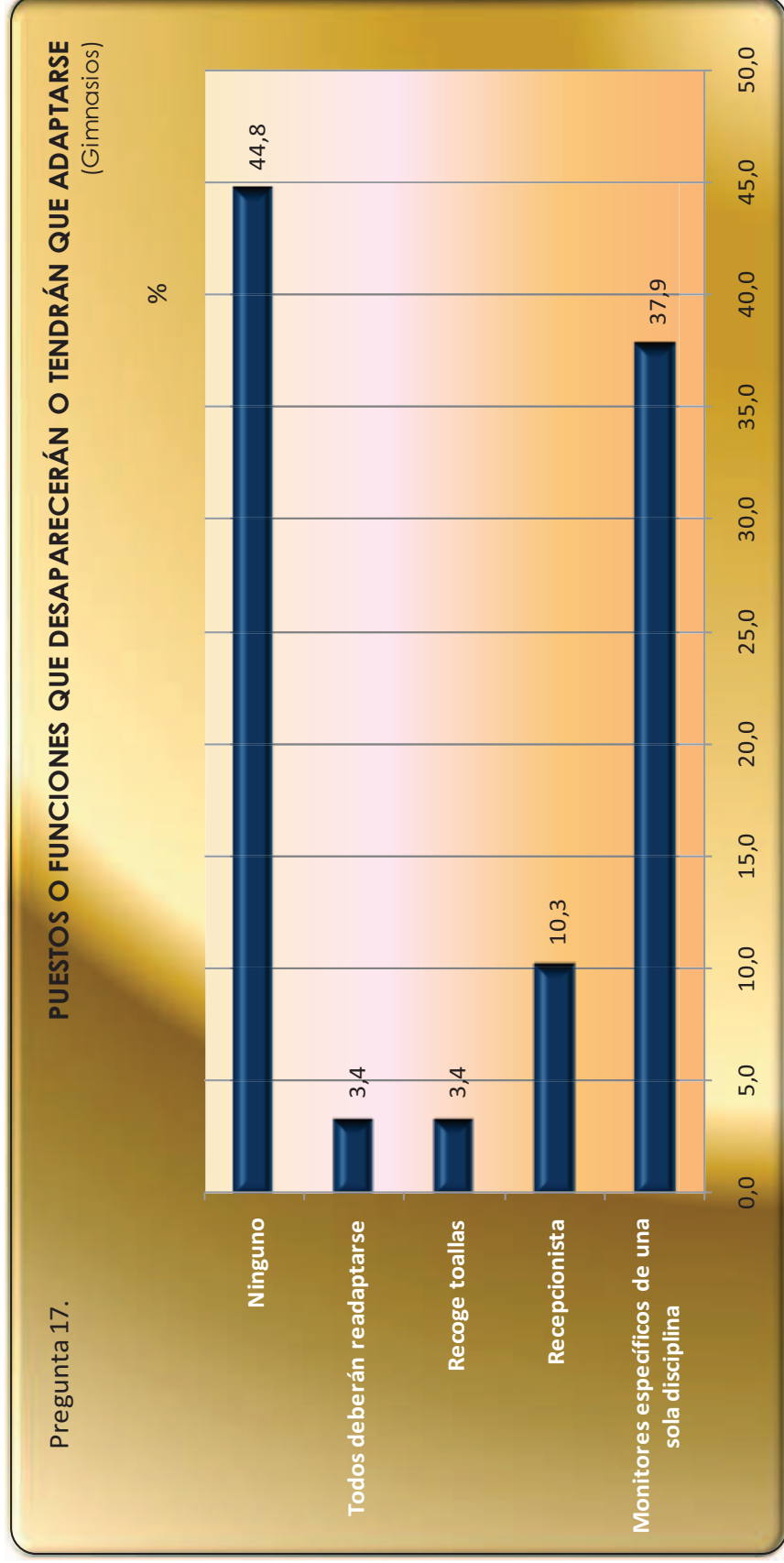


Gráfico 70. Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta

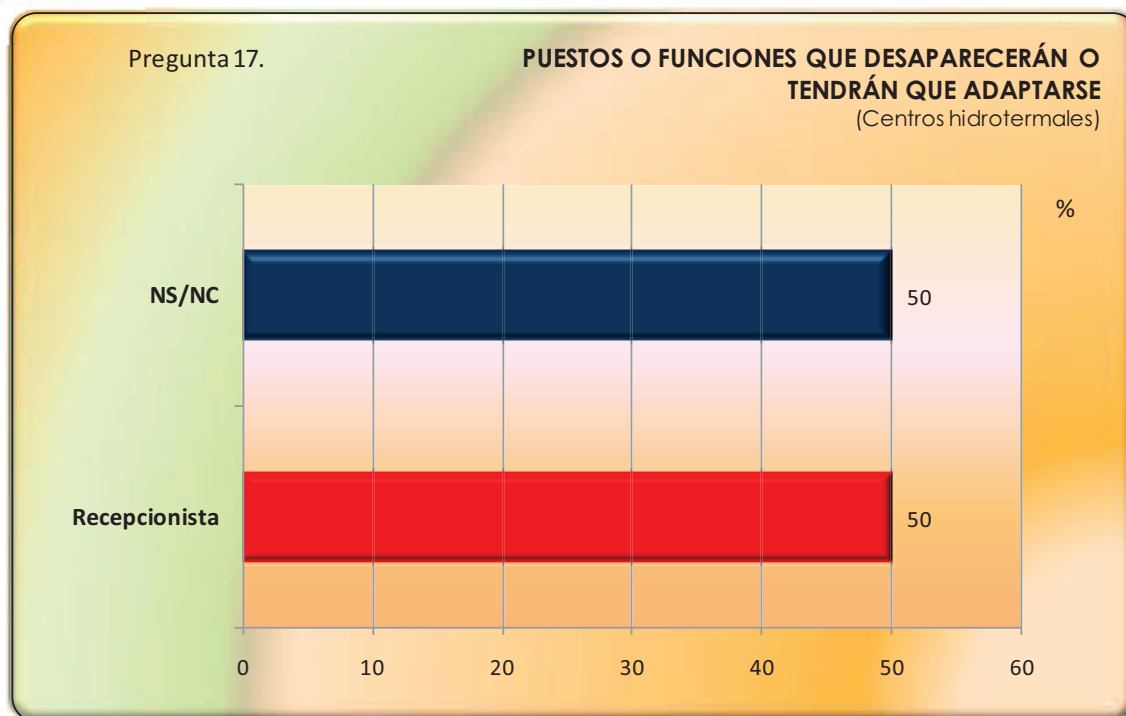


Gráfico 71. Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta

Si analizamos el gráfico correspondiente a peluquerías-belleza, es el puesto de **aprendiz/a** el que o bien tiende a desaparecer o se debe reestructurar y adaptar a nuevas exigencias. Ello concuerda con opiniones indicadas por los expertos y trabajadores del sector. Asimismo, en gimnasios la figura del monitor de una sola especialidad (disciplina) está en la misma situación: o acepta la multifuncionalidad (especialización en dos o más disciplinas) o desaparecerá en un futuro. Lo mismo ocurre en el segmento de centros hidrotermales de pequeño tamaño, el/la recepcionista es un puesto de trabajo que será asumido por otro trabajador que desempeñe diferentes funciones.



3.3.4. CONTRATACIÓN DE NUEVOS TRABAJADORES

En el sector de Peluquerías, Tratamientos de Belleza y Actividades de Mantenimiento Físico-Corporal de la Comunidad de Madrid, existe un amplio abanico de ocupaciones, desde las cualificadas como el caso de un director hasta aquellas otras que apenas requieren una cualificación específica, como puede ser la de un aprendiz y las de limpieza.

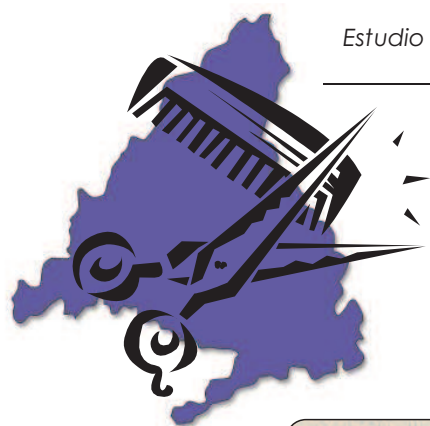
Otra de las características clave del sector, como han manifestado varios expertos a lo largo de las entrevistas, es que las tareas a realizar, sobre todo en la atención directa y en habilidades directivas, tienen un fuerte componente práctico que requiere de una experiencia previa muy difícil de adquirir en la formación reglada de tipo formal.

Con relación a estas y otras características, si no de todas, al menos de las más importantes ocupaciones del sector, en el cuestionario se incluía una pregunta para conocer qué tipo de dificultades, en el caso de existir, encontraban los responsables de las empresas en el momento de contratar nuevos trabajadores.

Cabe destacar que las respuestas, varían según el subsector.

Para subsector de Peluquerías y Tratamientos de Belleza, y aunque el 40% afirma no necesitar más empleados, la mayor dificultad que encuentran las empresas a la hora de contratar nuevos trabajadores es su **baja cualificación** que, unida a **carencia de candidatos**, alcanza un porcentaje del 40%.

Unos salarios "no atractivos" (los salarios estipulados en los Convenios colectivos son bajos) son, también, motivos para no encontrar personal y bien cualificado, pero solo menciona este motivo un pequeño porcentaje de los encuestados (6,64%).



Dificultades para incorporar nuevos trabajadores.
Peluquerías y Tratamientos de Belleza (%)

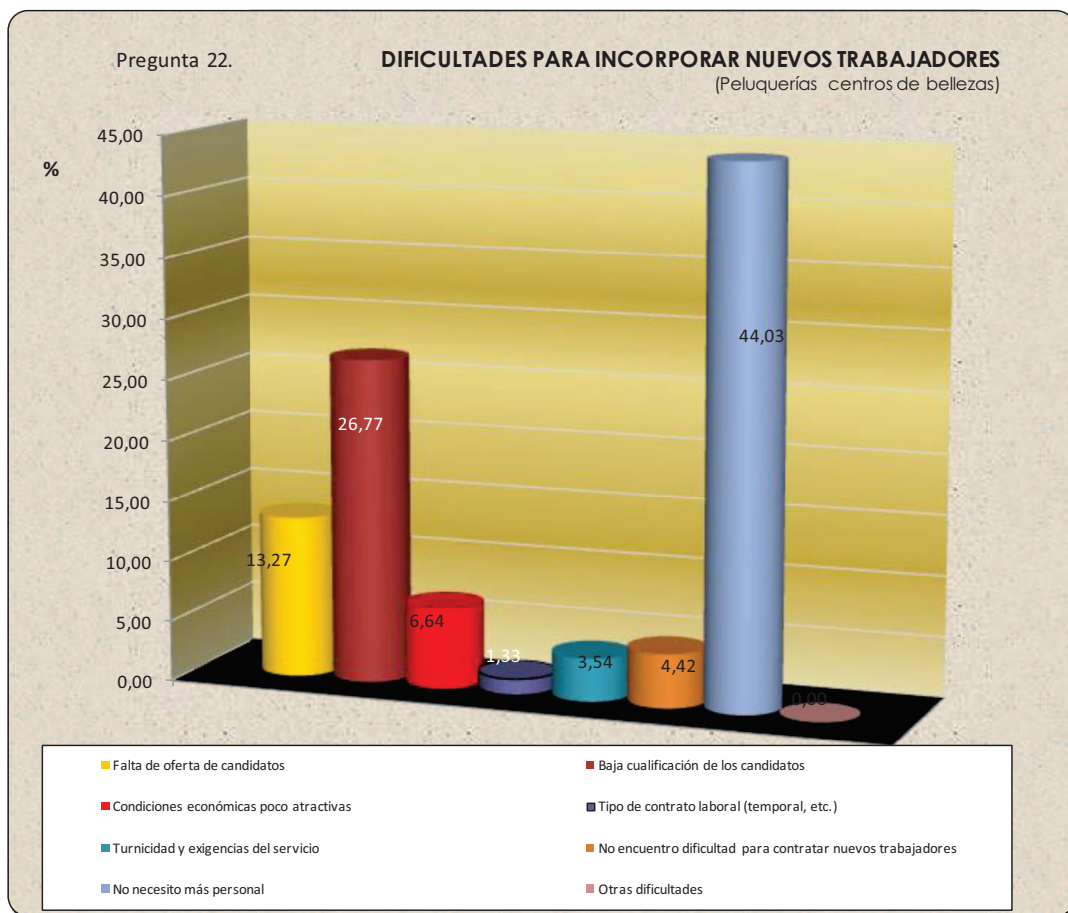


Gráfico 72 Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta

En este subsector se repite la misma situación: una demanda muy poco cualificada (17,9%) así como escasez de la misma (8,9%). Cabe señalar que casi un 9% de las respuestas señalan las condiciones económicas como causa de no encontrar candidatos idóneos.

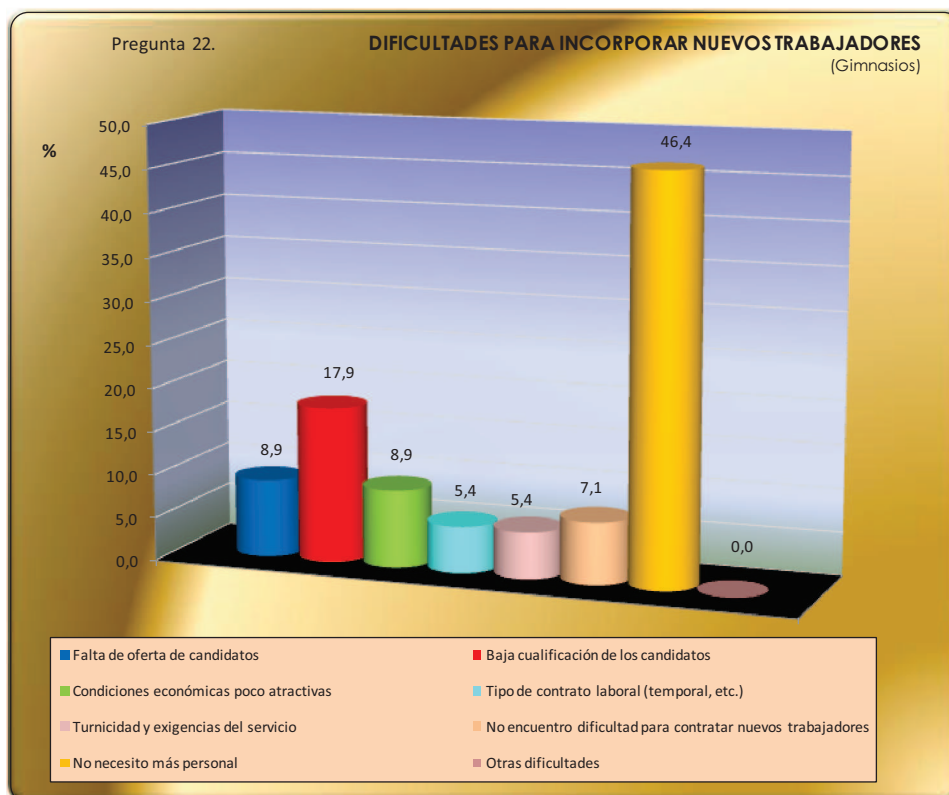
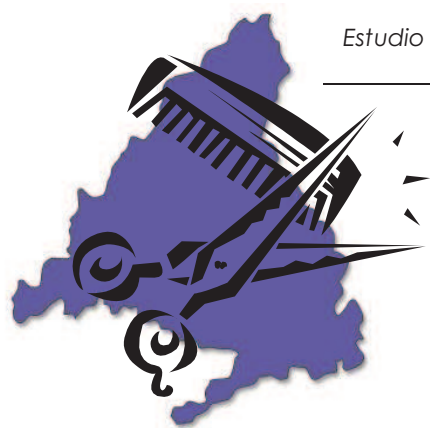


Gráfico 73 Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta

En las empresas de Centros Hidrotermales la situación es la que muestra el gráfico siguiente:

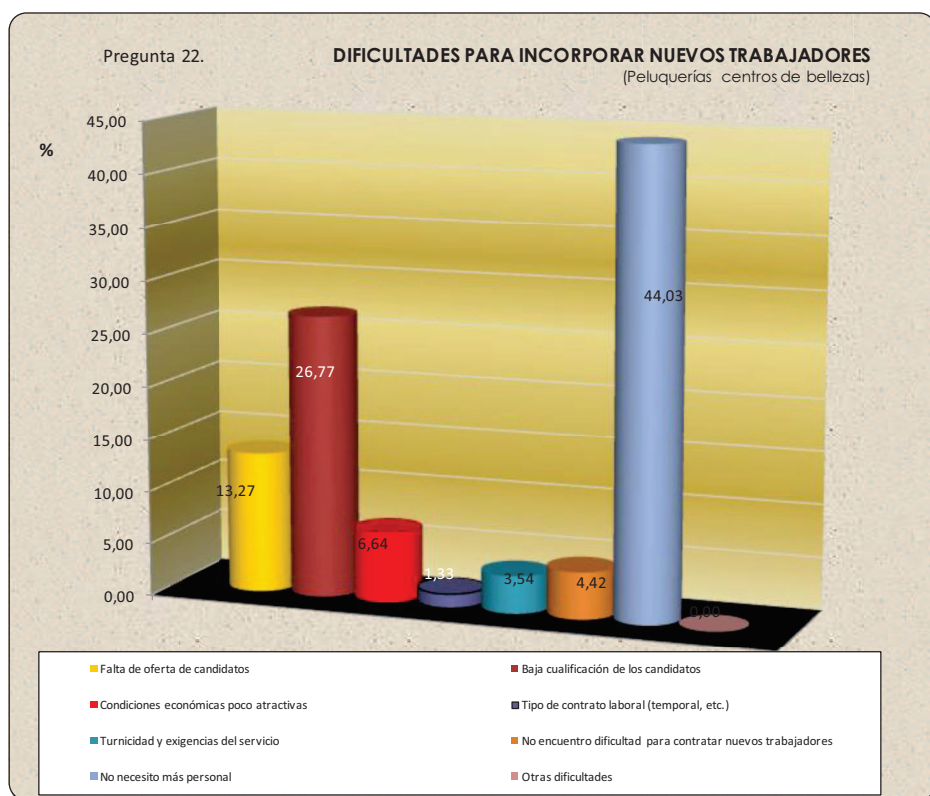


Gráfico 27. Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta



Los expertos del sector consultados coincidieron en afirmar que la actual situación económica ha revertido la situación: en general no hay carencia de mano de obra, pero sí de determinados especialistas.

Esta opinión viene corroborada por el Servicio Público de Empleo Estatal (INEM) que, en su **Catálogo de Ocupaciones de Difícil Cobertura**, segundo trimestre de 2009, en la Comunidad de Madrid la ocupación de **peluquero de caballeros** está así catalogada. También, la Asociación Española de Balnearios Urbanos (AEBU) indica dificultades para la contratación de esteticistas.

Motivos como "condiciones económicas poco atractivas", si bien es contemplado por los expertos como uno de los factores a considerar, no le dan una relevancia importante (mayor o menor en función de los sectores considerados) y señalan que: jornadas laborales excesivas, así como el tipo de contrato, la turnicidad y temporalidad del empleo son obstáculos que dificultan la contratación de personal.

La conclusión que se podría obtener del análisis de los gráficos obtenidos y de las opiniones recogidas en las entrevistas y consultas realizadas sería que el sector, en la situación por la que se atraviesa de crisis económica, no tiene dificultades para contratar trabajadores, hay exceso de demanda, pero conforme el consumo se vaya recuperando y progresivamente se recupere la situación anterior, las dificultades vendrían dadas de una parte por no encontrar el personal debidamente capacitado, y por la otra por ser el sector poco atractivo en cuanto a: salarios, temporalidad y condiciones del trabajo.

A la hora de contratar nuevos trabajadores, se deseaba conocer también a quién recurrían las empresas cuando necesitaban engrosar su plantilla. El siguiente gráfico, subsector Peluquerías y Tratamientos de Belleza, presenta las respuestas mayoritarias dadas en porcentaje:

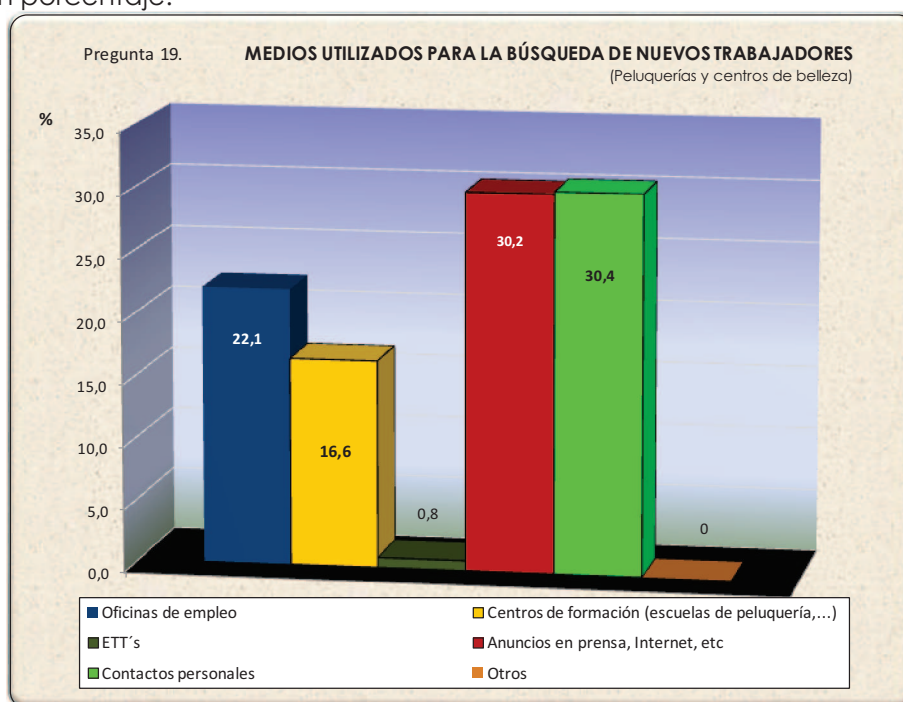


Gráfico 74 Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta.



Tanto los contactos personales (30%) como los anuncios en prensa e Internet (30%) es la respuesta de mayor peso dada por las empresas encuestadas para contratar a nuevos trabajadores. Sólo un 22% recurre a Oficinas de Empleo y algo más del 16% recurre a los centros de formación (institutos, academias de peluquería y belleza, etc.).

En opinión de los agentes consultados, cada día se utiliza más la red Internet tanto por las empresas, a través de contactos en sus páginas web, como por los trabajadores entrando en portales de empleo.

En el siguiente gráfico, correspondiente a Gimnasios, se muestran las fuentes a que se recurre en este subsector para contratar nuevos trabajadores.

Métodos utilizados para la búsqueda de nuevos trabajadores
Actividades de Mantenimiento Físico-Corporal –Gimnasios– (%)

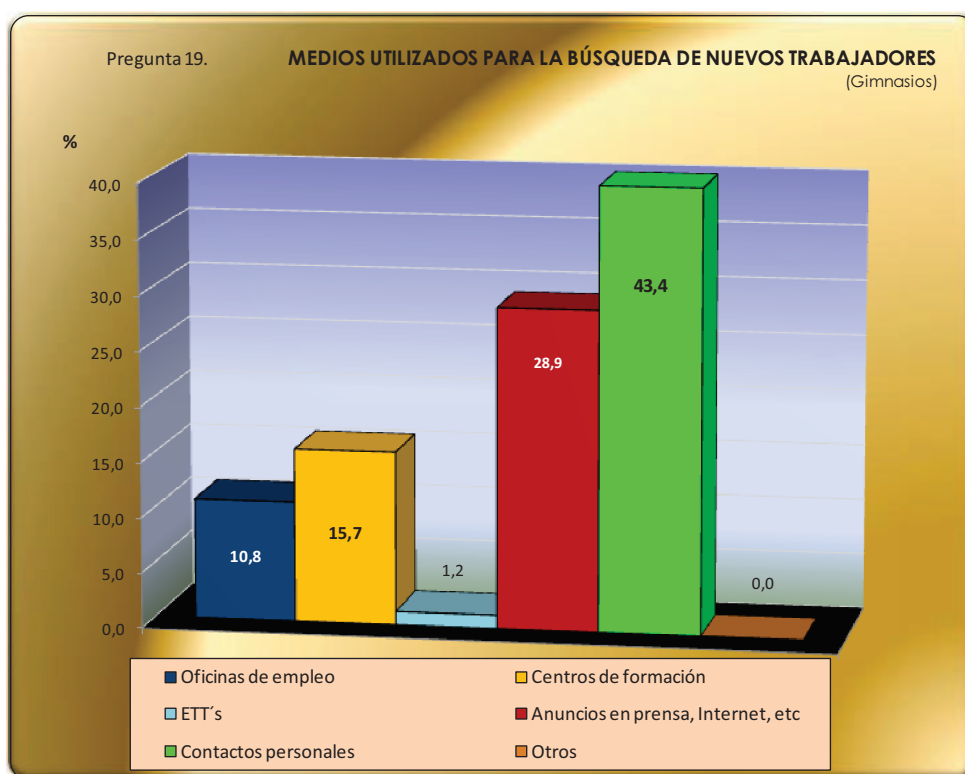
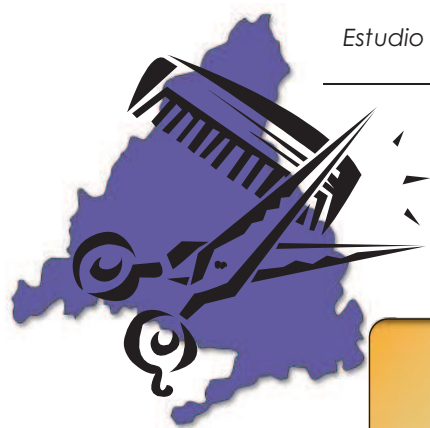


Gráfico 75. Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta.

Al igual que ocurría en Peluquerías y Tratamientos de Belleza pero con más intensidad, son los contactos personales a los que se recurre con más frecuencia, algo más del 43%, seguido de los medios de comunicación (casi el 29%). Al tercer medio a que se recurre es a los centros de formación (16%) seguido de las Oficinas de Empleo (más del 10%).

En este caso se han invertido las preferencias a la hora de elegir el recurso frente al subsector de Peluquerías y Belleza.



Métodos utilizados para la búsqueda de nuevos trabajadores
Actividades de Mantenimiento Físico-Corporal –Centros Hidrotermales– (%)

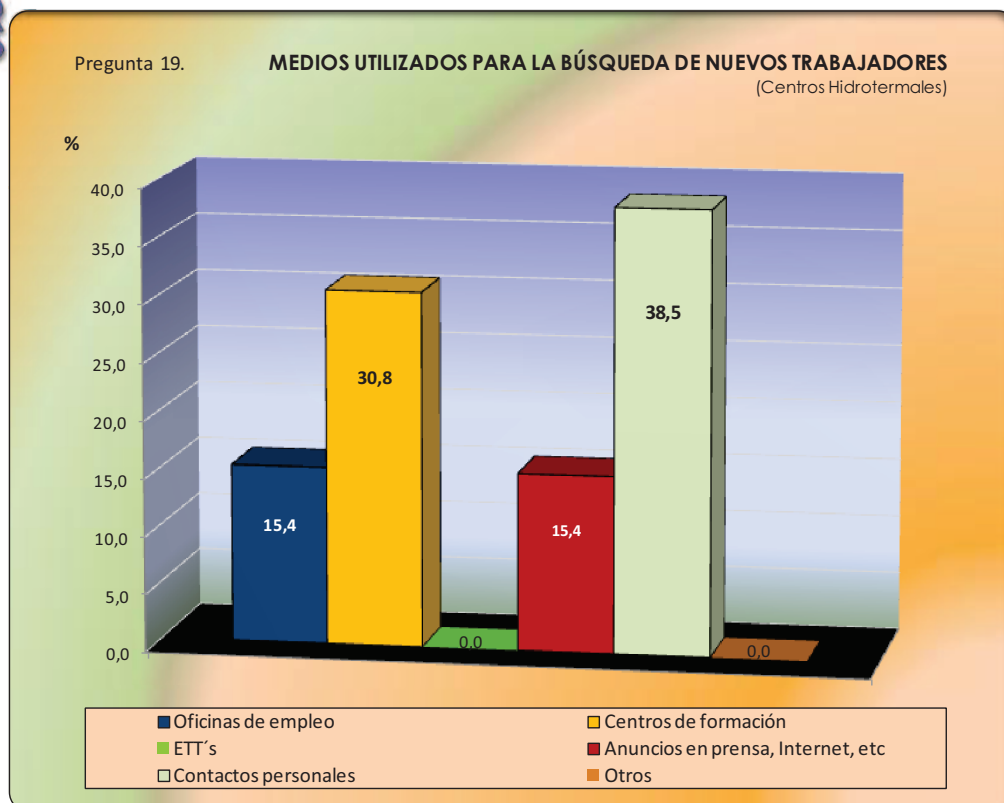


Gráfico 76. Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta.

Como en los casos anteriores, recurrir a contactos personales (38,5%) es el método más utilizado para seleccionar empleados pero, al contrario que en las dos actividades anteriormente consideradas, son los centros de formación (30,0%) el recurso empleado en segundo lugar.

Las Oficinas de Empleo y los medios de comunicación incluyendo Internet figuran en tercer lugar con un igual porcentaje (15,4%). Al igual que en los segmentos anteriores, las ETT's no se utilizan para captar personal.

Es interesante observar que los centros de formación (tanto públicos como privados) son bastante menos utilizados, a excepción de por los centros hidrotermales, para captar y seleccionar personal. Estos centros, por lo general, mantienen "bolsas de trabajo" con los alumnos que han finalizado los estudios y realizan acciones de empleo. Quizá la clave esté en la confianza que para los empleadores otorgue la adecuación de la formación recibida a los intereses de la empresa. Este aspecto se tratará más en profundidad en el Informe Ocupacional.



3.3.5. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

El sector de Peluquerías, Tratamientos de Belleza y Actividades de Mantenimiento Físico-corporal, en expansión hasta la irrupción de la crisis económica, ha tenido dificultades para la contratación de personal, lo cual obstaculiza la prestación y el desarrollo del servicio. Entre las razones que lo explican está la imposibilidad que plantea trabajar en el sector y la conciliación de la vida familiar.

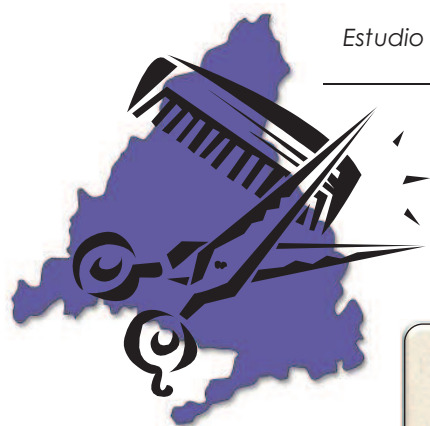
En España se aprobó la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras (Ley 39/1999 del 5 de Noviembre. BOE nº 266 del 6 de noviembre de 1999).

Esta ley es fruto de las exigencias derivadas del marco internacional y comunitario al que España pertenece, siendo a la vez, una petición claramente expresada en la Declaración de la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres, celebrada en Pekín en 1995. Numerosos artículos de esta Ley han sido modificados posteriormente por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Así mismo la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. La disposición adicional primera recoge el derecho a la excedencia por cuidado de un familiar que no pueda valerse por sí mismo y no realice actividad remunerada.

Las medidas que con más frecuencia se deben aplicar en las empresas para favorecer la conciliación familiar y laboral son las siguientes:

- **La flexibilidad horaria.**
- **Los permisos retribuidos por nacimiento de hijos.**
- **La reducción de la jornada por motivos familiares.**
- **Medidas especiales para evitar riesgos de embarazo.**
- **Fomento de la contratación estable para las mujeres trabajadoras.**
- **Excedencias para el cuidado de hijos y familiares,** entre otras.

¿Cómo examinar el sector en cuanto a las facilidades que se dan en él, tendentes a la conciliación de la vida familiar y laboral? Una pista la puede proporcionar el estudio del tipo de jornadas laborales más frecuentes que realizan los trabajadores/as.



Tipo de jornadas de trabajo
Subsector de Peluquerías y Tratamientos de Belleza (%)

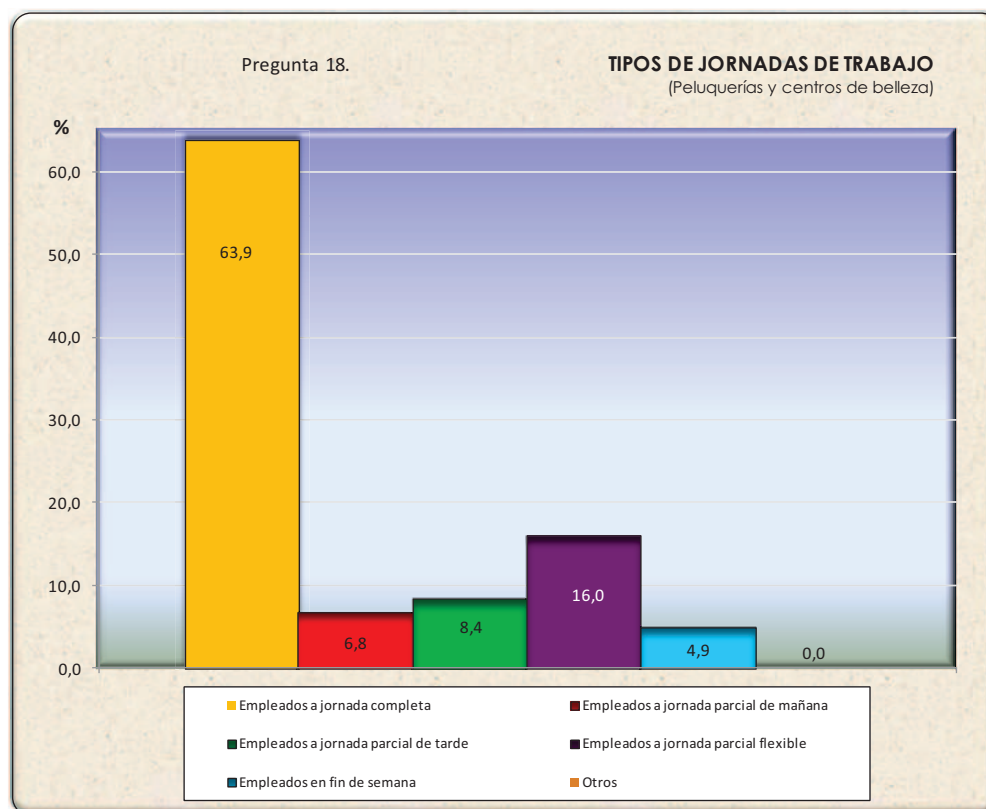
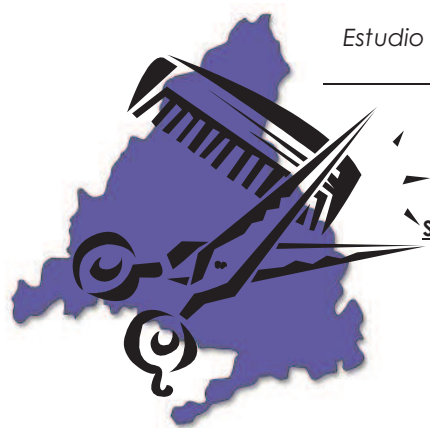


Gráfico 77 Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta

En el subsector de Peluquerías-Belleza, el 36% de las empresas manifiestan que sus trabajadores prestan sus servicios a jornada parcial (incluyendo la flexible y de fin de semana). No obstante una mayoría significativa (64%) lo hace a jornada completa.

El subsector de Actividades de Mantenimiento Físico-corporal, Gimnasios, presenta idéntica distribución de tipos de jornada aunque varían los porcentajes. Un 43% de las empresas manifiestan que sus trabajadores prestan sus servicios a jornada completa y una mayoría, el 57% la realiza a tiempo parcial (incluyendo la jornada flexible y de fin de semana).



Tipo de jornadas de trabajo
Subsector de Actividades de Mantenimiento Físico-Corporal –Gimnasios– (%)

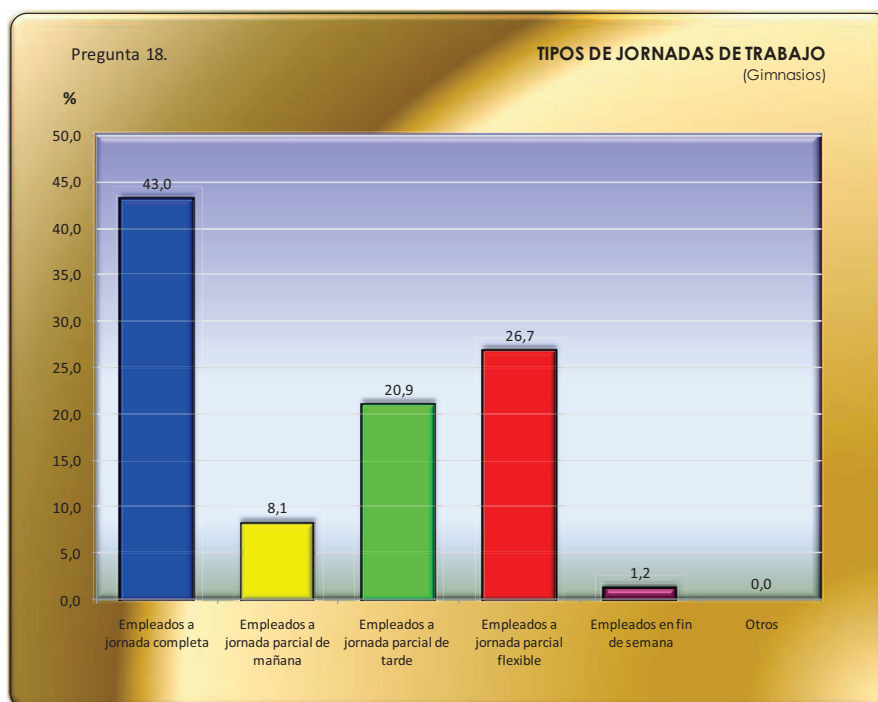


Gráfico 78 Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta

Esta misma distribución se da en los centros hidrotermales aunque en este todavía es mayor la proporción de empleados que trabajan a tiempo parcial (incluyendo la jornada flexible y de fin de semana), el 61% frente al 39% que lo hace a jornada completa.

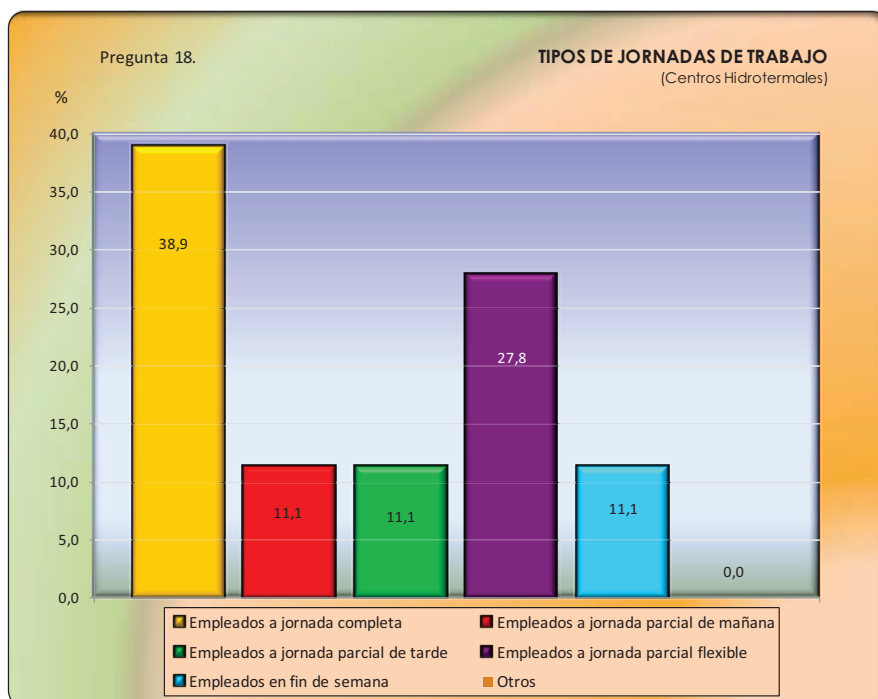


Gráfico 79 Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta



La conclusión que se obtiene difiere de un subsector a otro. En Peluquerías y Tratamientos de Belleza, considerando que una gran mayoría de los trabajadores/as son mujeres y que la contratación laboral más extendida es la realizada a jornada completa, la conciliación de la vida laboral y la familiar, todavía presenta dificultades.

La situación, por el contrario, ofrece otro panorama en el colectivo de gimnasios. La mayoría de los empleados realizan una jornada a tiempo parcial (incluyendo la jornada flexible y de fin de semana), y además se da un equilibrio entre hombres y mujeres que trabajan en este subsector. Es más fácil que, por estas circunstancias, se pueda conciliar la vida familiar con la laboral.

3.3.6. COLECTIVOS PRIORITARIOS DE TRABAJADORES

Se ha tomado como referencia para caracterizar estos colectivos en La Comunidad de Madrid, el análisis llevado a cabo por el **Observatorio Ocupacional del Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE) para Madrid** (Informe mercado de Mujeres 2008) y el **informe del Mercado de trabajo de los Extranjeros 2008** del mismo organismo.

Los colectivos a considerar son:

- **Mujeres**
- **Trabajadores mayores de 45 años**
- **Trabajadores extranjeros**

Dentro de los apartados referidos a Mujeres y Extranjeros se contemplará este tramo de edad.

MUJERES

Desde las diferentes Administraciones españolas se han realizado numerosos esfuerzos para el incremento del empleo femenino.

Por lo que se refiere a las mujeres en la Comunidad de Madrid, las demandantes de empleo a 31 de diciembre de 2007, eran **176.889**, lo que suponía el **56,75%** de los demandantes madrileños. Esta tasa era inferior a la nacional cifrada en el 59,09%.

La desaceleración económica experimentada en 2007 se ha reflejado en la evolución de la demanda, incrementándose la tasa de variación interanual provincial un 1,62%, rompiéndose la tendencia al descenso iniciada en 2004.

Por tramos de edad, la demanda femenina de trabajo queda reflejada en la siguiente tabla:

Tramos de edad	Demandantes de empleo	Variación interanual (%)
Menor de 25	14.186	-9,06
De 25 a 45	97.630	0,09
Mayor de 45	65.073	6,82

Cuadro 6. Fuente: Informe del Mercado de Trabajo de las Mujeres. Comunidad de Madrid, 2008. Observatorio Ocupacional del SPEE.



Asimismo, a partir de 2007, se ha reflejado en la contratación regional que frente al 13,52% de 2006 sólo ha experimentado un crecimiento del 1,68%. La contratación de mujeres mayores de 45 años es la que ha experimentado un mayor incremento (6,89%), aunque se concentró en el tramo de edad 25-45 años.

El porcentaje de mujeres demandantes extranjeras, a 31 de diciembre de 2007, era del **11,37%** del total de demandantes femeninas de la región y su distribución por tramos de edad figura en la siguiente tabla:

Tramos de edad	Demandantes de empleo
Menor de 25	2.043
De 25 a 45	14.648
Mayor de 45	3.430
Total	20.121

Cuadro 7. Fuente: Informe del Mercado de Trabajo de las Mujeres. Comunidad de Madrid, 2008. Observatorio Ocupacional del SPEE.

La mayoría tiene entre 25 y 45 años (71%) y proceden de Ecuador, Colombia y Marruecos.

En la Comunidad de Madrid, durante 2007, se realizaron 1.240.936 contratos a mujeres; su distribución por tramos de edad es la siguiente:

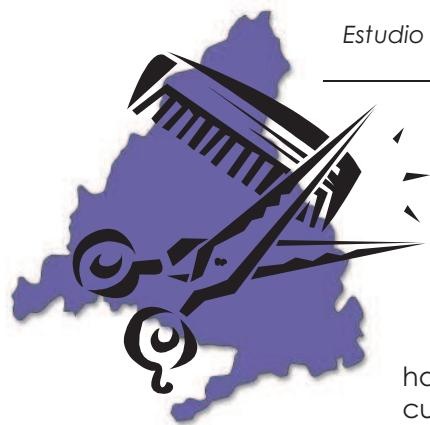
Tramos de edad	Contratos mujeres	Variación interanual (%)
Menor de 25	367.697	-1,17
De 25 a 45	726.908	2,08
Mayor de 45	146.331	7,40
Total	1.240.396	

Cuadro 8. Fuente: Informe del Mercado de Trabajo de las Mujeres. Comunidad de Madrid, 2008. Observatorio Ocupacional del SPEE.

Del 1.240.396 contratos realizados a mujeres en 2007 en la Región, el 26,75% de ellos (331.912) fue a extranjeras, la mayoría de 25 a 45 años, procedentes de Ecuador, Colombia, Perú y Rumania, preferentemente y en el sector de servicios (94,89%).

Entre las **25 ocupaciones que solicitan mayor proporción de mujeres** y que superan la tasa provincial de demandas (56,75%), figura la de **"peluqueros, especialistas en tratamientos de belleza y trabajadores asimilados"** con **4.772 demandantes** (94,53% de tasa), habiéndose realizado, en 2007, **15.544 contratos** (86,33% de tasa de ocupación), figurando en **5º lugar** en el grupo de la **25 ocupaciones en las que es más relevante la contratación de mujeres** (tasa de contratación provincial 48,63%).

La contratación femenina tiene un carácter eminentemente temporal, y el tipo de contratos que se realizan son preferentemente eventuales por Circunstancias de la Producción, por Obra o Servicio y de Interinidad; su duración es igual o inferior a 6 meses.



TRABAJADORES EXTRANJEROS

El aumento de la población extranjera en España en estos últimos años ha tenido especial relevancia para las distintas Administraciones Públicas, cuyas actuaciones han estado dirigidas hacia la integración social.

El acceso al trabajo representa la principal vía de integración del emigrante en la sociedad de acogida, para lo cual es fundamental conocer el mercado laboral de los trabajadores extranjeros.

Según los datos aportados por el **Informe del Mercado de Trabajo de los Extranjeros 2008 en la Comunidad de Madrid** (MTAS, INEM), la población extranjera en Madrid a 31 de diciembre de 2007 se cifra en 866.910 personas, que representan el 14,25% del total de la población.

Con relación a la edad de las personas extranjeras, el tramo de edad comprendido entre los 20 y 39 años es el más significativo seguido del grupo 40-49 años.

Por nacionalidades, las personas procedentes de América son mayoría con el 48,67%, le siguen Europa y África con el 34,20% y 11,67% respectivamente. Los países de origen de donde procede un mayor número de extranjeros ordenados por porcentajes son: Rumania, Ecuador, Marruecos y Colombia.

El sector de Servicios es donde más contratos se han realizado a inmigrantes en la Comunidad de Madrid, seguido de la Construcción y la Industria. Los contratos indefinidos suponen el 16,38% (123.172) y los temporales el 83,62% (628.726). Los tipos de contratación predominantes son: contrato por Obra y servicio y Eventual por circunstancias de la producción.

El nivel de formación de los demandantes de trabajo extranjeros es bajo en general: estudios primarios y niveles de ESO sin y con título.

Por lo que se refiere al sector de Peluquerías, Tratamientos de Belleza y Actividades de Mantenimiento Físico-corporal en la Comunidad de Madrid, el comentario entre los expertos consultados fue el siguiente:..."*el porcentaje de trabajadores extranjeros es mínimo. Trabajan principalmente en peluquerías y salones de belleza étnicos que atienden a clientes de sus respectivos países*"...

Por el contrario, las empresas consultadas, en un porcentaje de cierta relevancia (cercano al 19% en el subsector Peluquerías-Belleza) confirman la existencia de inmigrantes (extranjeros) contratados, y algo más bajo en Gimnasios, el 17% de las empresas. Los que dicen no tener extranjeros en sus plantillas ascienden al 79,51% en peluquerías y al 78,46% en Gimnasios.



Presencia de trabajadores extranjeros en la plantilla de la empresa
Subsector Peluquerías y Tratamientos de Belleza (%)

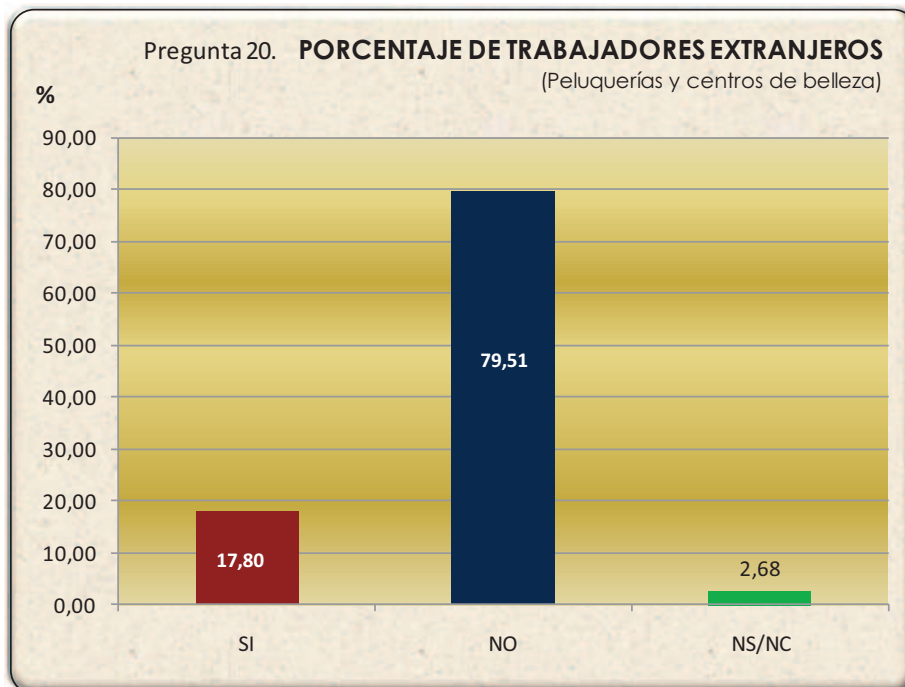


Gráfico 80. Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta.

Presencia de trabajadores extranjeros en la plantilla de la empresa
Actividades de Mantenimiento Físico-corporal –Centros Gimnasios– (%)

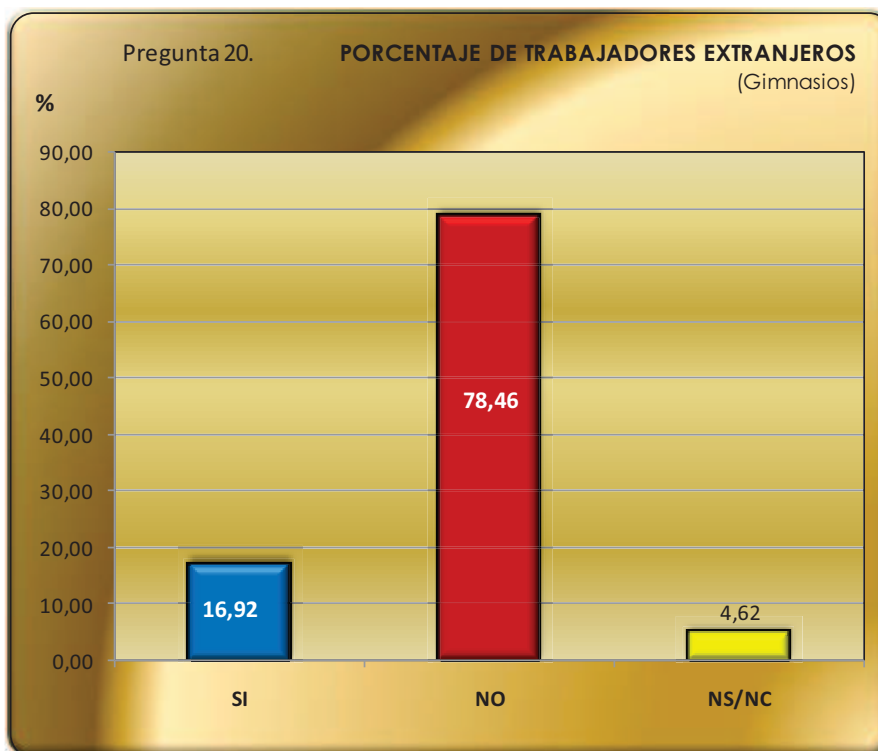


Gráfico 81. Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta.



La presencia de extranjeros en empresas hidrotermales (balnearios urbanos) todavía es más acusada. Los porcentajes indicados en peluquerías-belleza y en gimnasios se ven sobrepasados cuando observamos al colectivo de balnearios urbanos. El 36,36% de estas empresas afirman tener extranjeros en sus plantillas.

Presencia de trabajadores extranjeros en la plantilla de la empresa
Actividades de Mantenimiento Físico-corporal –Centros Hidrotermales– (%)

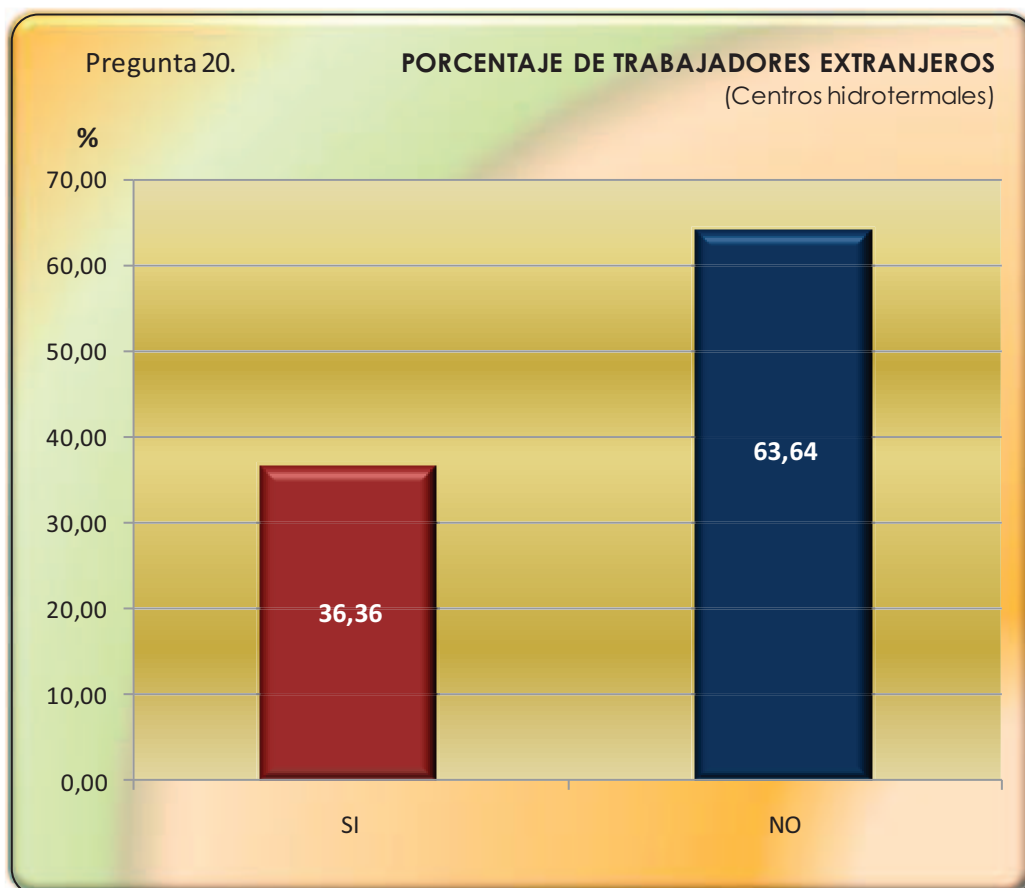


Gráfico 82. Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta.

Estos resultados confirman la opinión obtenida en las entrevistas en profundidad realizadas a personas clave del sector, que consideran esta situación con cierto grado de representatividad, ya que estiman entre el 10% y el 15% de trabajadores extranjeros empleados en él y analizando las encuestas recibidas, se aprecia una concentración de trabajadores inmigrantes en un número determinado de ellas.

Esto puede querer decir que un buen número de este colectivo de trabajadores lo hace en peluquerías y salones que dan servicio, fundamentalmente, a extranjeros (peluquerías étnicas).



3.4. TENDENCIAS DE LAS OCUPACIONES DEL SECTOR DE PELUQUERÍAS, TRATAMIENTOS DE BELLEZA Y ACTIVIDADES DE MANTENIMIENTO FÍSICO-CORPORAL

De la revisión de fuentes secundarias (estudios realizados con anterioridad, etc.) como en el tratamiento de fuentes primarias, parece que ciertas ocupaciones que figuran entre las categorías laborales descritas en los convenios colectivos vigentes en el Sector, han desaparecido o van a desaparecer en el corto plazo, aunque el punto principal en cuanto a la evolución de las ocupaciones vigentes será enfrentarse con un importante reto: abordar, con un nivel cada vez más elevado de profesionalidad, las demandas cambiantes de una clientela que precisará un conjunto de servicios más especializados y complejos.

A continuación se van a identificar para cada una de las ocupaciones del sector de Peluquerías, Tratamientos de Belleza y Actividades de Mantenimiento Físico-corporal en las empresas, cuáles son sus perspectivas de evolución.

Para realizar este análisis se ha creído conveniente agrupar a las profesiones dentro de diferentes áreas de competencias relacionadas con su categoría profesional.

DIRECCIÓN / ADMINISTRACIÓN

1. **Director / Gerente.** Se prevé que va a producirse un aumento progresivo en el nivel de calidad y de profesionalización exigido en su trabajo, como un cambio en las funciones y en relación con otros puestos.
2. **Jefe de Administración.** Se prevé que va a producirse un aumento progresivo en el nivel de calidad exigido a su trabajo.
3. **Jefe de Ventas.** Se prevé que va a producirse un aumento progresivo en el nivel de calidad exigido a su trabajo.
4. **Comercial.** Se prevé que va a producirse un aumento progresivo en el nivel de calidad exigido a su trabajo, así como un cambio en las funciones, y en el equipamiento utilizado.
5. **Oficial 1º Administrativo.** Se prevé un cambio en el equipamiento de esta ocupación y mayor profesionalización.
6. **Auxiliar Administrativo/a.** Se prevé la polivalencia de la ocupación (tareas de recepción/ atención telefónica y cobro de servicios), así como un cambio en el equipamiento a utilizar.
7. **Conserje.** Prácticamente ha desaparecido esta ocupación. Tan solo se mantiene en grandes empresas con antigüedad superior a los 10 años.



8. **Recepcionista/ Telefonista.** Desaparición paulatina en la pequeña y mediana empresa. Esta ocupación esta asumida normalmente por un auxiliar administrativo que ejerce las funciones de las tres ocupaciones e inclusive la venta de productos específicos según el subsector que se considere. Tan solo en las empresas grandes, cadenas o franquicias, se mantiene el puesto de trabajo compartiéndolo con otras funciones (taquillero/a).

9. **Taquillero/a. Evolución análoga al caso anterior. Desaparecido en las PYMES.**

PRODUCCIÓN

10. **Encargado de salón.** Mayor profesionalización y nivel de calidad en tareas de gestión y actualización en técnicas específicas. Cambios en su equipamiento.
11. **Oficial mayor/ oficial especialista.** Mayor nivel de calidad, polivalencia y actualización en técnicas específicas. Cambios en el equipamiento.
12. **Profesor/a de belleza y esteticista.** Se prevé que va a producirse un aumento progresivo en el nivel de calidad exigido a su trabajo.
13. **Esteticista especialista en tratamientos de belleza.** Se prevé que va a producirse un aumento progresivo en el nivel de calidad exigido a su trabajo.
14. **Masajista estético.** Se prevé que va a producirse un aumento progresivo en el nivel de calidad y de especialización exigido a su trabajo. Se incorporarán nuevos equipamientos.
15. **Oficial/a de primera.** Se prevé que va a producirse un aumento progresivo en el nivel de calidad y de especialización exigido a su trabajo. Se incorporarán nuevos equipamientos.
16. **Oficial de segunda.** Se prevé que va a producirse un aumento progresivo en el nivel de calidad y de especialización exigido a su trabajo. Se incorporarán nuevos equipamientos.
17. **Esteticista.** Se prevé que va a producirse un aumento progresivo en el nivel de calidad y de especialización exigido a su trabajo. Se incorporarán nuevos equipamientos.
18. **Ayudante de peluquería/ Oficial de tercera.** Se prevé que va a producirse un aumento progresivo en el nivel de calidad exigido en su trabajo. Se requerirá polivalencia en cuanto a desempeño de tareas. Se incorporarán nuevos equipamientos.
19. **Manicura/o-pedicura/o.** Esta ocupación tiende a ser asumida por el/la Ayudante de peluquería/ Oficial/a de tercera.
20. **Auxiliar de Estética/ Depiladora.** Situación análoga a la descrita en el punto anterior.
21. **Aprendiz/a.** Se prevé un cambio en el equipamiento de esta ocupación y mayor nivel de formación.
22. **Masajista Deportivo (Fisioterapeuta).** Se prevé que va a producirse un aumento progresivo en el nivel de calidad exigido a su trabajo.
23. **Encargado/a de salón/ Encargado/a de baños.** Se prevé que va a producirse un aumento progresivo en el nivel de calidad y especialización exigido a su trabajo. Se incorporarán nuevos equipamientos.



24. **Encargado/a gimnasio.** Se prevé que va a producirse un aumento progresivo en el nivel de profesionalidad y calidad exigido a su trabajo. Se incorporarán nuevos equipamientos.
25. **Profesor/a de gimnasia.** Se prevé que va a producirse un aumento progresivo en el nivel de calidad exigido a su trabajo. Se incorporarán nuevos equipamientos.
26. **Profesor/a de natación.** Se prevé que va a producirse un aumento progresivo en el nivel de calidad exigido a su trabajo.
27. **Coordinador de actividades físicas y deportivas colectivas.** Se prevé que va a producirse un aumento progresivo en el nivel de calidad y especialización exigido a su trabajo. Se incorporarán nuevos equipamientos.
28. **Bañero/a-socorrista.** Se prevé que va a producirse un aumento progresivo en el nivel de calidad y formación exigido a su trabajo.
29. **Monitor de gimnasia/ actividades físico deportivas.** Se prevé que va a producirse un aumento progresivo en el nivel de calidad y especialización exigido a su trabajo. Se incorporarán nuevos equipamientos.

MANTENIMIENTO

30. **Encargado de Mantenimiento.** Se prevé que va a producirse un aumento progresivo en el nivel de calidad y especialización exigido en su trabajo, así como cambios en su equipamiento.
31. **Oficial 1º de mantenimiento.** Se prevé que va a producirse un aumento progresivo en el nivel de calidad y especialización exigido en su trabajo. Cambios en su equipamiento.
32. **Auxiliar de mantenimiento.** Se prevé cambios en el equipamiento e incremento de nivel en especialización.

Las categorías laborales de **mozo, botones, fogonero, camarero de cabina**, reminiscencias de antiguas clasificaciones de las Ordenanza Laboral, han desaparecido prácticamente, por lo cual no se han contemplado en el estudio.



4.

ANÁLISIS FORMATIVO

Los cambios en el modo de comprender y organizar el trabajo han generado que cada vez sea más necesaria la cualificación adecuada de los trabajadores. La formación profesional, y en especial la formación profesional continua (en adelante formación continua), se presenta como una herramienta básica que supone un apoyo indudable para los trabajadores. La formación continua se convierte en una eficaz vía de mejora de las competencias propias del puesto del trabajador, en la adquisición de nuevas capacidades que en un futuro le permitan su movilidad, y promoción laboral.

Asimismo, una oferta formativa que responda a las necesidades de adaptación y desarrollo de los trabajadores, estará directamente relacionada con la mejora en la gestión y la calidad de los servicios que ofrecen las empresas y entidades y, por tanto, con un aumento de las posibilidades de futuro y competencias de éstas.

Los nuevos escenarios económicos exigen nuevas relaciones entre educación, trabajo y empleo. La necesidad de vincular educación y actividad económica se ha reforzado fuertemente en los últimos años.

La falta de formación es uno de los principales problemas a los que deben enfrentarse las personas que sufren desempleo de larga duración, y muy especialmente, los sectores sociales más desfavorecidos, como inmigrantes, mujeres, mayores de 45 años, etc. Educación y formación son factores estratégicos para promover el crecimiento económico y el bienestar social.

Con un mercado de trabajo tan cambiante como el actual, no resulta práctico establecer un currículo formativo rígido. Al contrario, las soluciones más idóneas se basan en el establecimiento de planes de estudio con módulos de formación flexibles, donde cada trabajador, tras su formación inicial, elabore su propia carrera profesional de acuerdo con las salidas laborales que existan en cada momento.

Así por ejemplo, la formación no debería tener como primer objetivo el adaptar a los trabajadores a los efectos de las nuevas tecnologías (formación reactiva), sino de mejorar anticipadamente, con medidas proactivas, los conocimientos y las habilidades de los individuos.

El primer paso que se ha de dar, cuando se pretende mejorar un sistema de formación continua, es estudiar las necesidades y demandas de ocupaciones presentes y futuras y diseñar, de acuerdo con ellas, las nuevas acciones para la cualificación profesional.

Dentro del ámbito de estudio realizado en el sector Peluquerías, Tratamientos de belleza y Actividades de Mantenimiento Físico-corporal de la Comunidad de Madrid, se han analizado los subsistemas de **Formación Profesional Reglada y el de Formación Profesional para el Empleo (Ocupacional y Continua)**, que constituyen los subsistemas que integran el **Sistema de la Formación Profesional** en el Estado español.



Con carácter general, sólo se ha considerado en este análisis aquella formación impartida por entidades oficiales o financiada con cargo a fondos públicos; la formación privada no se ha tratado en este estudio, salvo en algunas excepciones.

La formación Reglada es la adquirida a través del sistema educativo y capacita para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica. En la actualidad, en España, está compuesta por 142 títulos oficiales. Incluye las enseñanzas propias de la formación profesional inicial y Programas de Cualificación Profesional Inicial.

La Formación Profesional Ocupacional está dirigida a los desempleados para proporcionarles cualificaciones requeridas por el sistema productivo e insertarles laboralmente, cuando los mismos carezcan de formación profesional específica o su cualificación resulte insuficiente o inadecuada.

La Formación Profesional Continua pretende proporcionar a los trabajadores ocupados la adquisición y actualización permanente de las competencias profesionales que puedan necesitar a lo largo de su vida laboral, requeridas en cada momento por las empresas.

La Formación Profesional para el Empleo integra a su vez las siguientes iniciativas de formación:

- A. La formación de demanda, que abarca las acciones formativas de las empresas y los permisos individuales de formación, para responder a las necesidades específicas de formación planteadas por las empresas y sus trabajadores.
- B. La formación de oferta, que comprende los planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados y las acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados con el fin de ofrecerles una formación que les capacite para el desempeño cualificado de las profesiones y el acceso al empleo.
- C. La formación de alternancia con el empleo, que está integrada por las acciones formativas de los contratos para la formación y por los programas públicos de empleo-formación, permitiendo al trabajador compatibilizar la formación con la práctica profesional en el puesto de trabajo.
- D. Las acciones de apoyo y acompañamiento a la formación, que son aquellas que permiten mejorar la eficacia del subsistema de Formación Profesional para el Empleo.

En este estudio se analizan los sistemas según la antigua regulación y por tanto se siguen considerando tres subsistemas:

- La Formación Profesional Reglada,
- la Formación Profesional Ocupacional, dirigida a los desempleados y
- la Formación Profesional Continua, dirigida a trabajadores en activo.

Ya que, en el nuevo panorama establecido por el R.D. 395/2007, los citados subsistemas quedan subsumidos en uno solo pero conservan sus fundamentos generales.



4.1. OFERTA DE FORMACIÓN REGLADA PARA EL SECTOR

En la actualidad, la **Oferta de Formación Reglada** viene configurada por:

- **TITULACIONES UNIVERSITARIAS ESPECIFICAS:**
 - Licenciatura en CC de la Actividad Física y el Deporte
- La **FORMACIÓN PROFESIONAL –Reglada–**:
 - Para el subsector de Peluquerías y Tratamientos de Belleza** compuesta por **3 títulos oficiales de grado medio** (ciclo medio) y **2 títulos oficiales de grado superior** (ciclo superior) en la familia profesional de **Imagen personal**.
 - Para el subsector de Actividades de Mantenimiento Físico-corporal (gimnasios y centros hidrotermales)** compuesta por 1 título oficial de grado superior (ciclo superior) de la familia Actividad Física y Deporte.

Otras familias profesionales que también aportan titulaciones susceptibles de emplearse en el sector: **Administración y Mantenimiento y Servicios a la Producción** principalmente.

Por otra parte, el **Programa de Cualificación Profesional Inicial** provee de los correspondientes **certificados profesionales** que facilitan la inserción laboral o la reinserción en el sistema educativo.

4.1.1. FORMACIÓN PROFESIONAL DE GRADO MEDIO

El principal objetivo de estos estudios es el aprendizaje de la correcta utilización de los instrumentos y las técnicas de una actividad profesional determinada, de acuerdo con las tecnologías y las necesidades de las empresas.

La Formación Profesional se integra en la Educación Secundaria Post-obligatoria, y a ella pueden acceder estudiantes que hayan superado la Educación Secundaria Obligatoria (ESO), Formación Profesional de Primer Grado o aquellos que acceden desde los Programas de Iniciación Profesional. La titulación oficial obtenida atendiendo a estos ciclos de formación es la de **"Técnico"** de la profesión correspondiente a la materia cursada.



4.1.1.1. OFERTA FORMATIVA

Las familias profesionales que en la actualidad cuentan con módulos formativos de grado medio relacionados directamente con las ocupaciones del sector objeto de estudio son las siguientes:

1. **IMAGEN PERSONAL**
2. **ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN**
3. **INSTALACIONES Y MANTENIMIENTO**

Las titulaciones oficiales obtenidas incorporan cursos y módulos relacionados con cualquiera de las ocupaciones del sector de Peluquerías, Tratamientos de Belleza y Actividades de Mantenimiento Físico-corporal, tanto las de **atención directa** al cliente (peluquero/a, esteticista, monitor de gimnasia, etc...), como todas aquellas denominadas de **atención indirecta** (oficial administrativo, técnico de mantenimiento, etc.) y que, aunque menos numerosas y visibles, desempeñan un papel fundamental para el funcionamiento adecuado de las diferentes áreas de los establecimientos (administración, servicios generales, limpieza).

FAMILIA PROFESIONAL DE IMAGEN PERSONAL

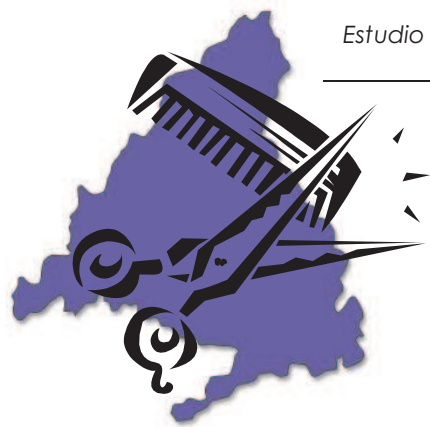
Los alumnos formados en esta familia profesional están capacitados para desarrollar las ocupaciones que realizan las tareas directamente relacionadas con los servicios a prestar a los clientes.

A continuación se muestran los módulos de **Grado Medio** que se ofertan, así como el plan de formación para cada módulo.



TÉCNICO/A DE CARACTERIZACIÓN	
Competencia general	
Este profesional será capaz de: - Definir el proceso de caracterización en función del personaje que se ha de realizar. Fabricar elementos técnicos para caracterización, mediante la aplicación de técnicas de moldeado y modelado. - Fabricar pelucas y postizos a medida. - Caracterizar al sujeto, con o sin adaptación de prótesis, en función del personaje que se ha de realizar. - Cambiar temporalmente la forma del cabello, en función del personaje que se ha de conseguir. - Realizar la Administración, gestión y comercialización en una pequeña empresa.	
Plan de formación	Puestos que puede desempeñar
- o Diseño de personajes y organización del trabajo. - o Fabricación de prótesis para caracterización. - o Posticería. - o Maquillaje de caracterización. - o Maquillaje con efectos especiales. - o Transformaciones del cabello para caracterización. - o Administración, gestión y comercialización en la pequeña empresa. - o Materiales y productos para caracterización. - o Procesos audiovisuales y espectáculos. - o Formación y Orientación Laboral. - o - o Formación en Centros de Trabajo (F.C.T.).	- o Caracterizador. - o Maquillador. - o Posticero. - o Fabricante de elementos para la caracterización. En cierta manera, guarda también relación con la familia que nos ocupa el grupo de profesionales de la publicidad y de las relaciones públicas. Este técnico ejerce su actividad profesional del subsector Servicios Personales y más concretamente en la actividad de caracterización y asesoramiento y atención permanente al cliente.
DURACIÓN: 2.000 Horas	

Cuadro 9



TÉCNICO/A DE ESTÉTICA PERSONAL DECORATIVA	
Competencia general	
Este profesional será capaz de: ○ Eliminar el vello por procedimientos mecánicos o camuflarlo por decoloración. ○ Aplicar técnicas de estética a la higiene facial y corporal. ○ Realizar maquillajes adaptados al cliente y a las circunstancias en que se lucirá. ○ Realiza tratamientos estéticos específicos a manos y pies; aplicar técnicas de manicura, pedicura, escultura y aplicación de prótesis de uñas. ○ Realizar operaciones de venta de productos cosméticos, utensilios y aparatos de uso en belleza y de prestación de servicios en el ámbito de la estética personal. ○ Realizar la Administración, gestión y comercialización en una pequeña empresa. ○ Formación en Centros de Trabajo (F.C.T.).	
Plan de formación	Puestos que puede desempeñar
○ Depilación mecánica y técnicas complementarias. ○ Técnicas de higiene facial y corporal. ○ Maquillaje. ○ Escultura de uñas y estética de manos y pies. ○ Promoción y venta de productos y servicios, en el ámbito de la estética personal. ○ Administración, gestión y comercialización en la pequeña empresa. ○ Anatomía y fisiología humanas básicas. ○ Cosmetología aplicada a la estética personal. ○ Formación y Orientación Laboral (F.O.L.).	○ Representante de laboratorios y firmas comerciales. ○ Esteticista. ○ Maquillador. ○ Manicura. ○ Especialista en prótesis de uñas. ○ Consejero de belleza. ○ Dentro del subsector de servicios personales, en la actividad de estética, desarrollando los procesos de prestación de servicios de estética decorativa y de asesoramiento y atención al cliente en: ○ Salones de Belleza. ○ Departamentos de belleza de empresas dedicadas al tratamiento de la imagen personal integral. ○ Equipos técnicos dependientes de laboratorios y firmas comerciales, en el ámbito de la estética, como probadores, demostradores y vendedores. ○ Clínicas de medicina estética. ○ Hospitales, centros geriátricos y empresas de servicios fúnebres
DURACIÓN: 1.400 Horas	

Cuadro 10



TÉCNICO/A DE PELUQUERÍA	
Competencia general	
Este profesional será capaz de: ○ Asesorar a los clientes sobre posibles cambios en su imagen personal, mediante el cuidado y transformación estética del cabello. ○ Realizar tratamientos estéticos de las alteraciones capilares y aplicar técnicas de higiene capilar. ○ Cambiar total o parcialmente el color del cabello. ○ Cortar el cabello en función del estilo seleccionado y aplicar técnicas de arreglo y rasurado de barba y bigote. ○ Cambiar de manera permanente y temporal la forma del cabello, peinarlo y recogerlo, en función del estilo seleccionado. ○ Aplicar técnicas de manicura y pedicura. ○ Realizar la Administración, gestión y comercialización en una pequeña empresa.	
Plan de formación	Puestos que puede desempeñar
○ Dirección técnico-artística. ○ Tratamientos capilares. ○ Higiene, desinfección y esterilización aplicadas a peluquería. ○ Cambios de color en el cabello. ○ Corte de cabello y técnicas complementarias. ○ Cambios de forma en el cabello. ○ Peinados, acabados y recogidos. ○ Técnicas básicas de pedicura y manicura. ○ Administración, gestión y comercialización en la pequeña empresa. ○ Anatomía y fisiología humanas básicas. ○ Cosmetología aplicada a la peluquería. ○ Formación y Orientación Laboral. ○ Formación y Orientación Laboral (F.O.L.).	○ Director técnico artístico de salones de peluquería. ○ Estilista. ○ Peluquero. ○ Manicura. ○ Barbero. ○ Dentro del subsector de "servicios personales", en la actividad de peluquería. ○ Prestación de servicios de peluquería y de asesoramiento y atención permanente al cliente en: ▪ Salones de Belleza. ▪ Departamentos de belleza de empresas dedicadas al tratamiento de la imagen personal integral. ▪ Departamentos de peluquería de cadenas de TV, teatros, etc ▪ Clínicas de tratamientos y trasplantes capilares ▪ Equipos técnicos dependientes de laboratorios y firmas comerciales, en el ámbito de la estética, como probadores, demostradores y vendedores. ▪ Clínicas de medicina estética. ▪ Hospitales, centros geriátricos y empresas de servicios fúnebres.
DURACIÓN: 2.000HORAS	

Cuadro 11



FAMILIA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN

Los alumnos formados en esta familia profesional pueden incluir algunas de las ocupaciones que desarrollan las tareas de administración y gestión de los centros de Peluquerías Salones de Belleza y centros de Actividades de Mantenimiento Físico-corporal. Sobre todo aquellos de mayor tamaño y que por su volumen de producción no externalizan este tipo de servicios y requieren de personal administrativo permanente. Se trata de un colectivo importante pero que no tiene un trato directo con el cliente.

A continuación se muestran los módulos de **Grado Medio** que se ofertan, así como el plan de formación para cada módulo.

GESTIÓN ADMINISTRATIVA	
Competencia general	
Registrar, procesar y transmitir información. Realizar las gestiones administrativas de compra y venta de productos y/o servicios. Realizar las gestiones administrativas de personal. Realizar las gestiones administrativas de tesorería y los registros contables. Informar y atender al cliente sobre diferentes productos y/o servicios.	
Plan de formación	Puestos que puede desempeñar
Gestión administrativa de compraventa. Comunicación, archivo de la información y operatoria de teclados. Gestión administrativa de personal. Contabilidad general y tesorería. Productos y servicios financieros y de seguros básicos. Principio de gestión administrativa pública. Aplicaciones informáticas. Formación y orientación laboral.	▪ Auxiliar Administrativo

Cuadro 12



FAMILIA PROFESIONAL DE INSTALACIONES Y MANTENIMIENTO

TÉCNICO/A DE MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE INSTALACIONES DE FRÍO, CLIMATIZACIÓN Y PRODUCCIÓN DE CALOR	
Competencia general	
Este profesional será capaz de: ○ Montar y mantener instalaciones de refrigeración comercial e industrial. ○ Montar y mantener instalaciones de climatización y ventilación. ○ Montar y mantener instalaciones de producción de calor. ○ Montar y mantener redes de agua y de gases combustibles. ○ Realizar la Administración, gestión y comercialización en una pequeña empresa o taller.	
Plan de formación	Puestos que puede desempeñar
○ Máquinas y equipos frigoríficos. ○ Instalaciones frigoríficas. ○ Instalaciones de climatización y ventilación. ○ Instalaciones de Producción de calor. ○ Instalaciones de agua y gas. ○ Instalaciones eléctricas y automatismos. ○ Técnicas de mecanizado y unión para el montaje y mantenimiento de instalaciones. ○ Administración, gestión y comercialización en la pequeña empresa. ○ Electrotecnia. ○ Seguridad en el montaje y mantenimiento de equipos e instalaciones. ○ Formación y Orientación Laboral (F.O.L.). ○ Formación en Centros de Trabajo (F.C.T.).	○ Instalador/mantenedor de instalaciones de calefacción y agua caliente sanitaria. ○ Instalador/mantenedor de instalaciones de calefacción y climatización. ○ Instalador/mantenedor frigorista. ○ Instalador de gas. ○ Mantenedor de instalaciones auxiliares a la producción. ○ Mantenedor de instalaciones de proceso.
DURACIÓN: 2000 Horas	

Cuadro 13



4.1.1.2. OFERTA FORMATIVA EN LA COMUNIDAD DE MADRID

En la Comunidad de Madrid se imparten las titulaciones oficiales de Grado Medio de Formación Profesional de las siguientes familias profesionales **directamente** relacionadas con el sector:

En centros públicos

- **Familia de Imagen Personal:**
 - 14 cursos de Peluquería,
 - 11 cursos de Estética Personal Decorativa
 - 2 cursos de Caracterización

En centros privados concertados

- **Familia de Imagen Personal:**
 - 3 cursos de Peluquería,
 - 1 cursos de Estética Personal Decorativa

La distribución de la oferta formativa por centros en la Comunidad de Madrid se detalla en el Anexo II del Informe Formativo: Centros de Formación Profesional.

4.1.2. FORMACIÓN PROFESIONAL DE GRADO SUPERIOR

El objetivo de estos estudios es conseguir desarrollar todas aquellas aptitudes que permitan al alumnado adaptarse a las situaciones laborales presentes y futuras y asumir responsabilidades de coordinación y de programación en una profesión determinada, así como planificar el trabajo de las personas y hacer las correspondientes verificaciones y valoraciones.

Para acceder a una titulación de Formación Profesional de Grado Superior es necesario haber superado Bachillerato, COU o FP2, o estar en posesión del título de Formación Profesional de grado medio de la misma familia profesional. Para acceder sin titulación, los aspirantes tienen que tener 19 años y superar una prueba de acceso.

La titulación oficial obtenida atendiendo a estos ciclos de Formación Profesional de Grado Superior lleva al título de **Técnico Superior** de la profesión correspondiente a la materia cursada. Una vez que se consigue el Título de Técnico Superior, se puede acceder a las Escuelas Universitarias o entrar en el mercado laboral.



4.1.2.1. OFERTA FORMATIVA DE GRADO SUPERIOR

Las familias profesionales que en la actualidad ofertan módulos formativos de grado superior relacionados con las ocupaciones del sector objeto de estudio son las siguientes:

Directamente relacionadas con el sector.

1. **IMAGEN PERSONAL**
2. **ACTIVIDADES FÍSICAS Y DEPORTIVAS**

Familias transversales:

3. **ADMINISTRACIÓN**
4. **MANTENIMIENTO Y SERVICIOS A LA PRODUCCIÓN**

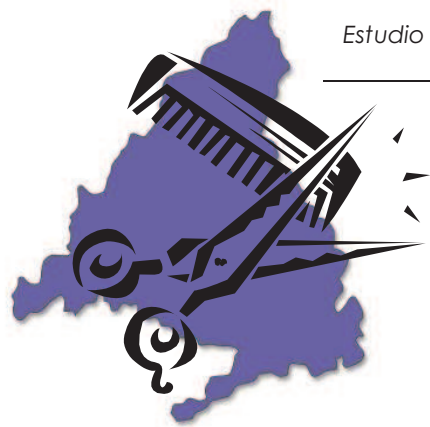
Las titulaciones oficiales obtenidas incorporan cursos y módulos relacionados con cualquiera de las ocupaciones del sector Peluquerías, Tratamientos de Belleza y Actividades de Mantenimiento Físico-Corporal, tanto las de **atención directa** al cliente (peluquero/a, esteticista, monitor deportivo, etc.), como todas aquellas denominadas de **atención indirecta** (administrativo, técnico de mantenimiento, etc.) y que, aunque menos numerosas y visibles, desempeñan un papel fundamental para el funcionamiento adecuado de las diferentes áreas de los establecimientos (administración, servicios generales, restauración,...).



FAMILIA PROFESIONAL IMAGEN PERSONAL

TÉCNICO SUPERIOR EN ASESORÍA DE IMAGEN PERSONAL	
Competencia general	
Este profesional será capaz de: ○ Asesorar sobre aspectos relativos a embellecimiento personal y supervisar la ejecución técnica de los cambios propuestos. ○ Asesorar al cliente sobre el estilo y la línea de indumentaria y complementos que se deben adoptar. ○ Asesorar al cliente en las actuaciones de protocolo y en los usos y habilidades sociales. ○ Asesorar al cliente sobre los aspectos relacionados con la imagen que ha de ofrecer en su comparecencia ante públicos y audiencias y en la adecuación de la imagen de su entorno a su imagen personal. ○ Realizar la administración, gestión y comercialización en una pequeña empresa.	
Plan de formación	Puestos que puede desempeñar
• Asesoría de belleza. • Técnicas de embellecimiento personal. • Estilismo en el vestir. • Protocolo y usos sociales. • Imagen personal y comunicación. • Administración, gestión y comercialización en la pequeña empresa. • Relaciones en el Entorno de Trabajo. • Formación y Orientación Laboral. • Formación en Centros de Trabajo (F.C.T.).	• Asesor de imagen. • Asesor de protocolo. • Técnico en relaciones públicas. • Este técnico ejerce su actividad profesional dentro del subsector de "Servicios a las personas" y más concretamente en la actividad de asesoría de imagen personal, desarrollando los procesos de asesoramiento y atención permanente al cliente en: ○ Equipos multidisciplinares de asesoramiento sobre imagen personal y comunicación. ○ Departamentos de selección y formación personal. ○ Departamentos de peluquería y de estética en empresas dedicada al tratamiento de la imagen personal integral. ○ Publicidad y medios de comunicación visual. ○ Salones de peluquería e institutos de belleza. ○ Clínicas de medicina estética.
DURACIÓN: 2.000 Horas	

Cuadro 14



TÉCNICO SUPERIOR EN ESTÉTICA	
Competencia general	
Este profesional será capaz de: ○ Definir y "protocolizar" el tratamiento y/o cuidados en función del diagnóstico estético, organizando la prestación del servicio, en condiciones de calidad optima. ○ Personalizar, supervisar y/o ejecutar masajes faciales y corporales en función del diagnóstico estético previamente realizado. ○ Personalizar, supervisar y/o técnicas de electroestética, integrándolas en un tratamiento estético específico. ○ Personalizar, supervisar y/o aplicar las técnicas hidrotermales integrándolas en un tratamiento estético específico. ○ Personalizar, supervisar y/o aplicar las técnicas de eliminación de vello corporal por procedimientos mecánicos, eléctricos y radio-eléctricos. integrándolas en un tratamiento estético específico. ○ Supervisar y/o efectuar cambios en el aspecto físico de la persona mediante la microimplantación de pigmentos según diseño previo. ○ Realizar la administración, gestión y comercialización en una pequeña empresa	
Plan de formación	Puestos que puede desempeñar
○ Diagnóstico y "protocolo" de procesos de estética integral electroestética. ○ Electroestética. ○ Masaje. ○ Estética hidrotermal. ○ Depilación. ○ Microimplantación de pigmentos. ○ Técnicas de maquillaje previas a la microimplantación de pigmentos. ○ Anatomía, fisiología y patología humanas aplicadas a la estética integral. ○ Cosmetología aplicada a la estética integral. ○ Administración, gestión y comercialización en la pequeña empresa. ○ Formación y Orientación Laboral (F.O.L.). ○ Formación en Centros de Trabajo (F.C.T.).	○ Institutos y Salones de belleza. ○ Departamentos de estética en empresas dedicadas al tratamiento de la imagen personal integral. ○ Balnearios. ○ Clínicas de medicina estética. ○ Centros de masaje. ○ Equipos de técnicos, dependientes de laboratorios y firmas comerciales, que desarrollan su actividad en el ámbito de la estética integral, como probadores, demostradores y vendedores. ○ Hospitales, centros geriátricos y empresas de servicios fúnebres. - Clínicas de medicina estética
DURACIÓN: 2000 Horas	

Cuadro 15



FAMILIA PROFESIONAL ACTIVIDADES FÍSICAS Y DEPORTIVAS

TÉCNICO SUPERIOR EN ACTIVIDADES FÍSICAS Y DEPORTIVAS	
Competencia general	
Este profesional será capaz de: ○ Enseñar y dinamizar actividades físicas y recreativas. ○ Enseñar y dinamizar juegos y actividades físico-deportivas individuales. ○ Enseñar y dinamizar actividades físico-deportivas de equipo. ○ Enseñar y dinamizar actividades físico-deportivas con implementos. ○ Enseñar y dinamizar actividades básicas de acondicionamiento físico. ○ Organizar y gestionar una pequeña empresa de actividades de tiempo libre y socioeducativas.	
Plan de formación	Puestos que puede desempeñar
○ Juegos y actividades físicas recreativas para animación. ○ Actividades físico-deportivas individuales. ○ Actividades físico-deportivas de equipo. ○ Actividades físico-deportivas con implementos. ○ Fundamentos biológicos y bases de acondicionamiento físico. ○ Organización y gestión de una pequeña empresa de actividades de tiempo libre y socioeducativas. ○ Primeros auxilios y socorrismo acuático. ○ Animación y dinámica de grupos. ○ Metodología didáctica de las actividades físico-deportivas. ○ Actividades físicas para personas con discapacidades. ○ Formación y Orientación Laboral ○ Formación en Centros de Trabajo	• Empresas de servicios deportivos. • Patronatos deportivos o entidades deportivas municipales. • Clubes o asociaciones deportivas. • Clubes o asociaciones de carácter social. • Empresas turísticas: hoteles, campings, balnearios... • Grandes empresas con servicios deportivos para sus empleados. • Centros geriátricos o de carácter social. • Federaciones deportivas. • Organismos públicos de deportes (Diputaciones, Direcciones Generales de Deporte, etc.).
DURACIÓN: 2000 Horas	

Cuadro 16



FAMILIA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

TÉCNICO SUPERIOR ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	
Competencias generales	
Este profesional será capaz de: - Administrar y gestionar el aprovisionamiento de existencias. - Administrar y gestionar la financiación, el presupuesto y la tesorería. Administrar y gestionar los recursos humanos. - Realizar y analizar las operaciones contables y fiscales. Realizar y supervisar operaciones de asesoramiento, negociación, reclamación y venta de productos y servicios.	
Plan de formación	Puestos que puede desempeñar
- Gestión de aprovisionamiento. - Organización del servicio y trabajos de secretariado. - Gestión de datos. - Elaboración y presentación de documentos e información. - Elementos de derecho. - Lengua extranjera (inglés). - Formación y orientación laboral.	- Asistente y ayuda directa para el órgano de dirección y/o gestión - Jefe de Administración - Oficial 1º Administrativo
DURACIÓN: 2000 Horas	

Cuadro 17



SECRETARIADO	
Competencias generales	
Este profesional será capaz de: ▪ Gestionar las comunicaciones internas y externas, tanto orales como escritas, en lengua propia y/o extranjera. ▪ Organizar, supervisar y realizar trabajos de secretariado. ▪ Organizar, mantener y controlar el archivo en soporte convencional e informático. Elaborar y presentar documentos de trabajo, integrando datos, textos y gráficos.	
Plan de formación	Puestos que puede desempeñar
▪ Comunicación y relaciones profesionales. ▪ Organización del servicio y trabajos de secretariado. ▪ Gestión de datos. ▪ Elaboración y presentación de documentos e información. ▪ Elementos de derecho. ▪ Lengua extranjera (inglés). ▪ Formación y orientación laboral.	▪ Asistente y ayuda directa para el órgano de dirección y/o gestión.
DURACIÓN: 2000 Horas	

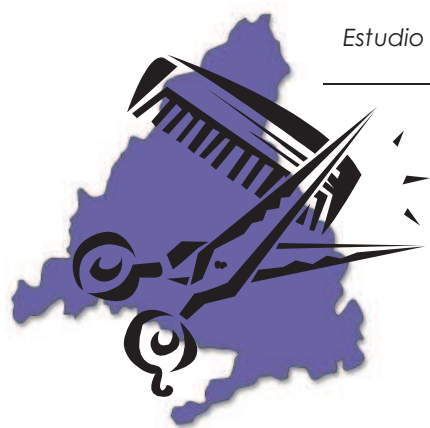
Cuadro 18



FAMILIA PROFESIONAL DE INSTALACIONES Y MANTENIMIENTO

TÉCNICO DSUPERIOR DE MANTENIMIENTO DE INSTALACIONES TÉRMICAS Y DE FLUIDOS	
Competencias generales	
- Este profesional será capaz de: ○ Diagnosticar y localizar averías o disfunciones a partir de los síntomas del equipo o instalación y del histórico. ○ Poner en marcha la instalación midiendo parámetros y realizando pruebas y ajustes. ○ Controlar los parámetros de funcionamiento de la instalación programando sistemas automáticos de regulación y control. ○ Configurar las instalaciones que no requieren proyecto para seleccionar los equipos y elementos que las componen. ○ Obtener los datos necesarios para programar el montaje y el mantenimiento de las instalaciones. ○ Elaborar los programas de mantenimiento y los procesos operacionales de intervención. ○ Calcular costes de mano de obra, equipos y elementos para elaborar el presupuesto de montaje o de mantenimiento. ○ Planificar, ejecutar y supervisar los procesos de montaje y mantenimiento de equipos, máquinas e instalaciones. ○ Establecer los niveles de repuestos mínimos para el mantenimiento de las instalaciones.	
Plan de formación	Puestos que puede desempeñar
▪ Sistemas eléctricos y automáticos. ▪ Equipos e instalaciones térmicas. ▪ Procesos de montaje de instalaciones. ▪ Representación gráfica de instalaciones. ▪ Energías renovables y eficiencia energética. ▪ Gestión del montaje, de la calidad y del mantenimiento. ▪ Configuración de instalaciones térmicas y de fluidos. ▪ Mantenimiento de instalaciones frigoríficas y de climatización. ▪ Mantenimiento de instalaciones caloríficas y de fluidos. ▪ Proyecto de mantenimiento de instalaciones térmicas y de fluidos. ▪ Formación y orientación laboral. ▪ Empresa e iniciativa emprendedora ▪ Formación y orientación laboral.	○ Planificación y Programación de procesos de mantenimiento de instalaciones térmicas y de fluidos. ○ Jefe de equipo de montadores de redes y sistemas de distribución de fluidos. ○ Jefe de mantenedores. ○ Técnico de frío industrial. ○ Frigorista. ○ Técnico de climatización y ventilación-extracción. ○ Técnico de redes y sistemas de distribución de fluidos. ○ Técnico de instalaciones caloríficas. ○ Instalador de calefacción y ACS. ○ Mantenedor de calefacción y ACS. ○ Técnico de mantenimiento de instalaciones auxiliares a la producción. ○ Supervisor de montaje de instalaciones térmicas. ○ Jefe de equipo de mantenimiento de instalaciones calor.
DURACIÓN: 2000 Horas	

Cuadro 19



4.1.2.2. OFERTA FORMATIVA Y DISTRIBUCIÓN EN LA COMUNIDAD DE MADRID

En la Comunidad de Madrid se imparten las titulaciones oficiales de Grado Superior de Formación Profesional de las siguientes familias profesionales **directamente** relacionadas con el sector:

En centros públicos

- **Familia de Imagen Personal:**
 - 1 cursos de Asesoría de Imagen Personal
 - 12 cursos de Estética
- **Familia de Actividades Físicas y deportivas**
 - 15 cursos de Animación de Actividades Físicas y Deportivas

En centros privados concertados

- **Familia de Imagen Personal:**
 - 3 cursos de Peluquería,
 - 1 cursos de Estética Personal Decorativa
- **Familia de Actividades Físicas y deportivas**
 - 7 cursos de Animación de Actividades Físicas y Deportivas

La distribución de la oferta formativa por centros en la Comunidad de Madrid se detalla en el Anexo II del Informe Formativo: Centros de Formación Profesional.

4.2. FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

Según el **Plan Nacional de Formación Profesional**, la Formación Ocupacional es aquella que *"se dirige prioritariamente a potenciar la inserción y reinserción profesional de la población demandante de empleo, mediante la cualificación, recualificación o puesta al día de sus competencias profesionales, que podrá acreditarse mediante las certificaciones correspondientes"*.

Se trata, en consecuencia, de un tipo de **formación dirigida a la población activa desempleada**, y no la ocupada, quedando las necesidades formativas de esta última, cubiertas por la **Formación Profesional Continua**.

Los colectivos que en la actualidad pueden acceder a la formación ocupacional son:

- Desempleados perceptores de prestación o subsidio de desempleo.
- Desempleados mayores de 25 años, en especial los que estén en situación de parados durante más de un año, aun cuando no perciban prestación o subsidio de desempleo.
- Desempleados menores de 25 años que hubiesen perdido un empleo anterior de, al menos, seis meses de duración, aun cuando no perciban prestación o subsidio de desempleo.
- Desempleados con especiales dificultades de inserción o reinserción laboral, en especial mujeres que quieran reintegrarse a la vida activa, personas con discapacidad y emigrantes.



No obstante, lo anteriormente expuesto ha sido, en parte, modificado por el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

Con esta nueva normativa, el subsistema de formación profesional ocupacional se integrará junto con el de la formación continua, para constituir el que ahora se denomina **SUBSISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO**.

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

4.2.1. CURSOS DE FORMACIÓN OCUPACIONAL ESPECÍFICOS EN LA COMUNIDAD DE MADRID

Los cursos que se presentan a continuación constituyen la oferta de formación ocupacional específica en la Comunidad de Madrid para el sector objeto de este estudio. En la selección de estos cursos se ha tenido en cuenta su relación con los perfiles profesionales y las ocupaciones recogidas en el **Convenio colectivo de trabajo para Peluquerías, Institutos de Belleza y Gimnasios** el **II Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios**.

Los cursos se ofertan con relación a unas familias profesionales determinadas. Para el sector que estudiamos, hay **4 familias profesionales** que ofrecen un total de **19 cursos** relacionados, específicamente (dos familias) y transversalmente (dos familias), con las necesidades del mismo:

- **Actividades Físicas y Deportivas** (familia específica para el sector)
- **Imagen Personal** (familia específica para el sector)
- **Administración y gestión.** (familia transversal para el sector)
- **Instalaciones y Mantenimiento** (familia transversal para el sector)

En la tabla que se presenta más adelante se indica la denominación del curso y la familia profesional, específica para el sector, pertenecientes a la oferta 2008-09 en la Comunidad de Madrid.

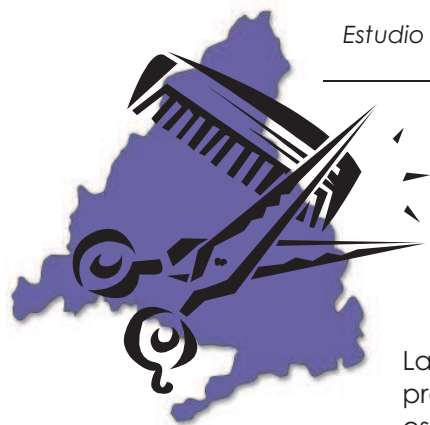


ESPECIALIDADES TRANSVERSALES	
Familia Profesional	Denominación
ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN	Administrativo comercial
	Administrativo contable
	Administrativo de personal
	Administrativo polivalente para pymes
	Idiomas (Inglés, Francés, Alemán)
	Secretariado de dirección
	Secretario/a
	Telefonista/recepcionista
	Aplicaciones informáticas de gestión
	Conocimiento del medio natural y evaluación de riesgos ambientales
	Prevención de Riesgos Laborales
	Sensibilización ambiental
MANTENIMIENTO Y REPARACIÓN	Polimantenedor de edificios y equipamientos urbanos
	Mecánico de Mantenimiento

Fuente: Ministerio de Trabajo, SPEE, Formación para el empleo (Ocupacional)
Cuadro 20

ESPECIALIDADES ESPECÍFICAS)	
Familia Profesional	Denominación
ACTIVIDADES FÍSICAS Y DEPORTIVAS (AFD)	Monitor/a deportivo
	Socorrista acuático
	Monitor de actividades acuáticas para personas con discapacidad
IMAGEN PERSONAL (IMP)	Estilista
	Caracterizador

Fuente: Ministerio de Trabajo, SPEE, Formación para el empleo (Ocupacional)
Cuadro 21



4.2.1.1. OFERTA DE FORMACIÓN (OCUPACIONAL) PARA EL EMPLEO ESPECÍFICA EN LA COMUNIDAD DE MADRID

La oferta de formación para el empleo (ocupacional) (Plan FIP), programación para 2007-2008 en la Comunidad de Madrid relacionada específicamente con el sector objeto del estudio se imparte en los centros de formación que se explicitan en el Anexo VI de este Informe, y se concreta en los siguientes cursos:

Nº cursos	Denominación
11	Monitor/a deportivo
7	Socorrista acuático
1	Monitor de actividades acuáticas para personas con discapacidad
19	Estilista
1	Caracterizador

Fuente: Ministerio de Trabajo, SPEE, Formación para el empleo (Ocupacional)
Cuadro 22



4.3. CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD Y CUALIFICACIONES PROFESIONALES

El Real Decreto 797/1995, de 19 de mayo, estableció las directrices sobre los certificados de profesionalidad y los correspondientes contenidos mínimos de formación profesional ocupacional, instituyendo y delimitando el marco a que deben ajustarse los certificados de profesionalidad por referencia a sus características formales y materiales, a la par que definió reglamentariamente su naturaleza esencial, su significado, su alcance y validez territorial y, entre otras previsiones, las vías de acceso para su obtención.

Los **Certificados de Profesionalidad** tienen como finalidad acreditar las competencias profesionales adquiridas mediante acciones de Formación Profesional Ocupacional, Programas de Escuelas taller y Casas de Oficios, Contratos de aprendizaje, Acciones de Formación Continua o la experiencia laboral.

4.3.1. CERTIFICACIONES PROFESIONALES EN EL SECTOR PELUQUERÍAS, TRATAMIENTO DE BELLEZA Y ACTIVIDADES DE MANTENIMIENTO FÍSICO-CORPORAL

Los certificados de profesionalidad y su formación asociada tienen como objetivo dar respuesta a las necesidades de la sociedad del conocimiento, basada en la competitividad, la empleabilidad, la movilidad laboral y el fomento de la cohesión y la inserción laboral. Su expedición corresponde a la administración competente, con carácter oficial y validez en todo el territorio nacional.

Los certificados acreditan con carácter oficial las competencias profesionales que capacitan para el desarrollo de una actividad laboral con significación en el empleo. Se trata, por tanto, de proporcionar a los trabajadores la formación requerida por el sistema productivo y acercar los certificados a la realidad del mercado laboral.

Los certificados, se obtienen:

1º) Vía formativa. Tras superar todos los módulos formativos que integran el certificado de profesionalidad.

2º) Mediante los procedimientos para la evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación.

Los certificados de profesionalidad, pueden constituirse en un instrumento de acreditación de competencias para el desarrollo de una actividad laboral, son el instrumento de acreditación oficial de las cualificaciones profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales en el ámbito de la administración laboral.

El Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, regula los certificados de profesionalidad.

De los certificados de profesionalidad que se pueden obtener a través de cursos de formación ocupacional, se han identificado tres relacionados específicamente con el sector y cinco indirectamente relacionados (administrativos y empleados de oficina).



En los siguientes cuadros se presentan los diferentes módulos formativos en los que se divide cada una de las certificaciones profesionales específicas para el sector, así como los objetivos de cada uno de ellos y su duración medida en horas. Asimismo, al pie de cada uno de ellos se indica la normativa que los aprobó.

FAMILIA PROFESIONAL: IMAGEN PERSONAL				
CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD IMPPP0108				
CUIDADOS ESTETICOS DE MANOS Y PIES (RD 1373/2008, de 1 de agosto)				
COMPETENCIA GENERAL: Realizar el embellecimiento y los tratamientos estéticos de las uñas de las manos y los pies observando las condiciones precisas para la selección y aplicación de las diferentes técnicas en condiciones de calidad, seguridad y salud, atendiendo a las necesidades y demandas de los clientes.				
NIV.	Cualificación profesional de referencia	Unidades de competencia		Ocupaciones o puestos de trabajo relacionados:
2	IMP121_2 CUIDADOS ESTÉTICOS DE MANOS Y PIES (RD 1087/2005 de 15 septiembre 2005)	UC0356_2	Atender al cliente del servicio estético de manos y pies en condiciones de seguridad, higiene y salud.	- Manicura. - Especialista en el cuidado de pies. - Especialista en uñas artificiales. - Demostrador/a de productos cosméticos para las uñas y la piel de manos y pies. - Pedicuro
		UC0357_2	Aplicar técnicas estéticas para cuidar y embellecer las uñas.	
		UC0358_2	Elaborar y aplicar uñas artificiales.	
		UC0359_2	Realizar tratamientos estéticos de manos y pies.	
Módulos Formativos				Horas
MF0356_2: Seguridad y salud en los cuidados estéticos de manos y pies.				70
MF0357_2: Técnicas estéticas para el cuidado y embellecimiento de las uñas.				70
MF0358_2: Uñas artificiales.				80
MF0359_2: Tratamientos estéticos de manos y pies.				60
MP0021: Módulo de prácticas profesionales no laborales.				80
Duración certificado de profesionalidad				360

Fuente: Ministerio de Trabajo y Emigración. Servicio Público de Empleo Estatal. Formación para el Empleo.

Cuadro 23



FAMILIA PROFESIONAL: IMAGEN PERSONAL				
CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD IMPP0308				
HIDROTERMAL (RD 1373/2008, de 1 de agosto)				
COMPETENCIA GENERAL: . Elaborar protocolos de actuación y organizar la prestación de servicios hidrotermales vinculados a programas de salud, belleza y bienestar y realizar propuestas personalizadas de servicios, conjugando las demandas del cliente con la realización de un diagnóstico estético previo, o siguiendo las indicaciones del facultativo, realizando la coordinación de equipos, el seguimiento y la aplicación, en su caso, de las técnicas hidrotermales y complementarias, observando el cumplimiento de las normas de atención al cliente, higiene, seguridad y calidad.				
NIV.	Cualificación profesional de referencia	Unidades de competencia		Ocupaciones o puestos de trabajo relacionados:
3	IMP023_2 HIDROTERMAL (RD 295/2004 de 20 de febrero modificado por el RD 327/2008 de 29 de febrero	UC1260_3	Protocolizar y organizar los servicios hidrotermales y complementarios	▪ Responsable de "spa" ▪ Masajista estético, especialista en técnicas hidrotermales. ▪ Técnico en servicios hidrotermales. ▪ Bañero (Balnearios/Saunas/Baños Turcos)
		UC0061_3	Aplicar y supervisar las técnicas hidrotermales personalizando los protocolos normalizados	
		UC0062_3	Aplicar cosmética termal en los servicios hidrotermales.	
		UC0063_3	Realizar masajes manuales y/o mecánicos con fines estéticos	
Módulos Formativos		Unidades Formativas		Horas
MF1260_3: Diagnóstico y organización de servicios hidrotermal		UF0089: Diagnóstico estético para la aplicación de técnicas hidrotermales		30
		UF0090: Protocolos de servicios hidrotermales estéticos		90
MF0061_3: Técnicas hidrotermales		UF0091: Servicios termales adaptados en función del diagnóstico.		60
		UF0092: Aplicación y/o supervisión de servicios termales.		90
MF0062_3: Cosmética termal.				60
MF0063_3: Masaje estético manual y mecánico		UF0093: El masaje estético		30
		UF0094: Técnicas de masaje estético.		90
MP0023: Módulo de prácticas profesionales no laboral				120
Duración certificado de profesionalidad				570

Fuente: Ministerio de Trabajo y Emigración. Servicio Público de Empleo Estatal. Formación para el Empleo.

Cuadro 24



FAMILIA PROFESIONAL: IMAGEN PERSONAL			
CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD IMPP0208			
SERVICIOS ESTÉTICOS DE HIGIENE, DEPILACIÓN Y MAQUILLAJE (RD 1373/2008, de 1 de agosto)			
1.8.1.1.1.1.1.1	COMPETENCIA GENERAL: Aplicar técnicas de higiene facial y corporal, depilación, maquillaje y técnicas de ventas de productos y servicios, observando las pautas precisas para el manejo y selección de las diferentes técnicas estéticas en condiciones de seguridad, higiene y desinfección, atendiendo a las necesidades y demandas de los clientes.		
NIV.	Cualificación profesional de referencia	Unidades de competencia	Ocupaciones o puestos de trabajo relacionados:
2	IMP020_2 SERVICIOS ESTÉTICOS DE HIGIENE, DEPILACIÓN Y MAQUILLAJE (RD. 1087/2005 de 16 de septiembre de 2005)	UC0354_2 Atender al cliente del servicio estético de higiene, depilación y maquillaje en condiciones de seguridad, salud e higiene. UC0355_2 Aplicar técnicas estéticas de higiene e hidratación facial y corporal. UC0345_1 Eliminar por procedimientos mecánicos y decolorar el vello. UC0065_2 Mejorar la armonía del rostro con estilos de maquillaje social UC0352_2 Asesorar y vender productos y servicios para la imagen personal	- Esteticista - Maquillador/a - Depilador/a - Asesor/a de ventas de artículos cosméticos y servicios estéticos - Demostrador/a de productos cosméticos
Módulos Formativos		Unidades Formativas	Horas
MF0354_2: Seguridad y salud en servicios estéticos de higiene, depilación y maquillaje		UF0085: Diagnóstico estético facial y corporal.	60
		UF0086: Cosméticos y equipos para los cuidados estéticos de higiene, depilación y maquillaje.	60
MF0355_2: Higiene e hidratación facial y corporal.		UF0087: Análisis y selección de medios para los cuidados estéticos de higiene e hidratación facial y corporal	30
		UF0088: Técnicas de higiene e hidratación facial y corporal.	90
MF0345_1: Depilación mecánica y decoloración del vello.			90
MF0065_2: Maquillaje social.			90
MF0352_2: Asesoramiento y venta de productos y servicios para la Imagen Personal			60
MP0022: Módulo de prácticas profesionales no laborales			160
Duración certificado de profesionalidad			640

Fuente: Ministerio de Trabajo y Emigración. Servicio Público de Empleo Estatal. Formación para el Empleo.

Cuadro 25



Existe, también, el certificado de profesionalidad de Peluquero/a desarrollado según el Real Decreto 332/1997, de 7 de marzo. Ese certificado no ha sido actualizado pero sigue vigente y encuadrado en la familia profesional: Servicios a la Comunidad y Personales.

FAMILIA PROFESIONAL: IMAGEN PERSONAL (SERVICIOS A LA COMUNIDAD Y PERSONALES)		
CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD IMPP0208		
SERVICIOS ESTÉTICOS DE HIGIENE, DEPILACIÓN Y MAQUILLAJE (RD 1373/2008, de 1 de agosto)		
COMPETENCIA GENERAL: Atender al cliente, potenciando su imagen personal, asegurándole el cuidado y embellecimiento del cabello y cuero cabelludo, así como de los servicios que presta la peluquería; procurándose el estilo apropiado a sus gustos y necesidades.		
Módulos formativos	Unidad de competencia asociada	Duración en horas
M.1. Preparación del salón, sus dependencias, equipos y material	1. "Preparar el salón, sus dependencias, equipos y Material".	60
M.2. Acogida y asesoramiento de clientes	2. "Acoger y asesorar al cliente sobre los servicios y/o posibles cambios en su imagen personal".	130
M.3. Higiene capilar y tratamientos estéticos del cabello y cuero cabelludo	3. "Lavar y tratar el cabello y cuero cabelludo, previo análisis de los mismos".	115
M.4. Marcados y peinados	4. "Marcar y peinar cabezas, pelucas y postizos".	200
M.5. Ondulaciones, moldeados y desrizados del cabello	5. "Ondular y desrizar el cabello mediante reacciones químicas".	200
M.6. Coloraciones y decoloraciones totales o parciales	6. "Colorear y decolorar el cabello total o parcialmente".	200
M.7. Corte de cabello, rasurado y arreglo de barba, bigote y patillas	7. "Cortar el cabello adaptándolo al gusto, estilo, moda y personalidad del cliente; rasurar y arreglar barbas, bigotes y patillas".	250
Duración certificado de profesionalidad		1.155

Fuente: Ministerio de Trabajo y Emigración. Servicio Público de Empleo Estatal. Formación para el Empleo.
Cuadro 26

Los puestos de trabajo para los que habilita esta certificación de profesionalidad son: peluquero/a. y comercial de productos de peluquería.

Como se ha indicado anteriormente, la Ley Orgánica 5/2002 de 19 de Junio de las Cualificaciones y de la Formación Profesional creó el **Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales**, con la finalidad de facilitar el carácter integrador y la adecuación entre la formación profesional y el mercado laboral, así como la formación a lo largo de la vida profesional, la movilidad de los trabajadores y la unidad del mercado laboral, que tiene validez en todo el territorio nacional.



4.3.1.1. FAMILIA DE IMAGEN PERSONAL

Cualificación Profesional	Competencias que desarrolla	Ptos. de trabajo que puede desempeñar
IMP119_2 PELUQUERÍA* 840 horas de formación	Mejorar la imagen personal del cliente, aplicando protocolos de trabajos técnicos de peluquería para el cuidado y el embellecimiento del cabello y técnicas complementarias de arreglo y rasurado de la barba y el bigote, en condiciones de calidad, seguridad e higiene óptimas - Realizar el análisis capilar, para diseñar protocolos de trabajos técnicos y aplicar cuidados capilares estéticos. - Preparar los equipos y lavar y acondicionar el cabello y cuero cabelludo. - Realizar cambios de color totales o parciales en el cabello. - Modificar la forma del cabello temporalmente, peinarlo y/o recogerlo. - Realizar cambios de forma permanente en el cabello. - Cortar el cabello y realizar el arreglo y rasurado de barba y bigote. - Asesorar y vender productos y servicios para la Imagen Personal.	Ocupaciones y puestos de trabajo relevantes: Peluquero/a. Comercial de productos de peluquería.

Cualificación Profesional	Competencias que desarrolla	Ptos. de trabajo que puede desempeñar
IMP024_3 MAQUILLAJE INTEGRAL 540 horas de formación	Competencia general: Realizar técnicas de maquillaje, micropigmentación y tatuaje, en condiciones de higiene y seguridad óptimas adecuándolas al cliente, al medio y circunstancia. Unidades de competencia: -Preparar los medios técnicos y personales para aplicar maquillaje integral. - Mejorar la armonía del rostro con estilos de maquillaje social. - Realizar maquillajes para medios escénicos y producciones audiovisuales. - Realizar y supervisar técnicas de tatuaje artístico.	Ocupaciones y puestos de trabajo relevantes: - Maquillador. - Micropigmentador. - Tatuador
IMP182_3 BRONCEADO, MAQUILLAJE Y DEPILACIÓN AVANZADA 450 horas de formación	Competencia general: Embellecer y cuidar la piel aplicando los distintos métodos de: bronceado, depilación eléctrica, foto-depilación, micropigmentación y estilos de maquillaje social, y emplear procedimientos de venta y asesoramiento de productos y servicios estéticos, respetando las normas de seguridad y salud. Unidades de competencia: - Realizar la aplicación de técnicas de bronceado artificial en condiciones de seguridad y salud. - Realizar la depilación definitiva y/o supervisar procesos de depilación temporal. - Mejorar la armonía del rostro con estilos de maquillaje social. - Realizar y supervisar procesos de micropigmentación. - Asesorar y vender productos y servicios para la Imagen Personal.	Ocupaciones y puestos de trabajo relevantes: - Maquillador/a - Especialista en depilación. - Especialista en micropigmentación. - Manipulador/a de equipos de bronceado. - Asesor/a de ventas de productos y servicios de Imagen Personal.



Cualificación Profesional	Competencias que desarrolla	Ptos. de trabajo que puede desempeñar
IMP248_3 MASAJES ESTÉTICOS Y TÉCNICAS SENSORIALES ASOCIADAS 420 horas de formación	Competencia general: Mejorar la imagen y contribuir al bienestar de las personas aplicando masajes estéticos y técnicas sensoriales asociadas en función del diagnóstico y en condiciones de calidad, seguridad e higiene y salud, de acuerdo con el protocolo establecido. Unidades de competencia: - Realizar el diagnóstico estético y diseñar protocolos integrando técnicas de masaje, drenaje linfático y sensoriales con fines estéticos - Realizar el drenaje linfático manual y/o mecánico con fines estéticos - Realizar técnicas de masaje por presión con fines estéticos - Asociar técnicas sensoriales a masajes con fines estético	4.3.1.2. ÁMBITO PROFESIONAL: Desarrolla su actividad profesional en empresas de forma autónoma o por cuenta ajena: centros de belleza, medicina y cirugía estética, hoteles, gimnasios, geriátricos, balnearios, SPA y centros especializados en técnicas manuales y mecánicas Ocupaciones y puestos de trabajo relevantes: Masajista estético especializado en: masaje, drenaje linfático, reflexología, masajes por presión, aromaterapia, cromoterapia y musicoterapia
IMP249_3 PELUQUERÍA TÉCNICO- ARTÍSTICA 630 horas de formación	Competencia general: Proponer y realizar, en su caso, cambios de imagen mediante procesos de transformación y embellecimiento del cabello y pelo del rostro, asesorando al cliente en función de las necesidades y técnicas requeridas, y dirigir y gestionar las actividades profesionales y empresariales vinculadas al desarrollo de la prestación de servicios de peluquería técnico-artística en los distintos ámbitos de actuación. Unidades de competencia: - Asesorar a los clientes sobre su imagen personal, mediante el cuidado y transformación estética del cabello y el pelo del rostro - Realizar cambios de color total o parcial en el cabello. - Cortar el cabello y realizar el arreglo y rasurado de barba y bigote. - Realizar protocolos técnicos y peinados para peluquerías y producciones audiovisuales y escénicas - Dirigir y gestionar las actividades desarrolladas en empresas de imagen personal.	4.3.1.3. ÁMBITO PROFESIONAL: Ocupaciones y puestos de trabajo relevantes: - Director Técnico-Artístico de salones de peluquería. - Director Técnico-artístico de peluquería en producciones audiovisuales y escénicas. - Asesor artístico de peluquería. - Encargado de centros de peluquería. - Demostrador de productos y aparatos de peluquería. - Asesor de productos y servicios de peluquería. - Formador técnico en productos, aparatos y técnicas de peluquería.



Cualificación Profesional	Competencias que desarrolla	Ptos. de trabajo que puede desempeñar
IMP250_3 TRATAMIENTOS ESTÉTICOS 480 horas de formación	Competencia general: Protocolizar y realizar tratamientos estéticos faciales y corporales teniendo en cuenta el diagnóstico, y las necesidades y demandas del cliente, aplicando técnicas cosmetológicas, electroestéticas y de masaje y drenaje linfático, conforme a criterios de higiene, seguridad, salud y calidad. Unidades de competencia: - Realizar el diagnóstico y diseñar protocolos estéticos personalizados. - Realizar el drenaje linfático manual y/o mecánico con fines estéticos. - Aplicar técnicas electroestéticas integrándolas en tratamientos estéticos específicos. - Realizar tratamientos estéticos coordinando la aplicación de diferentes técnicas cosmetológicas, electroestéticas y manuales.	Occupaciones y puestos de trabajo relevantes: - Esteticista - Coordinador/a Técnico/a de Tratamientos Estéticos. - Especialista en masaje y drenaje linfático estético. - Asesor/a y demostrador/a de productos y aparatos estéticos. - Especialista en tratamientos estéticos faciales y corporales.
IMP395_3 ASESORÍA INTEGRAL DE IMAGEN PERSONAL 810 horas de formación	Competencia general: Asesorar a los clientes en las diferentes áreas que conforman la imagen personal: cuidados estéticos faciales y corporales, maquillaje, peluquería, vestuario, usos sociales y comunicación, realizando propuestas de cambio integral o parcial, para conseguir los objetivos propuestos y acordados, prestando un servicio de calidad. Unidades de competencia: - Realizar el estudio de la imagen personal para proponer proyectos de cambio personalizados. - Asesorar a los clientes sobre cambios en su imagen personal mediante el cuidado y transformación estética del cabello y pelo del rostro. - Asesorar a los clientes sobre cambios en su imagen personal mediante cuidados estéticos. - Asesorar a los clientes sobre cambios en su imagen personal mediante la indumentaria y los complementos. - Asesorar al cliente en las actuaciones de protocolo y usos sociales relacionados con la imagen personal. - Asesorar al cliente en técnicas de comunicación relacionadas con la imagen personal.	4.3.1.4. ÁMBITO PROFESIONAL: Occupaciones y puestos de trabajo relevantes: - Asesor de Imagen personal. - Director de Salón.



Cualificación Profesional	Competencias que desarrolla	Ptos. de trabajo que puede desempeñar
IMP396_3 CARACTERIZACIÓN DE PERSONAJES 1.030 horas de formación	Competencia general: Realizar la caracterización de personajes para medios audiovisuales y escénicos, elaborando proyectos de caracterización en función de proyectos artísticos y según los condicionantes técnicos, económicos y humanos, planificando y coordinando el trabajo de los profesionales que intervienen en el proceso, elaborando bocetos y utilizando técnicas de peluquería, posticería, maquillaje, prótesis y efectos especiales de maquillaje, en condiciones óptimas de seguridad e higiene. Unidades de competencia: - Elaborar proyectos de caracterización de personajes en función de proyectos artísticos - Planificar, organizar y gestionar proyectos de caracterización - Maquillar para medios escénicos y producciones audiovisuales - laborar prótesis faciales y corporales para caracterización - Elaborar prótesis pilosas para caracterización - Aplicar técnicas de peluquería para caracterización - Realizar la caracterización de personajes y los efectos especiales de maquillaje.	Ocupaciones y puestos de trabajo relevantes: - Caracterizador. - Jefe de maquillaje para medios audiovisuales y actuaciones escénicas. - Peluquero para caracterización. - Maquillador para medios audiovisuales y actuaciones escénicas. - Posticero. - Jefe de Caracterización. - Jefe de peluquería para espectáculos y medios audiovisuales
IMP397_3 TRATAMIENTOS CAPILARES ESTÉTICOS 390 horas de formación	Competencia general: Realizar tratamientos capilares estéticos según el diagnóstico, y diseñar y protocolizar tratamientos, aplicando las técnicas estéticas de masaje capilar, drenaje linfático, electroestéticas, cosmetológicas, otras, realizando y adaptando prótesis capilares conforme a criterios de higiene, salud, seguridad y calidad, y dirigir y gestionar las actividades vinculadas a las empresas donde se desarrollan, así como organizar, promocionar y vender productos y servicios relacionados con la Imagen Personal. Unidades de competencia: - Realizar el diagnóstico y diseñar tratamientos capilares estéticos - Realizar tratamientos capilares estéticos en condiciones de seguridad e higiene - Dirigir y gestionar las actividades desarrolladas en empresas de imagen personal - Asesorar y vender productos y servicios para la Imagen Personal.	ÁMBITO PROFESIONAL: - Demostrador de productos y aparatos de peluquería. - Especialista en tratamientos capilares estéticos. - Director de centros de peluquería. - Responsable/encargado del departamento de tratamientos capilares en peluquerías, clínicas o en centros de estética capilar. - Especialista en prótesis capilares. - Asesor de investigación y desarrollo de aparatos y productos de peluquería. - Asesor de ventas de útiles, aparatos, productos y servicios de Imagen Personal.

(*)IMP119_2 PELUQUERÍA: Esta cualificación profesional no está desarrollada como certificado de profesionalidad.

Fuente: Ministerio de Educación. INCUAL. Sistema Nacional de las Cualificaciones Profesionales.

Cuadro 27



4.3.1.5. FAMILIA DE ACTIVIDADES FÍSICO-DEPORTIVAS

Cualificación Profesional	Competencias que desarrolla	Ptos. de trabajo que puede desempeñar
AFD096_2 SOCORRISMO EN INSTALACIONES ACUÁTICAS 340 horas de formación	Competencia general: Velar por la seguridad de los usuarios de piscinas e instalaciones acuáticas, previniendo situaciones potencialmente peligrosas e interviniendo de forma eficaz ante un accidente o situación de emergencia. Unidades de competencia: - Prevenir accidentes o situaciones de emergencia en instalaciones acuáticas, velando por la seguridad de los usuarios. - Asistir como primer interviniente en caso de accidente o situación de emergencia. - Ejecutar técnicas específicas de natación con eficacia y seguridad - Rescatar personas en caso de accidente o situación de emergencia que se produzca en el medio acuático.	Ocupaciones y puestos de trabajo relevantes: - Socorrista en piscinas. - Socorrista en parques acuáticos. 4.3.1.6. - SOCORRISTA EN PISCINAS NATURALES.
AFD097_3 ACONDICIONAMIENTO FÍSICO EN SALA DE ENTRENAMIENTO POLIVALENTE 530 horas de formación	Competencia general: Programar, dirigir e instruir actividades de acondicionamiento físico, con los elementos propios de una Sala de Entrenamiento Polivalente (SEP) ya sean máquinas de musculación, máquinas cardiovasculares, barras, discos, halteras, aparatos o implementos simples, realizando la determinación inicial y periódica de la condición física, biológica y motivacional de los usuarios, con un nivel de calidad óptimo tanto en el proceso como en los resultados y siempre desde la observancia y promoción de la salud y el bienestar. Unidades de competencia: - Determinar la condición física, biológica y motivacional del usuario. - Programar las actividades propias de una Sala de Entrenamiento Polivalente (SEP), atendiendo a criterios de promoción de la salud y el bienestar del usuario. - Instruir y dirigir actividades de acondicionamiento físico con equipamientos y materiales propios de Salas de Entrenamiento Polivalente (SEP). - Asistir como primer interviniente en caso de accidente o situación de emergencia.	Ocupaciones y puestos de trabajo relevantes: - Entrenador de acondicionamiento físico en las SEPs de gimnasios o polideportivos. - Entrenador personal. - Promotor de actividades de acondicionamiento físico. - Animador de actividades de acondicionamiento físico - Coordinador de actividades de "fitness". - Técnico de apoyo en la preparación física de deportistas. INSTRUCTOR DE LAS ACTIVIDADES ANTERIORES PARA COLECTIVOS ESPECIALES.



Cualificación Profesional	Competencias que desarrolla	Ptos. de trabajo que puede desempeñar
AFD162_3 ACONDICIONAMIENTO FÍSICO EN GRUPO CON SOPORTE MUSICAL 510 horas de formación	Competencia general: Programar, dirigir e instruir actividades para la mejora de la condición física con los elementos, movimientos, ejercicios y técnicas coreográficas propias del aeróbic, variantes del mismo y actividades afines, realizando la determinación inicial y periódica de la condición física, biológica y motivacional de los usuarios, aplicando criterios de calidad tanto en el proceso como en los resultados del servicio y siempre desde la observancia y promoción de la salud y el bienestar. Unidades de competencia: - Determinar la condición física, biológica y motivacional del usuario. - Diseñar y ejecutar coreografías con los elementos propios del aeróbic, sus variantes y actividades afines. - Programar y dirigir actividades de acondicionamiento físico en grupo con soporte musical (AFGSM). - Asistir como primer interviniente en caso de accidente o situación de emergencia.	Ocupaciones y puestos de trabajo relevantes: Entrenador de acondicionamiento físico para grupos con soporte musical en gimnasios o polideportivos. - Monitor de aeróbic. - Monitor de "step". - Monitor de "ciclo indoor". - Monitor de cuantas actividades se deriven o sean similares a las anteriores. - Animador de actividades de "fitness". - Monitor de las actividades anteriores para colectivos especiales. - Coordinador de actividades de "fitness".
AFD3417_3 ACTIVIDADES DE NATACIÓN 630 horas de formación	Competencia general: Programar, dirigir y dinamizar los procesos de enseñanza-aprendizaje, de acondicionamiento físico básico y competiciones y pequeños eventos relacionados con actividades de natación dirigidos a todo tipo de usuarios, con un enfoque recreativo y saludable, adaptándolas a las características de los participantes y del entorno, con el nivel óptimo de seguridad y calidad que permita conseguir la satisfacción del cliente/usuario en los límites del coste previsto. Unidades de competencia: - Ejecutar técnicas específicas de natación con eficacia y seguridad. - Programar actividades de enseñanza y acondicionamiento físico básico relativas a actividades de natación. - Dirigir el aprendizaje y el acondicionamiento físico básico en actividades de natación. - Organizar y colaborar en competiciones no oficiales de nivel básico o social y eventos lúdico-deportivos en el medio acuático. - Asistir como primer interviniente en caso de accidente o situación de emergencia. - Rescatar personas en caso de accidente o situación de emergencia que se produzca en el medio acuático.	Ocupaciones y puestos de trabajo relevantes: - Profesor de natación. - Coordinador de actividades en instalaciones acuáticas de empresas turísticas o entidades públicas y privadas. - Tutor deportivo en eventos y competiciones. - Animador de jornadas de recreación acuática. - Cronometradores, jueces y árbitros de competiciones no oficiales en natación. - Promotor deportivo de natación y de competiciones de nivel elemental o social y de eventos deportivos de nivel básico.

Fuente: Ministerio de Educación. INCUAL. Sistema Nacional de las Cualificaciones Profesionales.

Cuadro 28



4.4. FORMACIÓN CONTINUA

La formación de los profesionales de los distintos sectores, y por ende, del Sector de Peluquerías, Tratamientos de Belleza y Actividades de Mantenimiento Físico-corporal, es un tema que viene preocupando desde hace años a los distintos departamentos dedicados a este fin, en organismos, empresas y entidades diversas.

La adecuación de las características personales y profesionales del trabajador al perfil del puesto de trabajo al que se opta o se ocupa, es primordial para aumentar el rendimiento, mejorar la productividad, la operatividad y la calidad de los servicios prestados por la empresa.

Es unánime la opinión entre los expertos consultados que la formación continua es una necesidad en todas las ocupaciones del sector, independientemente de los conocimientos previos del trabajador.

En este sentido, se demanda de la formación continua su orientación a la consecución de los siguientes objetivos:

1. **El perfeccionamiento profesional de los trabajadores.**
2. **La actualización constante de conocimientos.**
3. **La mejora de la situación laboral del trabajador, con posibilidades de poder acceder a categorías más cualificadas.**
4. **La disminución de las sobrecargas laborales y el estrés, por medio de la puesta en común de problemas y experiencias profesionales.**
5. **La atención de mayor calidad a los clientes, y por tanto mayor rendimiento laboral, a través de una mejor capacitación técnica.**

A continuación se recoge la valoración que hacen los expertos consultados y las empresas encuestadas en relación con distintos aspectos de la formación de los trabajadores en el sector de Peluquerías, Tratamientos de Belleza y Actividades de Mantenimiento Físico-corporal de la Comunidad de Madrid.

Puesto que el estudio se ha llevado a cabo considerando los subsectores de **Peluquerías y Tratamientos de Belleza, Gimnasios y Centros Hidrotermales**, los resultados se valoran de forma separada para cada uno de estos subsectores.

En las entrevistas en profundidad con agentes clave, los expertos consultados del subsector Peluquería y Tratamientos de Belleza indicaron que la oferta de Formación Continua en la Comunidad de Madrid es:

- “Escasa”.
- “Faltan centros donde se impartan cursos dedicados a tratamientos de belleza”.
- “Debe ser más práctica. Esto es, cursos con más horas de prácticas presenciales”.



La mayoría de los trabajadores del sector consultados opinan que la oferta de Formación continua es: entre "muy buena" y "aceptable": 53,18%. Más de la mitad de los trabajadores opinan que la oferta formativa es, cuando menos, aceptable, pero un 29% la considera insuficiente. Tan solo el 13% la ve inadecuada.

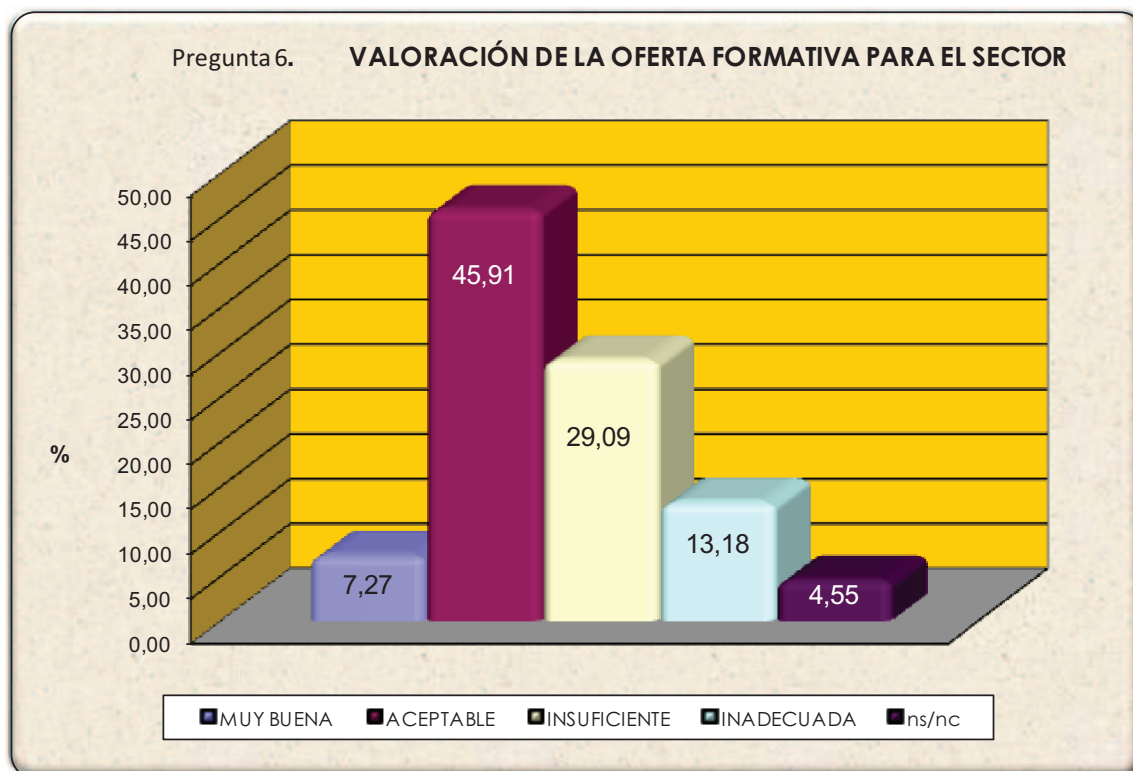


Gráfico 83. Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta

A pesar de los indudables efectos beneficiosos de la formación continua, su evaluación por parte de las empresas de Peluquería y Tratamientos de Belleza no es todo lo positiva que cabría esperar. Así, tan solo algo más del 9% del empresariado la califica de "muy buena", mientras que el 37% la considera como "aceptable". Es destacable que un 11% la ve inadecuada.

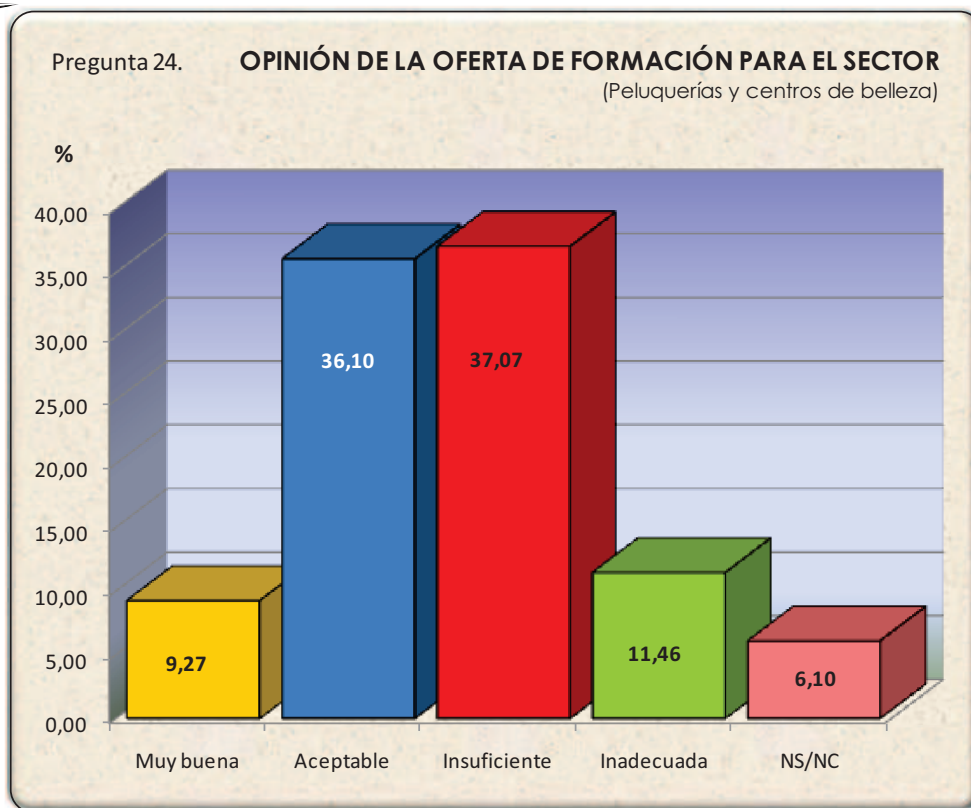
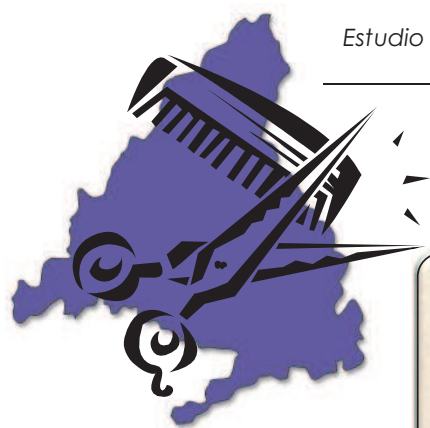


Gráfico 84. Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta

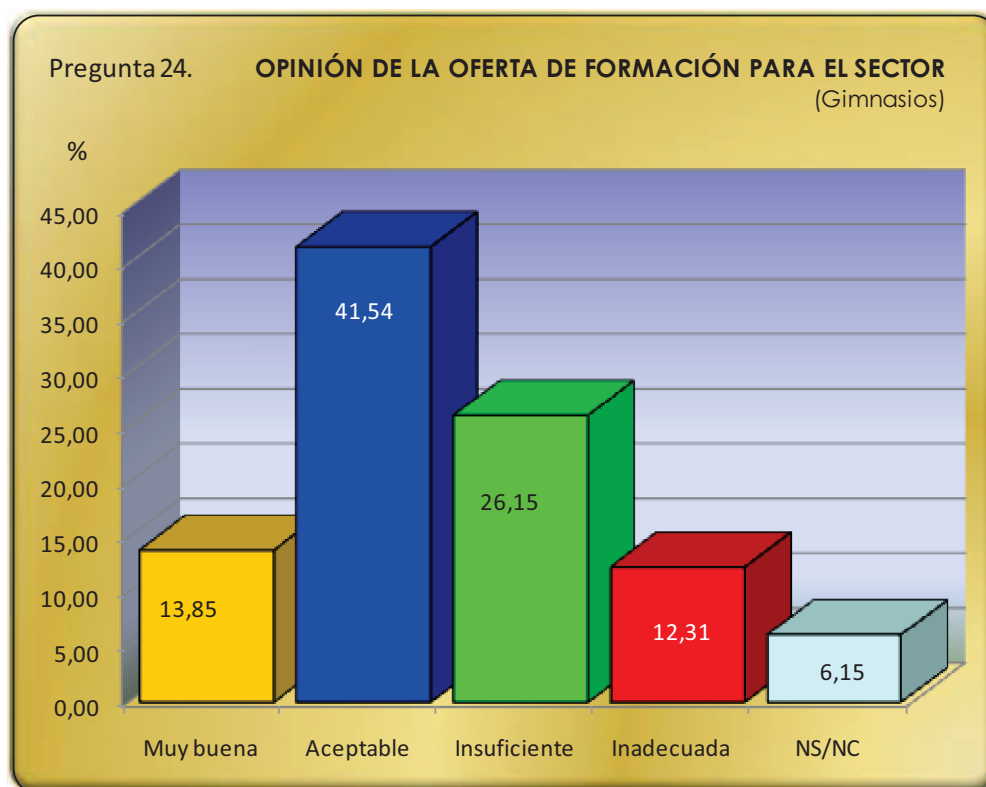


Gráfico 85. Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta



En el subsector de **Gimnasios**, los resultados son similares a Peluquerías-Belleza aunque los índices difieran. La oferta se considera buena en general y al igual que en caso anterior, insuficiente para la demanda existente. Se considera, asimismo, que puede mejorar en cuanto a su adecuación.

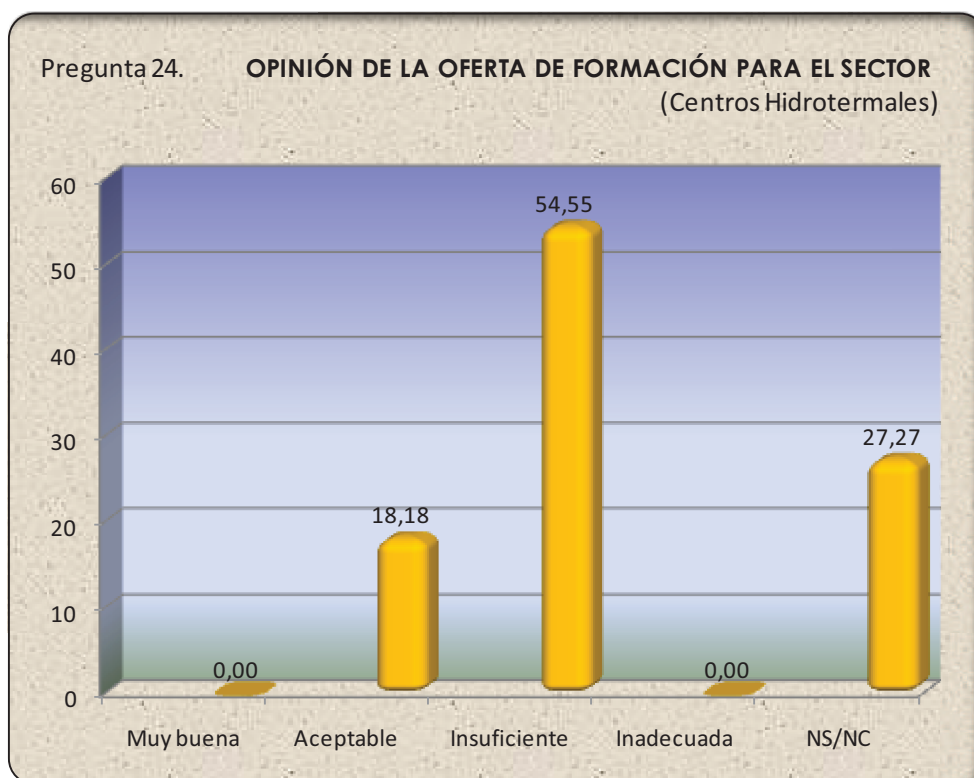


Gráfico 86. Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta

En el subsector de centros hidrotermales, la respuesta de las empresas sí difiere de los anteriormente considerados. La oferta se considera claramente insuficiente y tan solo un 18,18% la ve aceptable.

La conclusión de todo lo anteriormente expuesto nos indica que la oferta formativa existente es para los subsectores de Peluquerías y Tratamientos de Belleza y Gimnasios:

- Buena en general
- Insuficiente en cuanto al número de cursos ofertados y
- Se puede mejorar su adecuación a las necesidades del sector

El sector de centros hidrotermales la considera:

- Solo aceptable e insuficiente



Hay que señalar que la valoración general de la formación continua se realiza a través de múltiples variables, tanto objetivas como subjetivas, mutuamente interrelacionadas.

La situación en cambio se presta a otra interpretación si se considera el gran desconocimiento, que se da en el sector, de la oferta de formación continua.

A la pregunta realizada a las empresas en la encuesta: ¿Conoce la oferta de formación continua que ofrecen las asociaciones patronales del sector y los sindicatos? Las respuestas las muestran los gráficos siguientes:

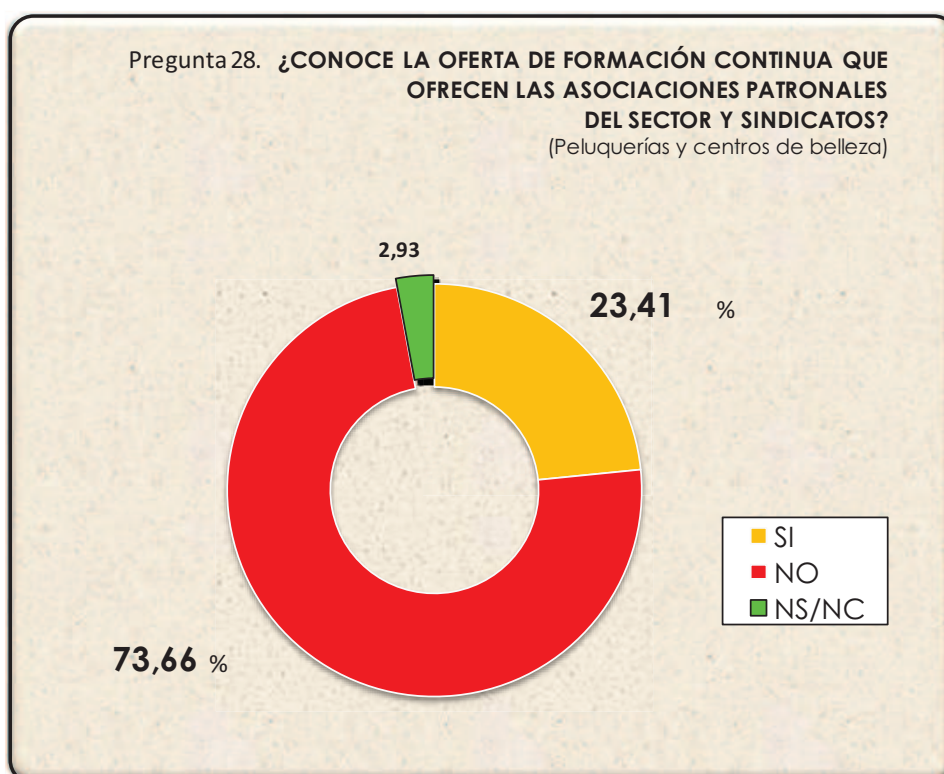


Gráfico 87. Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta

El resultado en este subsector es bastante desalentador; casi el 74% desconoce la oferta de formación frente a un 23,41% que sí está implicado en la formación.

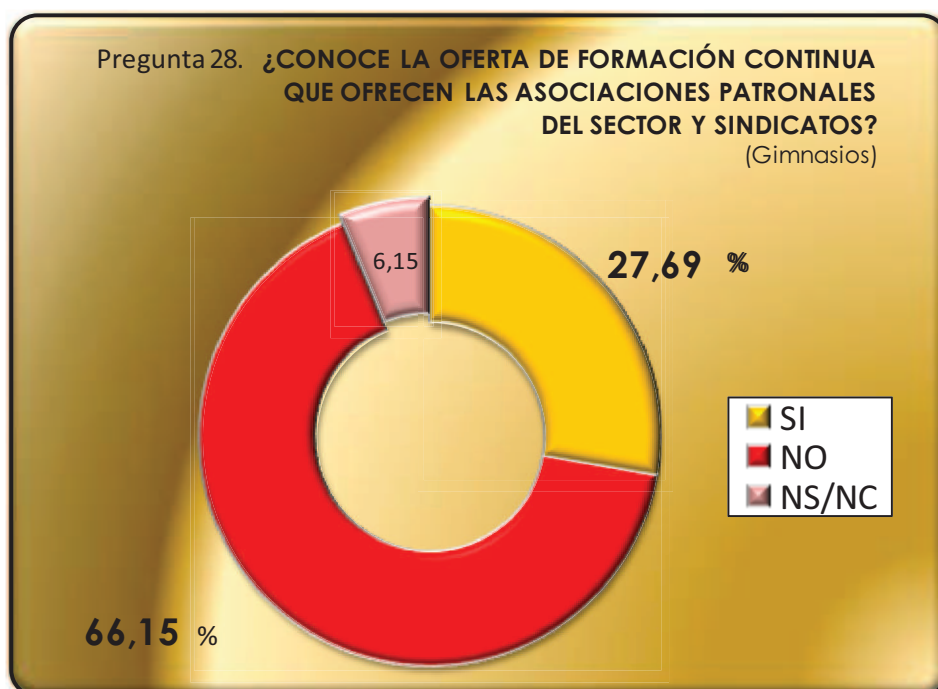
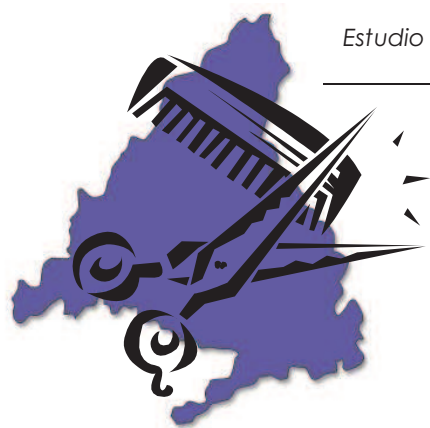


Gráfico 88. Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta

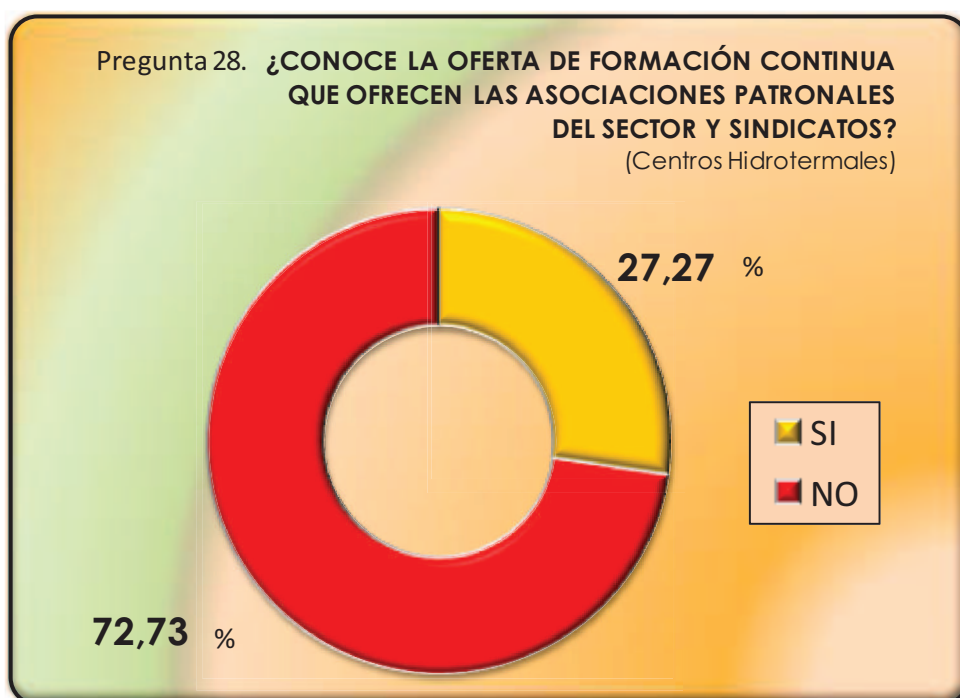


Gráfico 89. Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta

Como se aprecia en los subsectores de Gimnasios y Centros Hidrotermales (Actividades de Mantenimiento Físico-corporal), la tendencia es similar a Peluquerías y Tratamientos de Belleza, aunque varíen los porcentajes. La conclusión de todo ello es el desconocimiento **de la oferta de formación continua es general en el sector.**

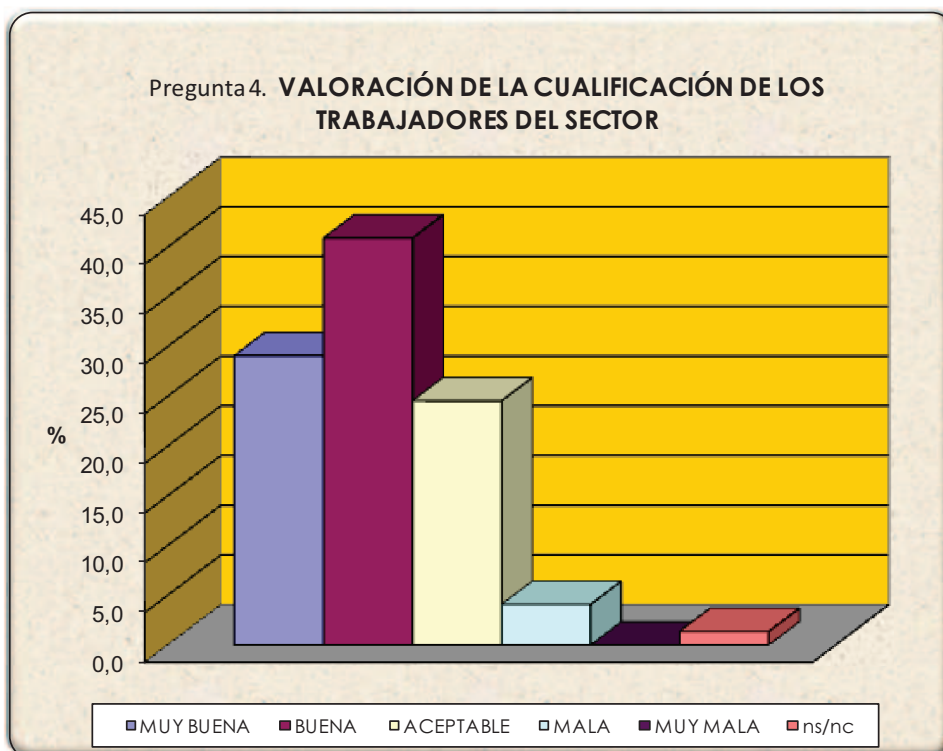


Gráfico 90. Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta

Por lo tanto, se constata una divergencia de opiniones notable respecto a los expertos consultados.

En el gráfico que se presenta a continuación, se constata que los empresarios tienen un alto concepto en cuanto a la cualificación de sus empleados. Más del 82% opina la cualificación de los trabajadores/as es **más que aceptable**. Tan solo el 10,5% opina que “puede mejorar”.

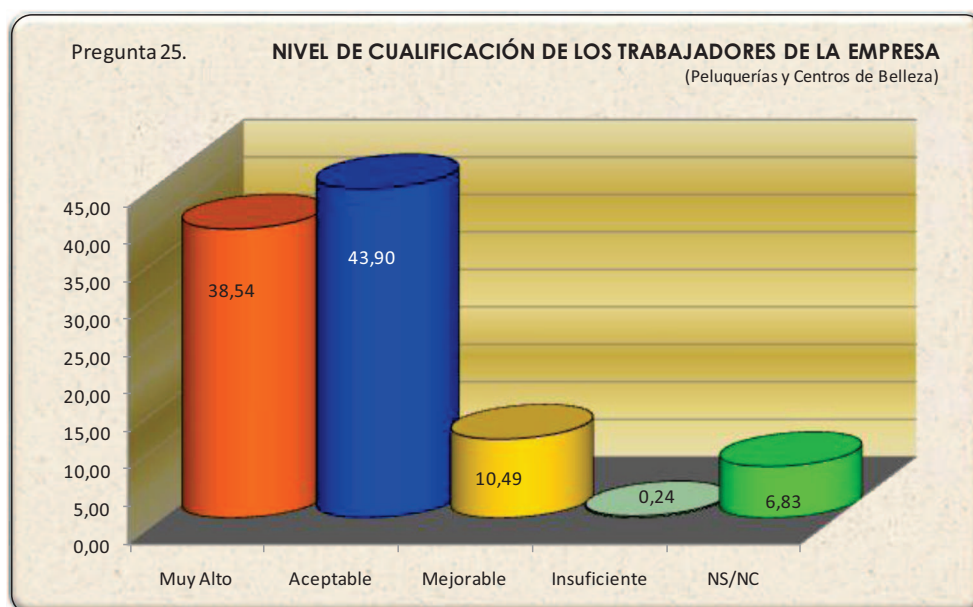


Gráfico 91. Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta



En los subsectores de Gimnasios y Centros Hidrotermales, también más del 80% de las empresas consideran que sus trabajadores están bien cualificados un porcentaje que va del 10, 5 al 6,15 considera que su cualificación "puede mejorar".

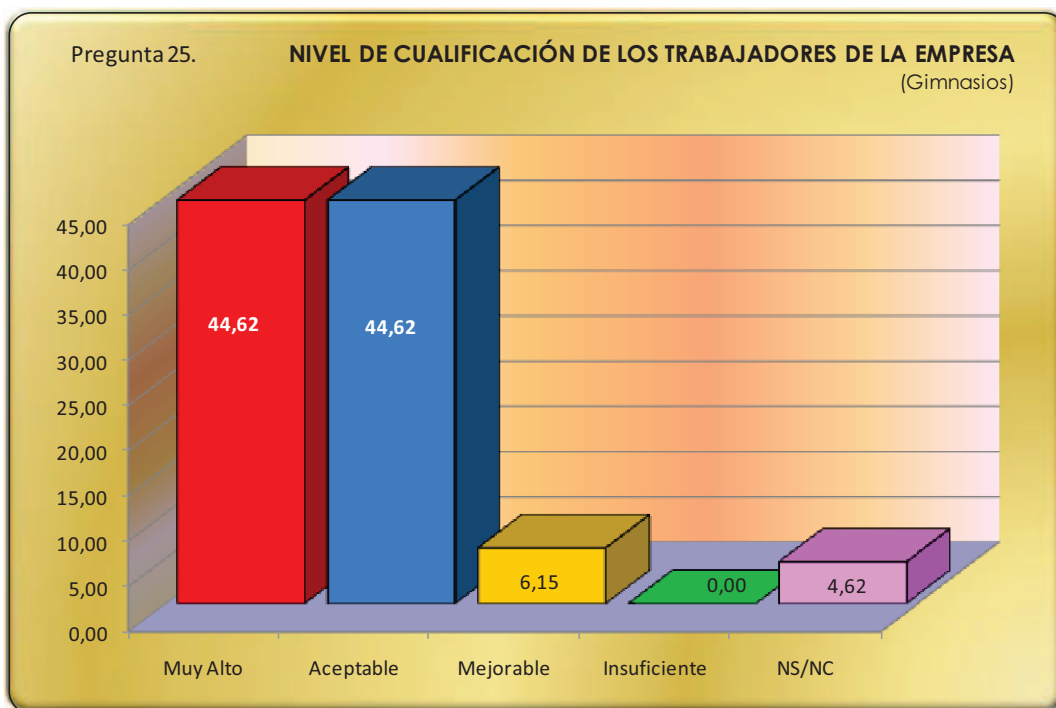


Gráfico 92. Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta

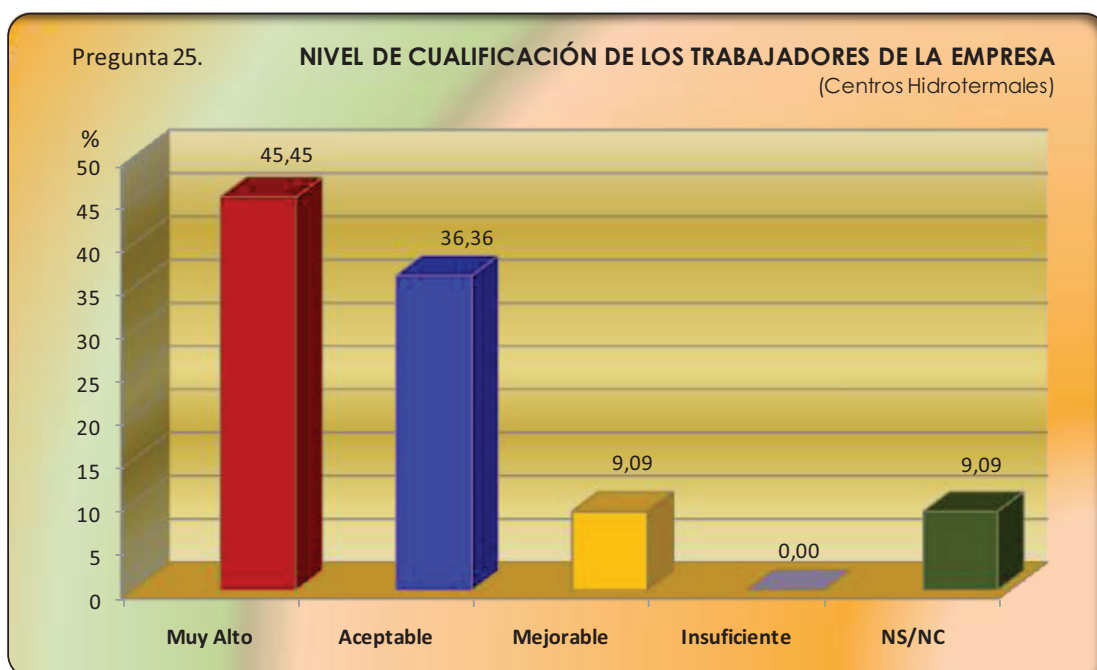


Gráfico 93. Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta



En conclusión: considerando las opiniones vertidas por los expertos y las respuestas de los trabajadores y las empresas, el **nivel de cualificación** de los trabajadores se puede considerar como **notable**.

TAMAÑO Y ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

Según los agentes y expertos entrevistados, el **tamaño de la empresa u organización** a la que pertenecen los trabajadores es una variable que determina de manera significativa el grado de su participación en la formación continua. Todo apunta a que a mayor tamaño de la empresa, mayores posibilidades hay de que los trabajadores reciban formación. La existencia de un departamento de Recursos Humanos y/o de Formación, que diseñe y gestione los planes formativos a desarrollar, está estrechamente vinculado a la dimensión de la empresa o entidad.

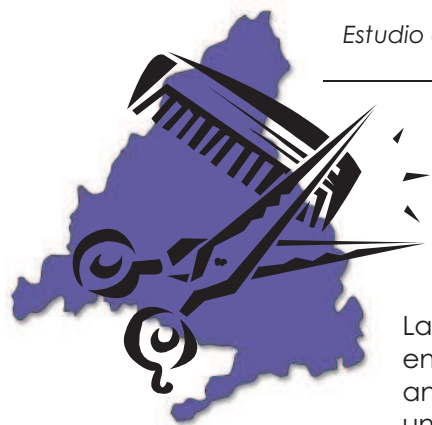
Asimismo, a mayor tamaño de las empresas, se corresponde una actitud más positiva de la misma hacia la formación, que se traduce en una mayor consideración de ésta como un elemento de valor y como una inversión. Esto contrasta con la opinión mayoritariamente expresada por las PYME, que consideran la formación como un gasto para la empresa.

También se hace notar que la presencia de representación sindical en la empresa resulta determinante para un mayor desarrollo de la formación continua.

Por consiguiente, todo parece indicar que las dificultades de acceso a la formación continua tienden a aumentar gradualmente en la medida en que disminuye el tamaño.

Esta situación se explica por las dificultades específicas a las que tienen que hacer frente las pequeñas y medianas empresas:

- El sector está configurado por pymes y micropymes en su mayoría, las cuales **carecen de recursos** o personal que asesore en temas de formación.
- El **esfuerzo adicional** que supone tener que agruparse con otras empresas para poder optar a la realización de un plan de formación.
- La **dificultad para disponer de personal** que supla a los trabajadores que asisten a los cursos.
- **Desconocimiento**, en muchos casos, de la oferta formativa.
- La **distancia a los centros** donde se imparte la formación, ya que la oferta se suele concentrar en localidades determinadas.
- La **temporalidad** de muchas ocupaciones
- Los horarios de impartición, frente a la turnicidad y extensos horarios de muchos puestos de trabajo.



EFICACIA Y RESULTADOS DE LA FORMACIÓN

La valoración de la formación puede realizarse a través de sus resultados, y en particular de la eficacia obtenida. Así, y al igual que en aspectos anteriores, la opinión sobre la eficacia de la formación continua obtiene una calificación diferente según el subsector considerado.

Así, en el de Peluquerías Y Tratamientos de Belleza, el porcentaje de la respuesta **“No sabe/No contesta”** (NS/NC), un 14,63%, aminora los resultados del conjunto. Pero 12,19 puntos separan la respuesta **“muy eficaz”** de la **“algo eficaz”**, que suponen en conjunto, el 65,37% del total. Esto es, la mayoría de los empresarios del subsector Peluquerías-Belleza consultados consideran la formación continua impartida como **eficaz**.

No obstante, las respuestas **“poco eficaz”** y **“nada eficaz”** alcanzan el 20%, índice a considerar en cuanto a la mejora de la eficacia de la formación.

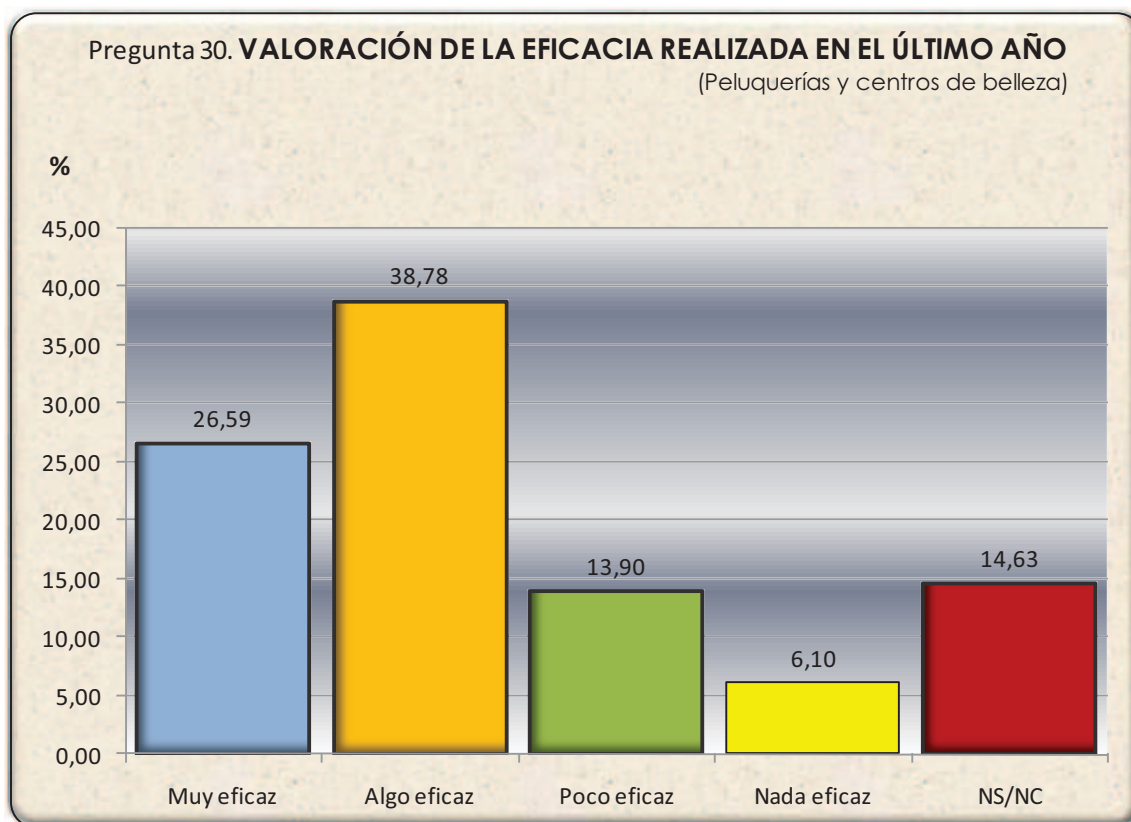


Gráfico 94. Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta

En el subsector de **Gimnasios**, un porcentaje mayor (14,63%) que en el caso anterior ha respondido no/sabe no contesta (NS/NC); el 56,37% la considera **“muy eficaz”** o **“algo eficaz”**, y solo un 14% aproximadamente la considera **“poco eficaz”**.

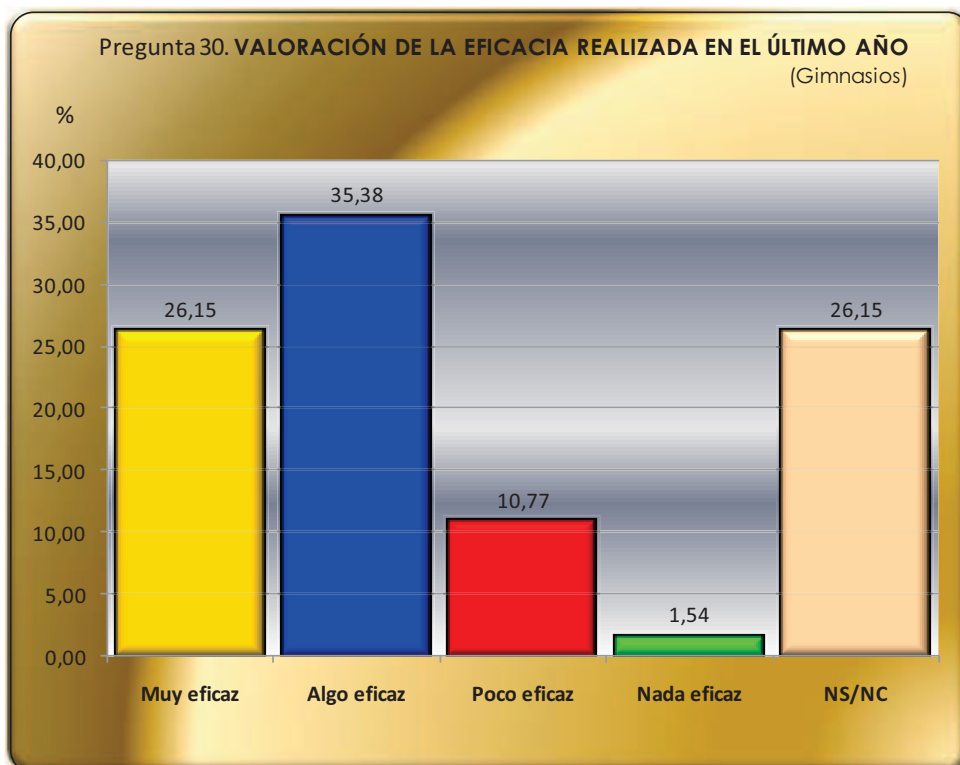
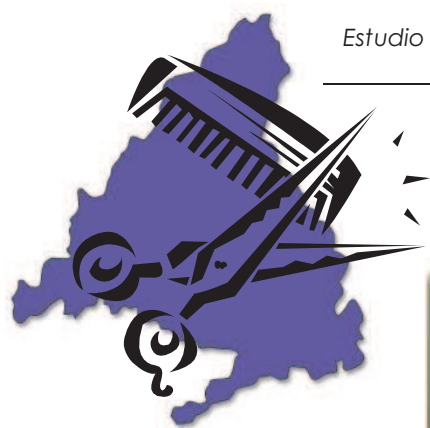


Gráfico 95. Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta

El gráfico del subsector de Centros Hidrotermales presenta las mismas características subiendo el porcentaje de NS/NC al 18,18%, pero una mayoría importante de las empresas considera la formación realizada como **bastante eficaz**. Y esta es la conclusión general que se puede obtener integrando todas las respuestas recogidas.

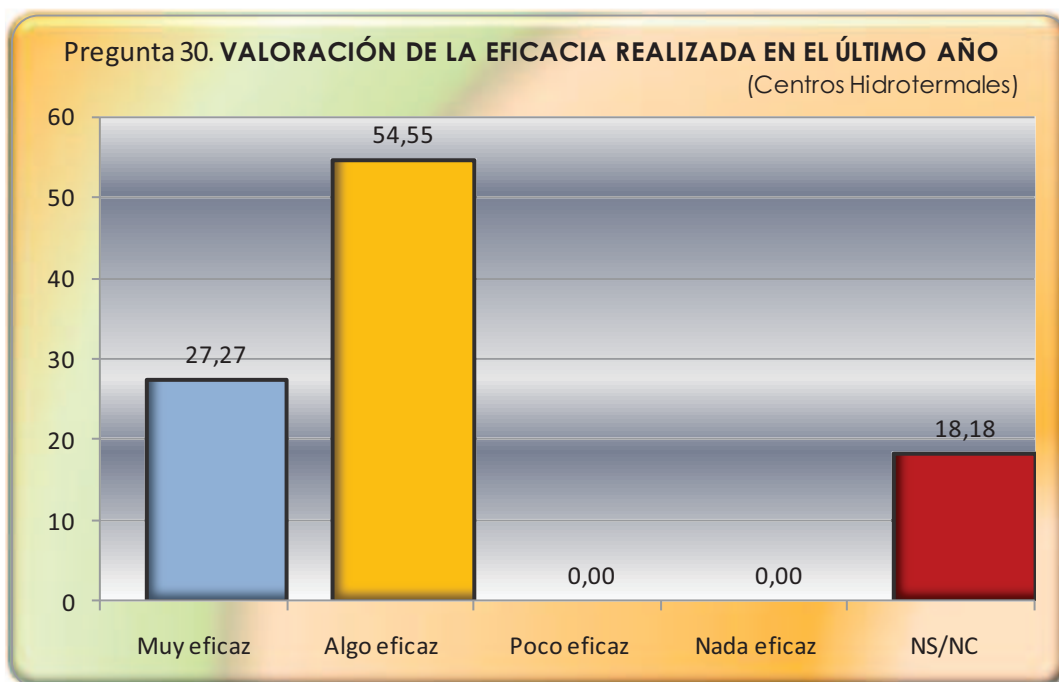


Gráfico 96. Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta



A continuación, se muestran en qué aspectos se concretiza la eficacia de la formación. En primer lugar, y como era de esperar, se encuentra la **mejora del servicio ofrecido a los clientes**, opción que representa casi el 53% de las respuestas obtenidas en el subsector de Peluquerías-Belleza. Le sigue la **mejora en la eficacia** (24,24%) y la **adaptación a los cambios organizativos y técnicos** (15,62%).

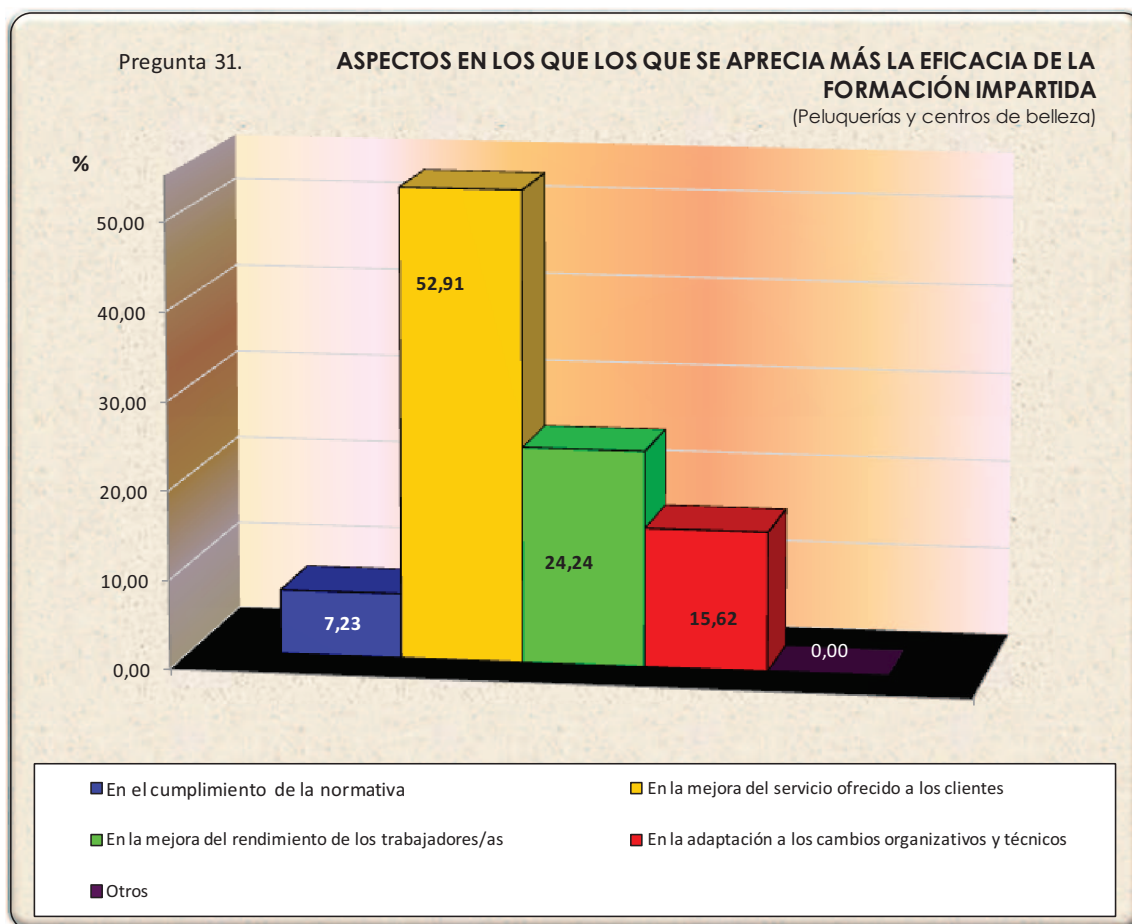


Gráfico 97. Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta

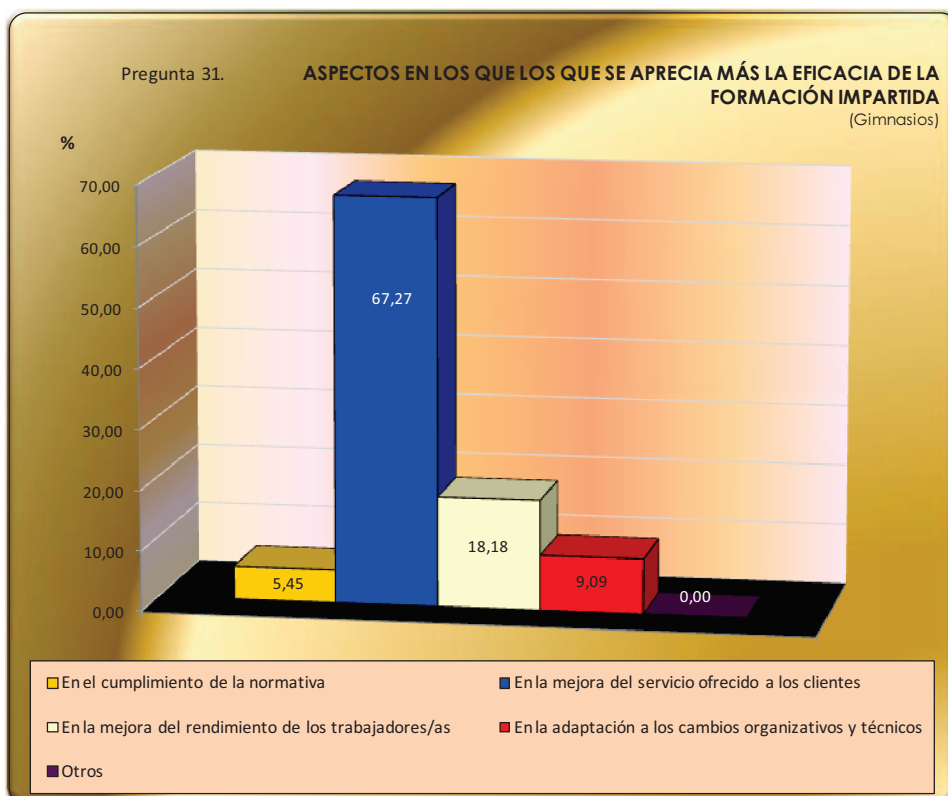
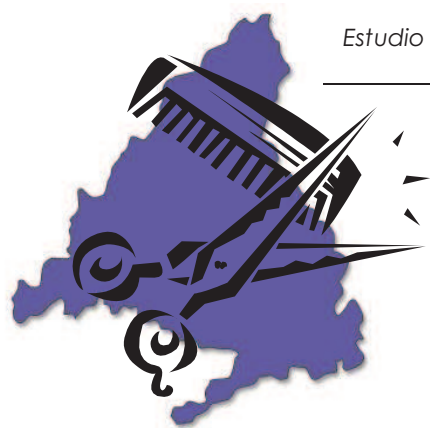


Gráfico 98. Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta

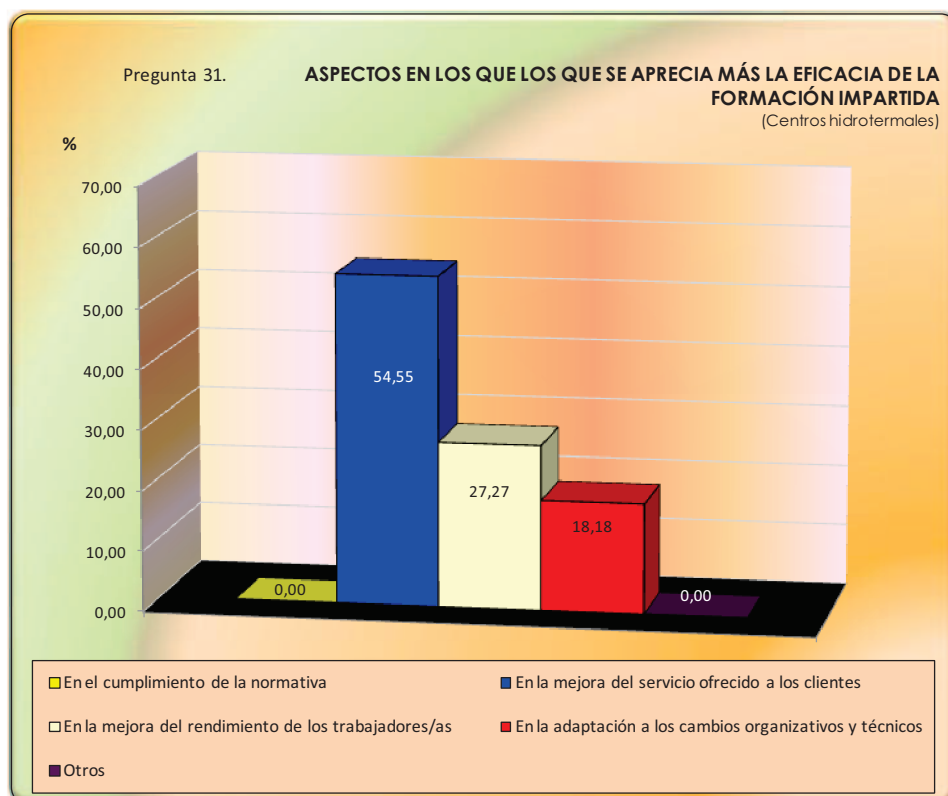


Gráfico 99. Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta



Los gráficos anteriores coinciden en afirmar que en **la mejora del servicio ofrecido a los clientes, la mejora en el rendimiento y la adaptación a los cambios organizativos y técnicos**, y por este orden, han sido los aspectos donde se aprecia más la eficacia de la formación recibida por los trabajadores/as.

DIFICULTADES DE ACCESO A LA FORMACIÓN

En el sector de actividad que nos ocupa, por diversas causas: muy pequeño y pequeño tamaño de las empresas, largas jornadas de trabajo (incluyendo sábados), temporalidad, etc., presenta bastantes dificultades para que sus trabajadores puedan participar en acciones formativas. A continuación se señalan las principales barreras con que se encuentran las empresas para llevar a cabo la formación. Al mismo tiempo, se tratarán otra serie de obstáculos que contribuyen a hacer aún más difícil dicha participación.

Los expertos consultados señalan como principales obstáculos a la asistencia y realización de cursos formativos los siguientes:

- Falta promoción y comunicación de las ofertas formativas.
- La rotación de los trabajadores.
- Los horarios laborales tan amplios.
- La falta de centros especializados.
- El tamaño de las empresas. El altísimo porcentaje de empresas de entre 1 y 3 trabajadores hace imposible que se pueda prescindir de ellos en horario laboral.
- Hay algunas empresas que no motivan suficientemente a sus empleados.

Que son coincidentes con la opinión reflejada en las encuestas por los trabajadores en los siguientes puntos:

- Desconocimiento de la oferta formativa: 24,36%
- Dificultades para realizar la formación en horario laboral: 43,91%
- Dificultades para encontrar centros de formación especializados: 9,62%

A los anteriores, los trabajadores añaden:

- La empresa no ofrece cursos: 8,01%
- No tienen reconocimiento profesional en otras empresas: 4,49%

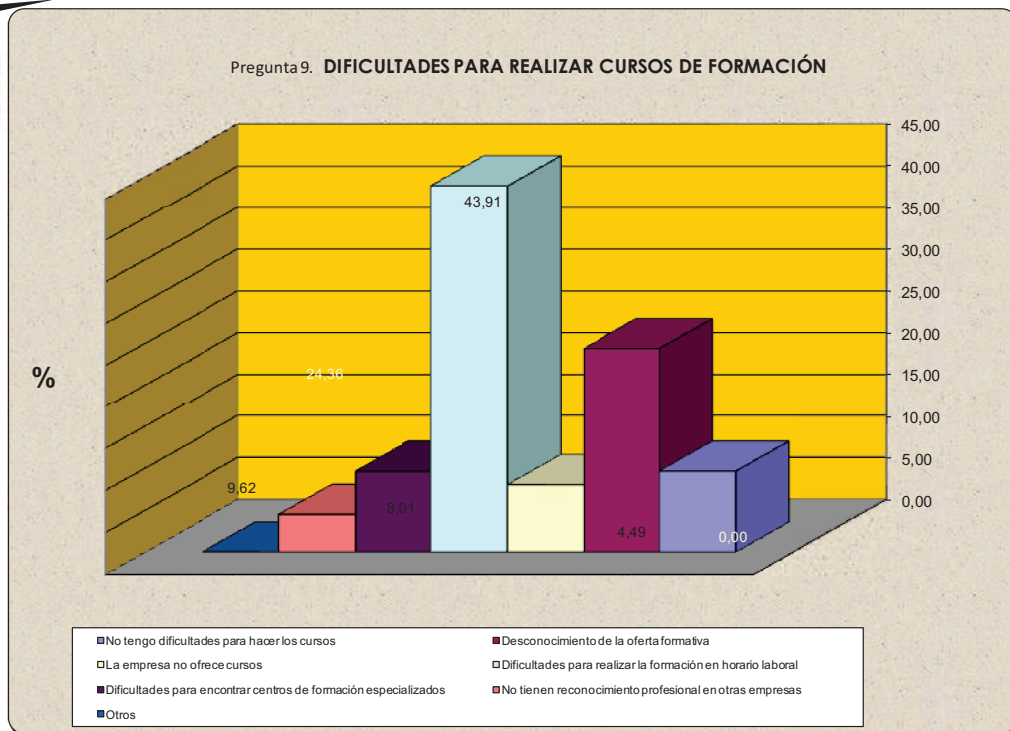
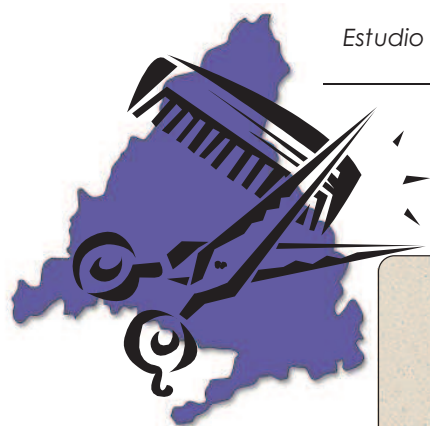


Gráfico 100. Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta

En el subsector de Peluquerías-Belleza, la opinión de las empresas encuestadas se refleja en el gráfico siguiente:

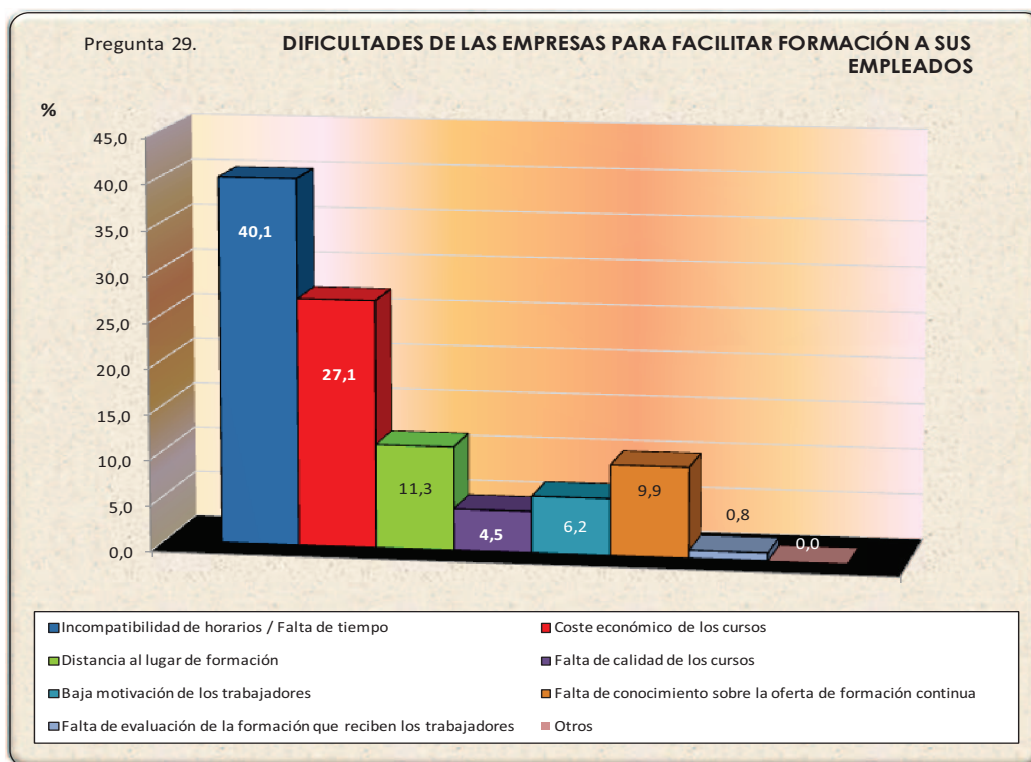


Gráfico 101. Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta



La **incompatibilidad de horarios/falta** de tiempo es la causa principal (40%) aducida por las empresas, seguida del **coste económico** que para ellas supone el mandar a sus trabajadores a los cursos (27%). Como tercera causa figura la **distancia a los centros de formación** (11,3%) seguida **del desconocimiento de la oferta formativa** (9,9%)

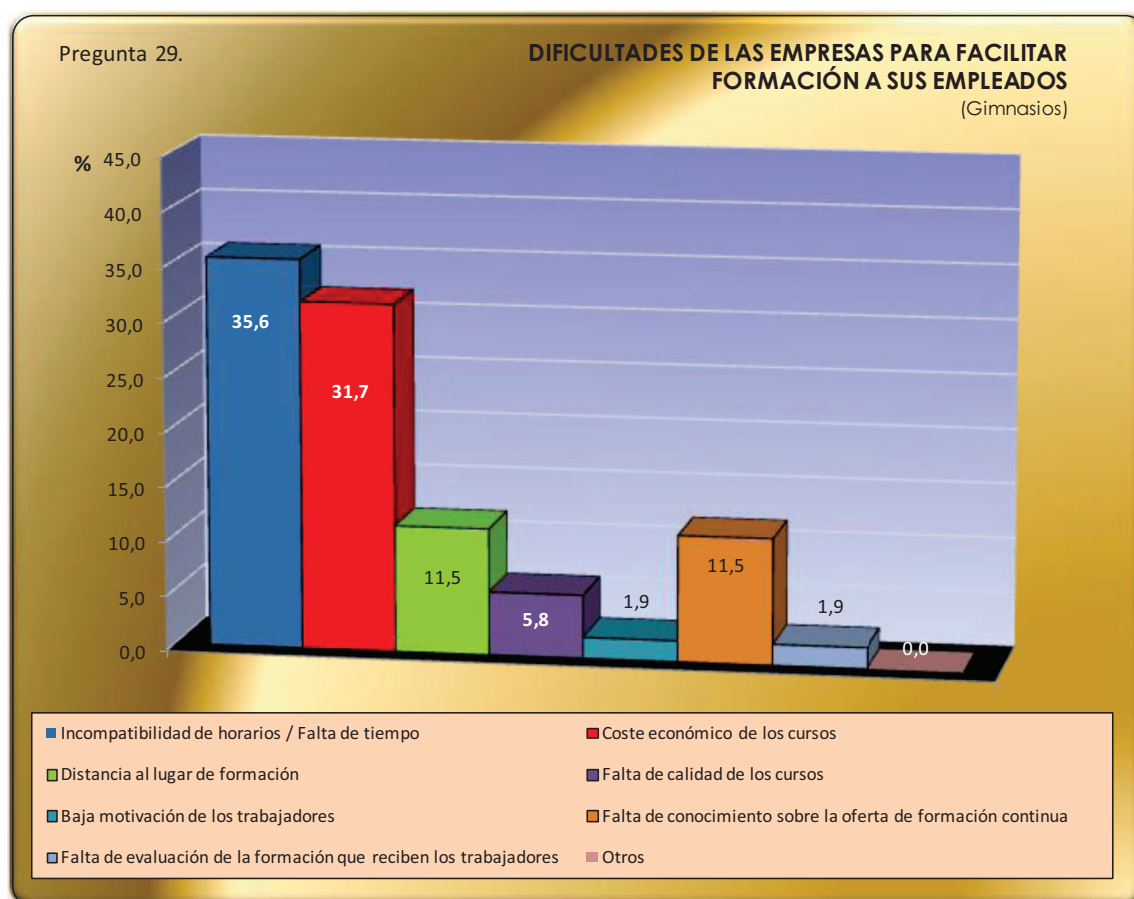


Gráfico 102. Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta

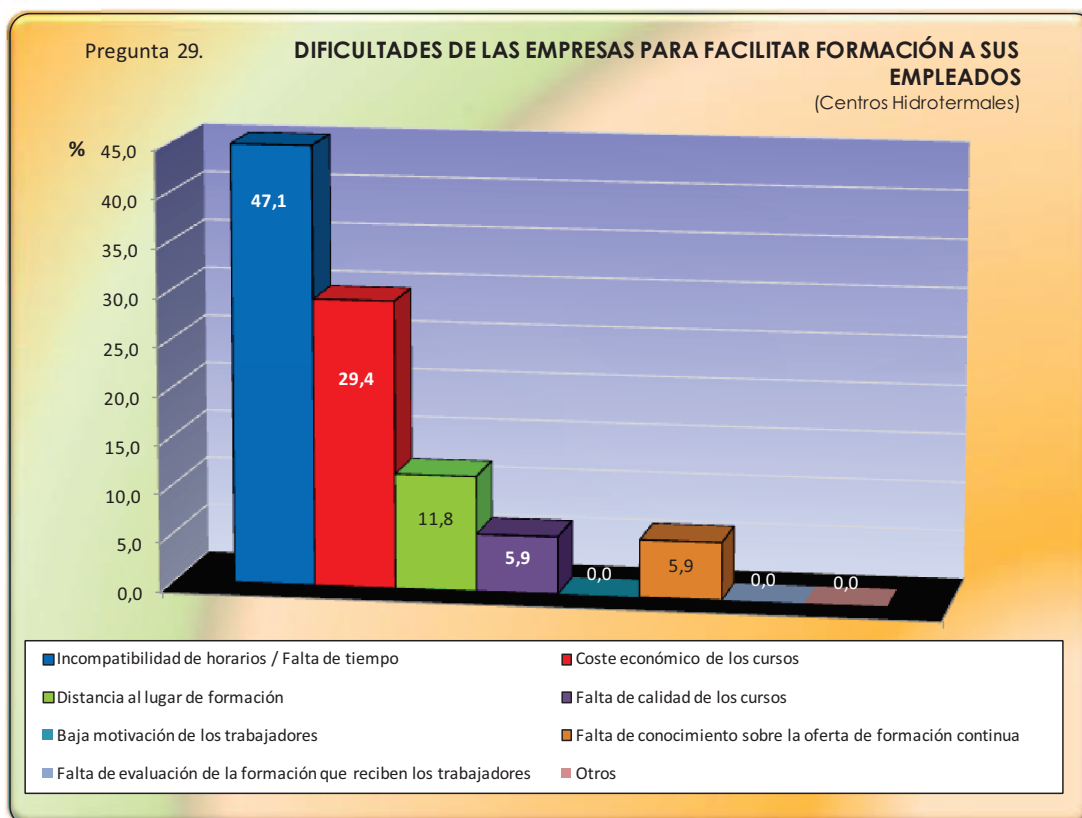


Gráfico 103. Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta

Los porcentajes de los diferentes *items* que configuran la pregunta son bastante similares (pequeñas diferencias porcentuales) en los tres subsectores que se han considerado en el estudio. Esta característica induce a determinar que los tres principales obstáculos que encuentran las empresas para que sus trabajadores/as realicen formación son:

- Dificultades para realizar la formación en horario laboral
- El coste económico
- Dificultades para encontrar centros de formación especializados y un cuarto obstáculo aunque a distancia de los tres reseñados anteriormente: el desconocimiento de la oferta formativa



Profundizando en los **por qué** de estos obstáculos, se pasa a su desarrollo:

INCOMPATIBILIDAD DE HORARIOS /FALTA DE TIEMPO

Tal y como muestra claramente en los gráficos, el principal escollo, que afecta a la mayoría de las empresas de los tres subsectores considerados, es la **incompatibilidad de horarios y/o la falta de tiempo**.

Una distinción fundamental del sector que nos ocupa respecto de otros, es la **singularidad de su jornada laboral** como consecuencia del tipo de servicio ofrecido. Pues bien, la jornada se caracteriza, salvo excepciones, por ser una larga jornada, "partida", prolongándose a lo largo de todo el día e incluso trabajando el sábado, complicando enormemente la asistencia a cursos de formación fuera del horario de trabajo.

Asimismo, la propia estructura del sector, con una importante presencia de establecimientos de 1 a 3 trabajadores, dificulta la asistencia dentro del horario de trabajo, ante la imposibilidad de prescindir de los empleados.

COSTE ECONÓMICO DE LOS CURSOS

Al igual que la dificultad por el horario, el coste económico de los cursos, afecta a todos los subsectores. Se trata principalmente de un problema de falta de recursos. Las cadenas de empresas, las medios-grandes y las franquicias, generalmente empresas de mayor tamaño y capital, no suelen tener demasiadas dificultades en este aspecto, pero el problema a resolver es el de las pymes y micropymes que desean participar en formación mediante el modelo de formación continua y no son capaces de asumir el coste de la misma. En este sentido, las PYMES, especialmente las más pequeñas, carecen de personal y de recursos adecuados para planificar y gestionar la formación.

Están poco familiarizadas con la formación como herramienta de desarrollo empresarial y además menos informadas sobre las posibilidades que ofrece la formación continua. Sería conveniente que las Administraciones públicas elevaran las bonificaciones para este tipo de empresas.

DISTANCIA AL CENTRO DE FORMACIÓN

Una dificultad íntimamente relacionada con la incompatibilidad de horarios es la **distancia al centro de formación**. Lógicamente, un recorrido mayor hasta el lugar de impartición supone más recursos en tiempo y dinero.

FALTA DE CONOCIMIENTO DE LA OFERTA FORMATIVA

Si bien no es una barrera en sí misma, la falta de conocimiento de la **oferta formativa existente** impide indirectamente participar de la formación. Se trata de una traba que afecta principalmente a las PYMES.

Una amplia mayoría de los trabajadores de las PYMES carece de información sobre formación continua, en una medida muy superior al desconocimiento que se da en las empresas más grandes.



En las PYMES además se encuentran otros problemas de acceso. Las dificultades para que su personal se forme en horas de trabajo son mayores que en otras empresas al no poder desprenderse de sus servicios y, todavía, más aguda es la cuestión en el caso de los trabajadores autónomos. Los costes relativos, expresados en términos salariales o de productividad, son mayores y, por tanto, sus empresarios o directivos son mucho más reacios a permitir la formación en el trabajo. También parece determinante la existencia o no de un departamento de personal y/o de recursos humanos, ya que las empresas que no los tienen forman mucho menos a sus empleados.

4.4.2. VALORACIÓN DE ÁREAS FORMATIVAS POR PARTE DE LAS EMPRESAS DEL SECTOR

El cuestionario pasado a las empresas de la Comunidad de Madrid del sector de Peluquerías, Tratamientos de Belleza y Actividades de Mantenimiento Físico-corporal, solicitaba la importancia que para las empresas cada una de 6/7 áreas formativas determinadas, con una escala de respuestas que iba de **nada importante** (1) a **muy importante** (5), pasando por: **poco importante** (2), **normal** (3) y **bastante importante** (4).

De las respuestas obtenidas en subsectores, y cruzando los datos de las puntuaciones obtenidas por cada una de las áreas consideradas, en las empresas de peluquería y belleza el área más valorada es **Técnicas de peluquería y estética**.

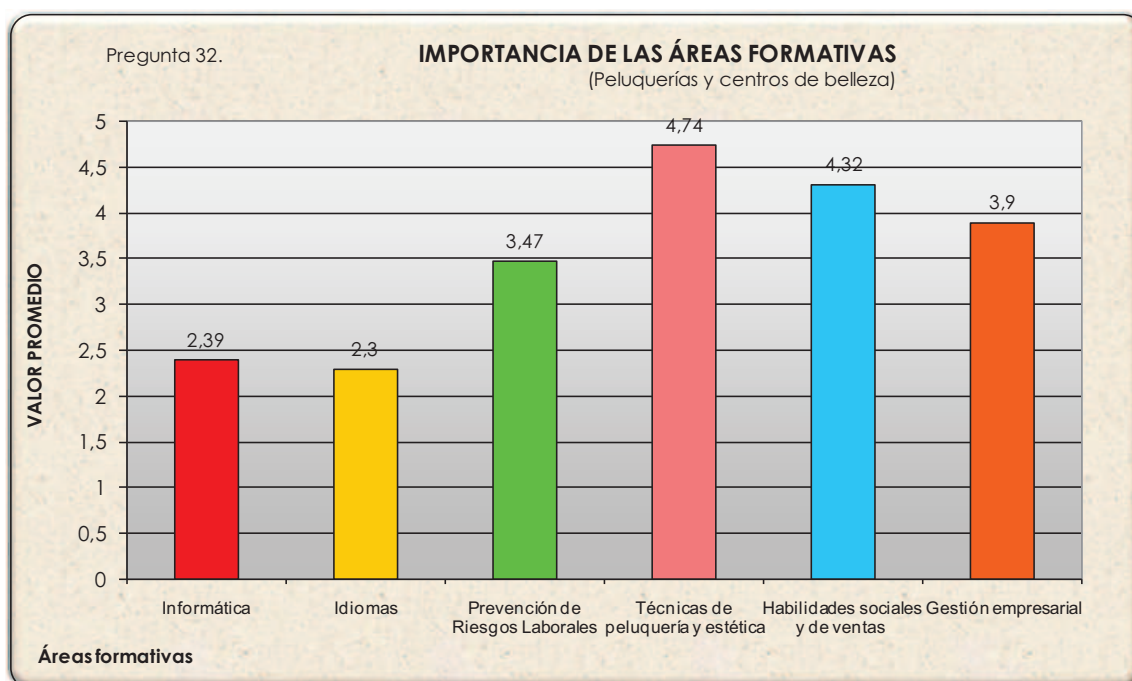


Gráfico 104. Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta

Le siguen Habilidades Sociales y Ventas. A continuación, las áreas señaladas son Gestión Empresarial y Prevención de Riesgos Laborales. Menos valoración presentan Informática e Idiomas con puntuaciones muy similares.

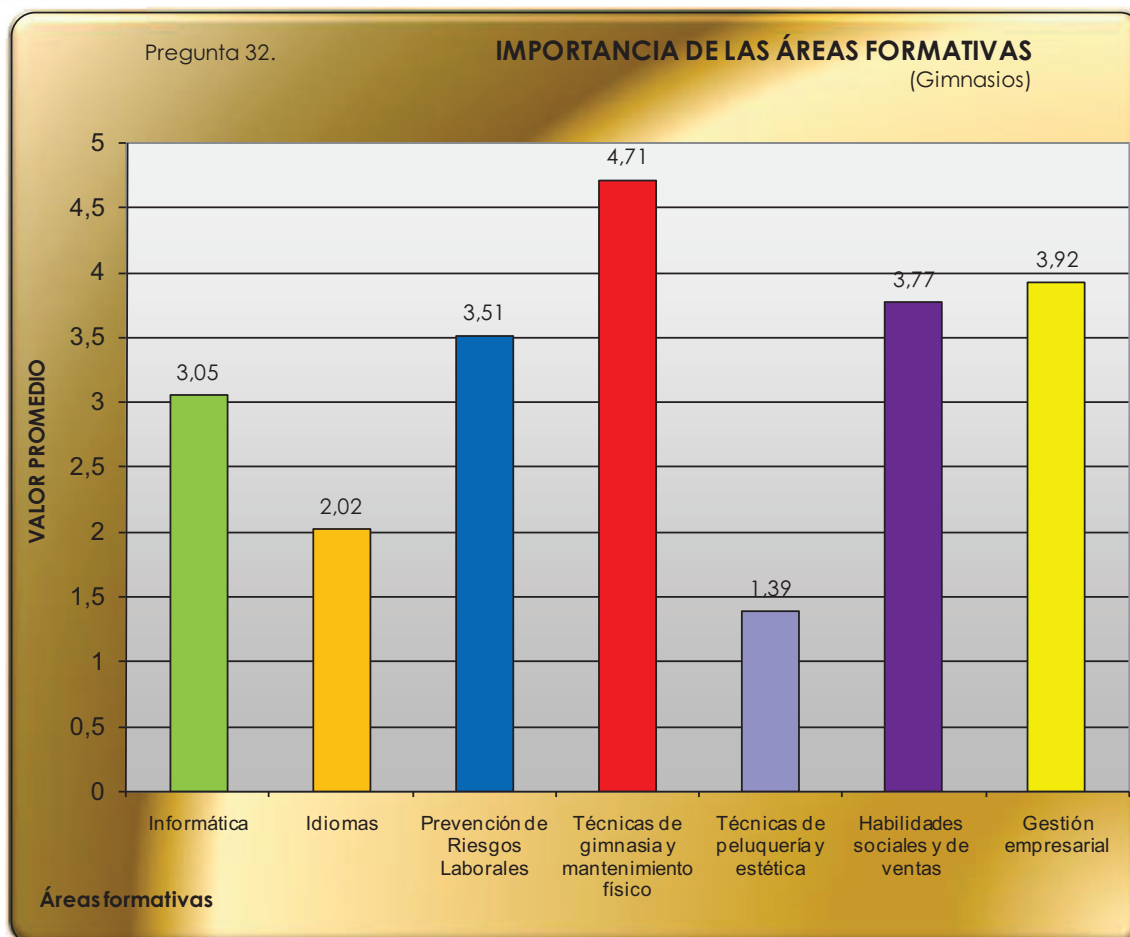


Gráfico 105. Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta

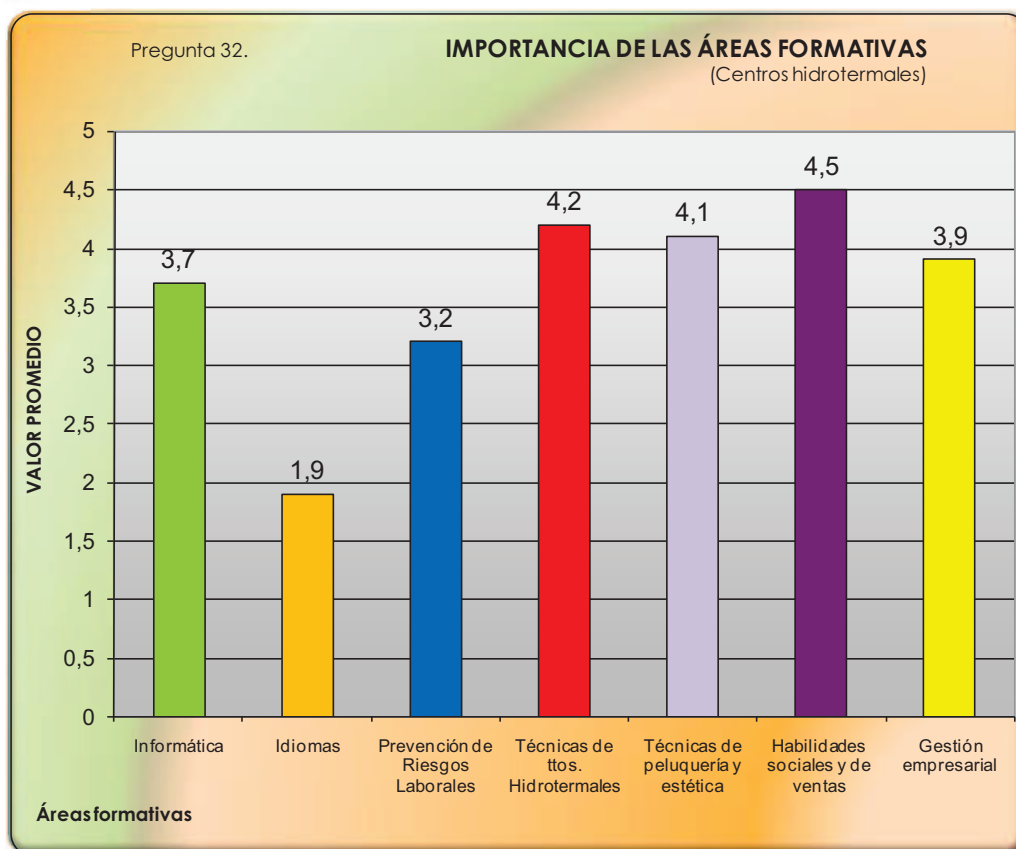


Gráfico 106. Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta

Como se aprecia claramente, los gráficos solo presentan coincidencia en la valoración del área de **Informática**, pero le dan una **importancia relativa** (menos en Peluquerías-Belleza). Las **especializaciones técnicas** de cada sector son áreas muy valoradas (**muy importantes**) y ocupan los primeros o segundos puestos de valoración. La **gestión empresarial** también es considerada **bastante importante** y esto concuerda, como en el tema de la especialización técnica, con la opinión de los expertos consultados y con los agentes claves entrevistados. Por último se le da **poca importancia** al área de **Idiomas**.

El cuadro 20 refleja las coincidencias y niveles de valoración que cada uno de los subsectores otorgan a las áreas formativas consideradas.



Subsector Peluquería Áreas formativas	Subsector Gimnasios Áreas formativas	Subsector Centros Hidrotermales Áreas formativas
1ª Técnicas de peluquería y Estética	1ª Técnicas de gimnasia y mantenimiento físico	1ª Habilidades sociales y de ventas
2ª Habilidades sociales y de ventas	2ª Gestión empresarial	2ª Técnicas de tratamientos hidrotermales
3ª Gestión empresarial	3ª Habilidades sociales y de ventas	3ª Técnicas de peluquería y Estética
4ª Prevención de riesgos laborales	4ª Prevención de riesgos laborales	4ª Gestión empresarial
5ª Informática	5ª Informática	5ª Informática
6ª Idiomas	6ª Idiomas	6ª Prevención de riesgos laborales
	7ª Técnicas de peluquería y Estética	7ª Idiomas

Cuadro 29. Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta

La opinión de los expertos también es coincidente respecto a las áreas de Habilidades sociales y de ventas y Gestión empresarial, ambas son consideradas como prioritarias para la formación de gerentes, comerciales y el personal en general (comunicación, empatía, amabilidad...). Al ser un sector donde el propietario es el gerente en numerosos casos y, además se trata de micropymes o pymes, las carencias formativas en estas áreas son acusadas.

CURSOS DE FORMACIÓN CONTINUA REALIZADOS EN LAS EMPRESAS EN LOS ÚLTIMOS AÑOS

De forma similar a como en el anterior apartado se indicaron las áreas formativas cuyo desarrollo se considera más importante para conseguir una mejor capacitación y reciclaje de los trabajadores. En este apartado se analizan el tipo de cursos que son más programados por las empresas del sector, en los últimos años:



Últimos cursos de formación realizados por los trabajadores de la empresa en el subsector de Peluquerías y Centros de Belleza (%)

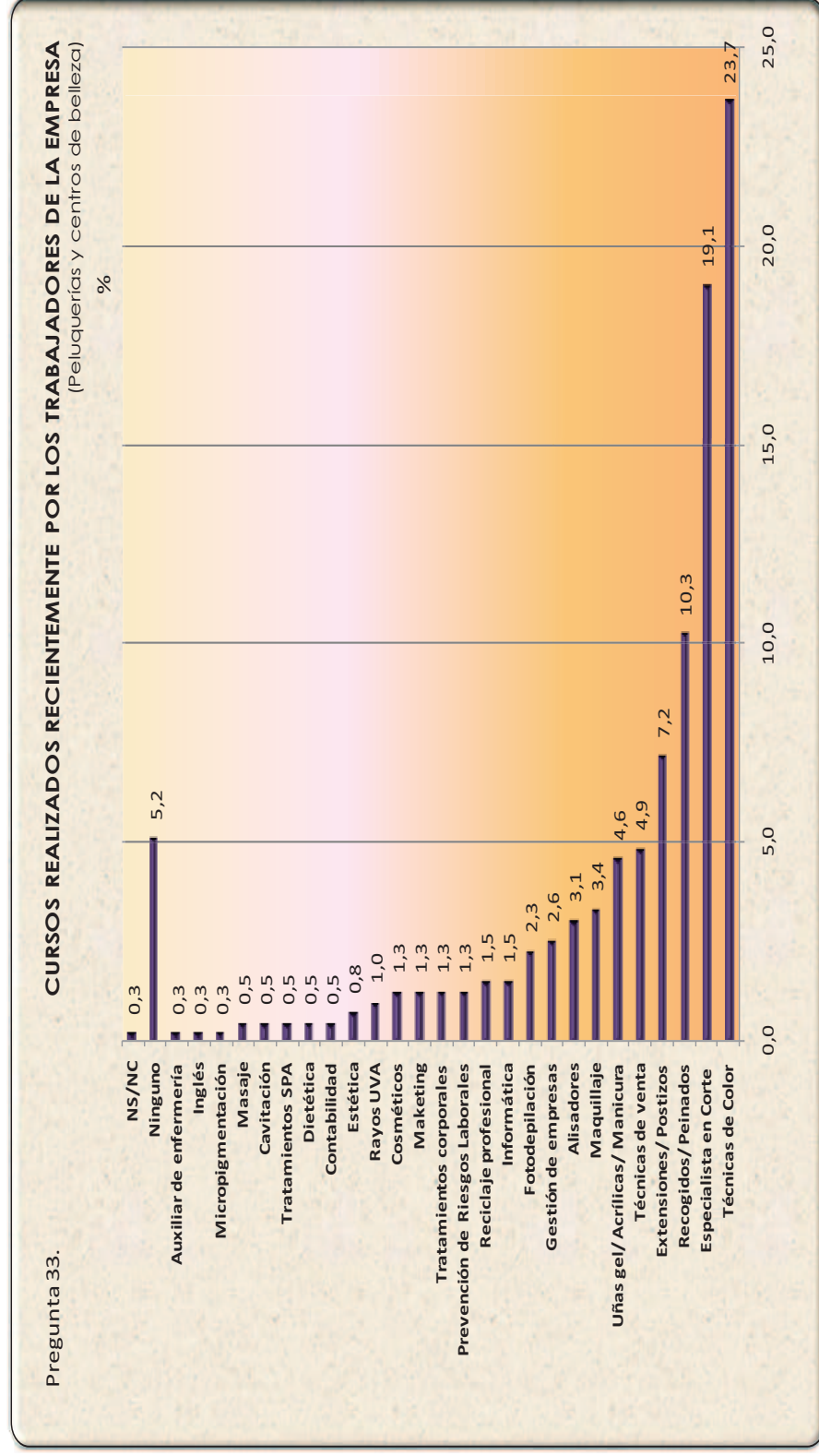


Gráfico 107. Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta



UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
El Fondo Social Europeo invierte en tu futuro





Los cursos que las empresas del subsector de Peluquería-Belleza señalan haber realizado en los dos últimos años, así como, la importancia que atribuyen a las áreas temáticas, coinciden en gran medida con la opinión de los expertos consultados.

Como ejemplo de ello se puede señalar el área de Técnicas de peluquería y estética (mayor valoración por parte de las empresas; mayor % de cursos realizados), coincidiendo con las opiniones de los expertos del subsector.

Últimos cursos de formación realizados por los trabajadores de la empresa en el subsector de Actividades de Mantenimiento Físico-Corporal –Gimnasios- (%)

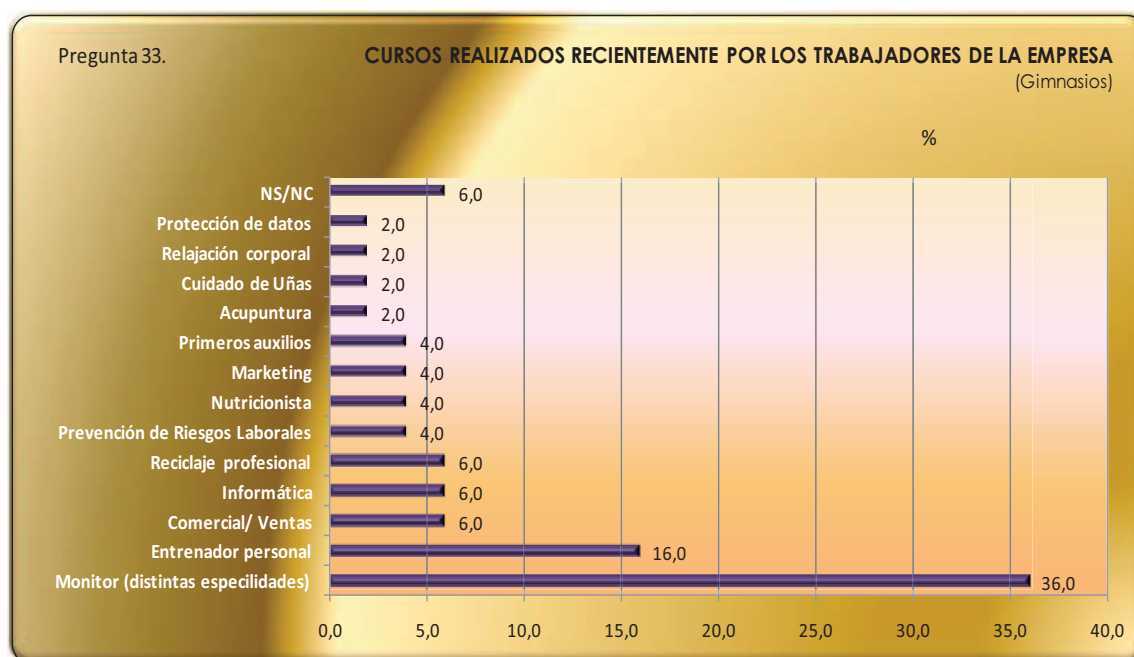
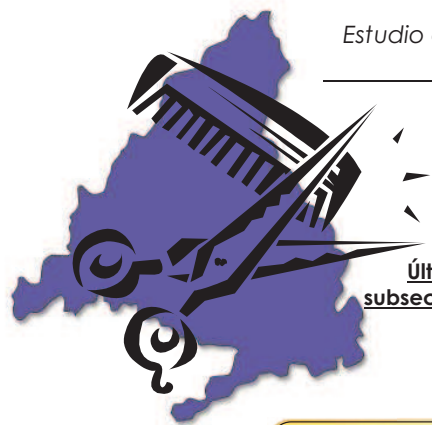


Gráfico 108. Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta

Si se observa el gráfico (correspondiente a Gimnasios), se puede extender el comentario anterior. En este subsector se programaron un mayor número de veces cursos correspondientes a área de Técnicas de gimnasia y mantenimiento físico, seguidos de cursos de Comercial/Ventas.

La opinión de expertos y agentes clave del subsector indica que es en estas áreas unida al de gerencia donde se deben programar más cursos.



Últimos cursos de formación realizados por los trabajadores de la empresa en el subsector de Actividades de Mantenimiento Físico-Corporal –Centros Hidrotermales- (%)

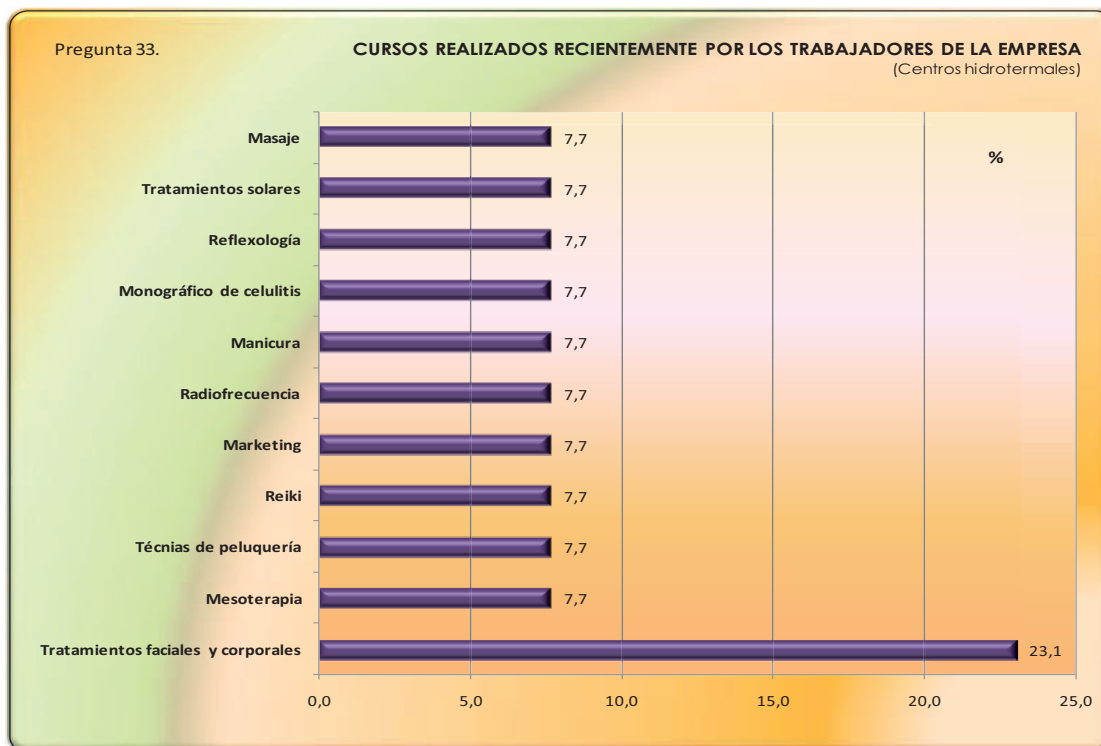
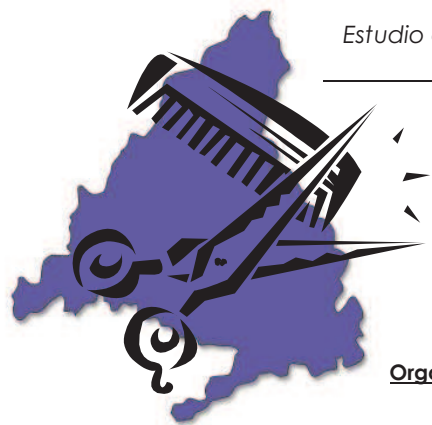


Gráfico 109. Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta

En el caso del subsector de Centros Hidrotermales, los cursos programados mayoritariamente pertenecen al área de Técnicas de tratamientos de estética y corporales. No se han realizado cursos específicos sobre hidroterapia ni de habilidades sociales y de ventas, a pesar de la importancia que se da a estas áreas formativas.

Aquí la opinión de los expertos indica que es en las áreas donde el subsector ha programado más cursos (tratamientos estéticos) donde se debe insistir.



¿Cómo organizan los cursos de formación continua las empresas del sector? A esta pregunta se responde:

Organización de los cursos de formación o reciclaje profesional en el subsector de Peluquerías y Tratamientos de Belleza (%)

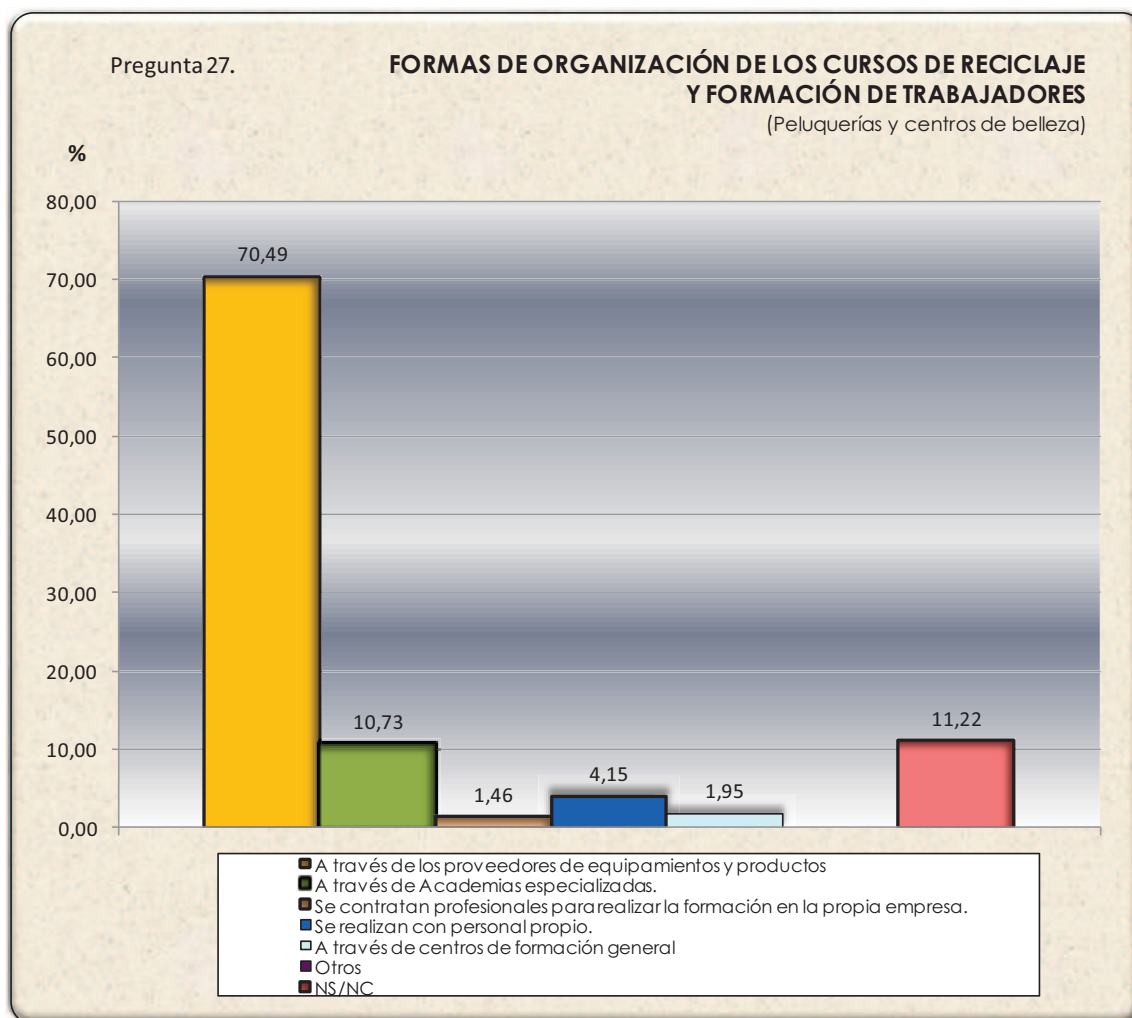


Gráfico 110 Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta

Un 70,49% los organiza a través de proveedores de equipamientos y productos. Un 10,73% de las empresas lo hacen mediante el concurso de academias especializadas y un pequeño porcentaje (4,15%) los realiza con personal propio en sus propios centros de trabajo.



**Organización de los cursos de formación o reciclaje profesional en el
subsector de Mantenimiento Físico-Corporal –Gimnasios- (%)**

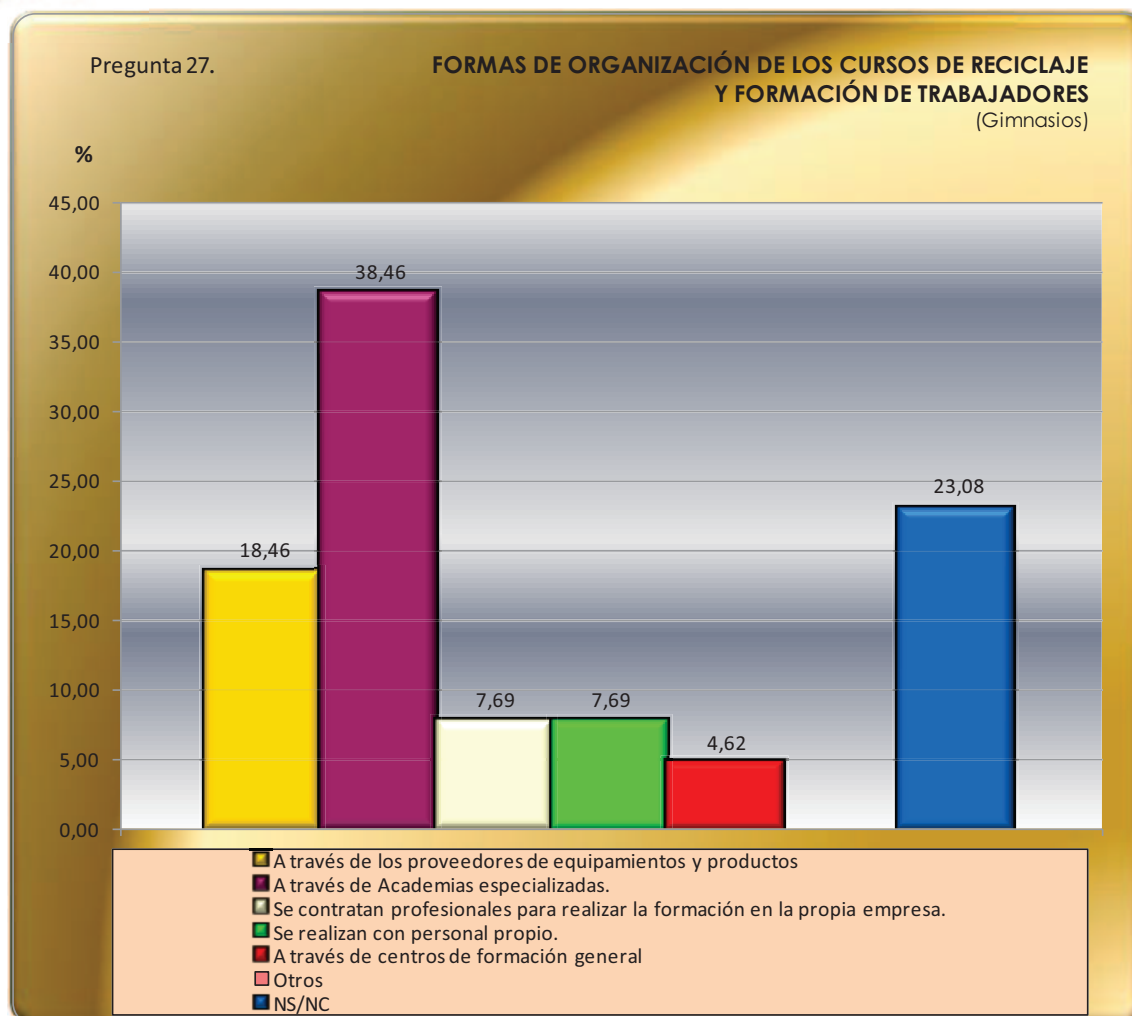


Gráfico 111. Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta

En el subsector de Gimnasios la organización de cursos difiere de la de peluquerías-Belleza. La mayor parte de las empresas recurren a academias especializadas para que sus trabajadores reciban formación, pero un 18,46% lo hace a través de sus proveedores (cursos gratuitos para la introducción de productos y aparatología). El mismo porcentaje (7,69%) de empresas recurre a su propio personal o a contratar a formadores externos para realizar la formación en sus centros y el 4,62% de las empresas responde que a través de centros de formación en general. No obstante, casi el 24% de los encuestados NS/NC, que se podría traducir como: no se hace formación.



**Organización de los cursos de formación o reciclaje profesional en el
subsector de Mantenimiento Físico-Corporal –Centros Hidrotermales- (%)**

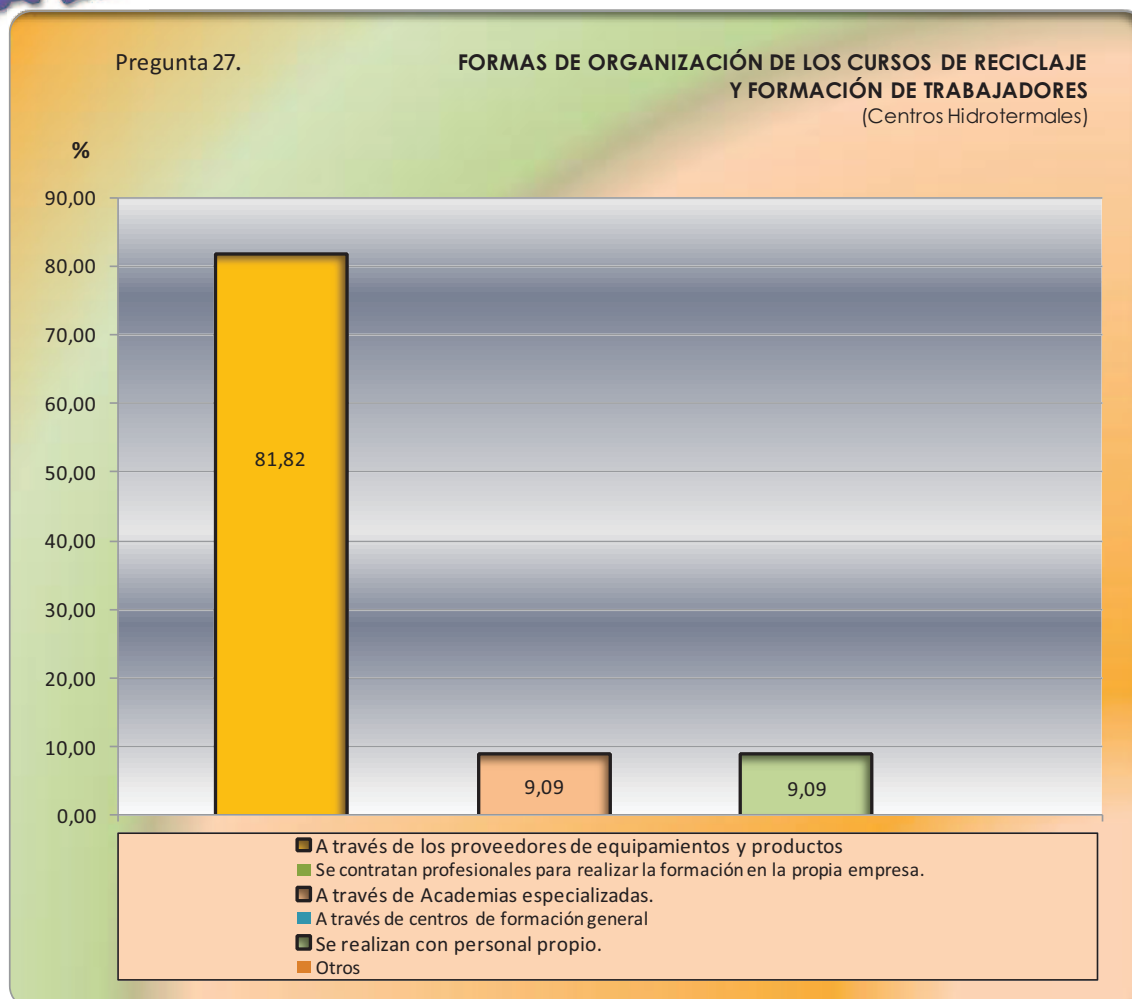


Gráfico 112. Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta

Por último, las empresas de Centros Hidrotermales, como en Peluquerías y Tratamientos de Belleza, los proveedores de productos y equipamiento son quienes imparten la formación a sus clientes. Solo un 9% recurre a academias especializadas o contrata formadores externos para realizar los cursos en su centro.



Las opiniones de los expertos consultados no son totalmente coincidentes con lo expresado por las empresas. En Peluquería y Belleza su respuesta es:

- Solo las empresas franquiciadas y las que realizan compras importantes de productos reciben cursos sobre la utilización de esos productos específicos.
- La mayor parte de las empresas realizan curso de formación continua (un gran número de ellas) o cursos organizados por entidades privadas (pagándolos).

En cambio en Gimnasios y Centros Hidrotermales opinan más en concordancia con las respuestas de las empresas encuestadas en su subsector correspondiente.

La conclusión que se podría obtener de todo lo expuesto es que la formación continua que realizan las empresas del sector es impartida, en un porcentaje importante, por los proveedores de productos y equipamiento del mismo, con la excepción del subsector de Gimnasios que recurre a academias especializadas. En menor proporción los cursos se organizan contratando formadores externos o recurriendo a personal propio, realizándose la formación en los propios centros de trabajo.

4.5. NECESIDADES DE FORMACIÓN POR OCUPACIONES

Se ha expuesto con anterioridad que la cualificación de los trabajadores del sector se podía calificar de notable, pero ello no implica, a juicio de los expertos consultados, que se deban ampliar competencias, reciclar conocimientos y estar al día en las nuevas técnicas y productos que aparecen en el mercado.

Asimismo, los expertos indican que:

- “Cada vez se necesitan más conocimientos en habilidades directivas”
- “También son necesarios nuevos conocimientos en técnicos, sobre todo en estética superior” (
- Sin una buena técnica y calidad en el servicio, no hay buena atención al cliente,
- Asimismo, hay un exceso de rotación de trabajadores, lo cual afecta negativamente al interés por su formación.

Por otra parte, hay que destacar la baja “cualificación gerencial” que se da en las micropymes y en buena parte de pymes del subsector Peluquería y Tratamientos de Belleza, sobre todo en aquellas dirigidas por autónomos que son grandes profesionales en su especialidad pero que por estar a ello diariamente, suelen dejar de lado su actividad gerencial.



4.5.1. DEMANDAS FORMATIVAS DE CARÁCTER GENÉRICO

A continuación se indican los principales déficit formativos detectados en el conjunto del sector de Peluquerías, Tratamientos de Belleza y Actividades e Mantenimiento Físico-corporal en la Comunidad de Madrid. Estas carencias son transversales a las distintas ocupaciones y a los diferentes subsectores estudiados:

La opinión de los trabajadores encuestados se refleja en el gráfico.

Aspectos en los que hay más carencias de formación dentro del sector (%)

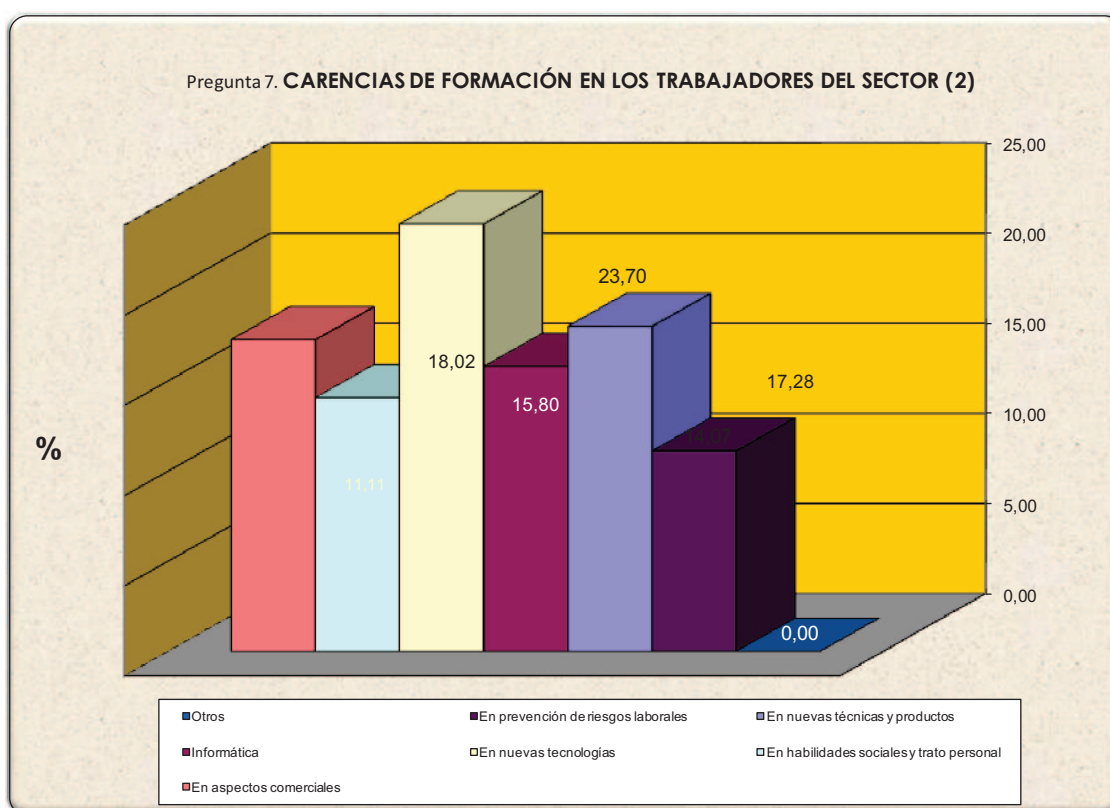


Gráfico 113. Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta



Las necesidades formativas detectadas por los trabajadores, en función del porcentaje de respuestas obtenido, fueron:

- Nuevas tecnologías (excepto informática), 23,70%
- Nuevas técnicas y productos, 18,02%
- Aspectos comerciales, 17,28%
- Informática, 15,80%
- Habilidades sociales y trato personal, 14,07%
- Prevención de riesgos laborales, 11,11%

Seguidamente se analiza la respuesta dada por las empresas a esta misma cuestión.

Necesidades de formación de los trabajadores del subsector de Peluquerías y Tratamientos de Belleza (%)

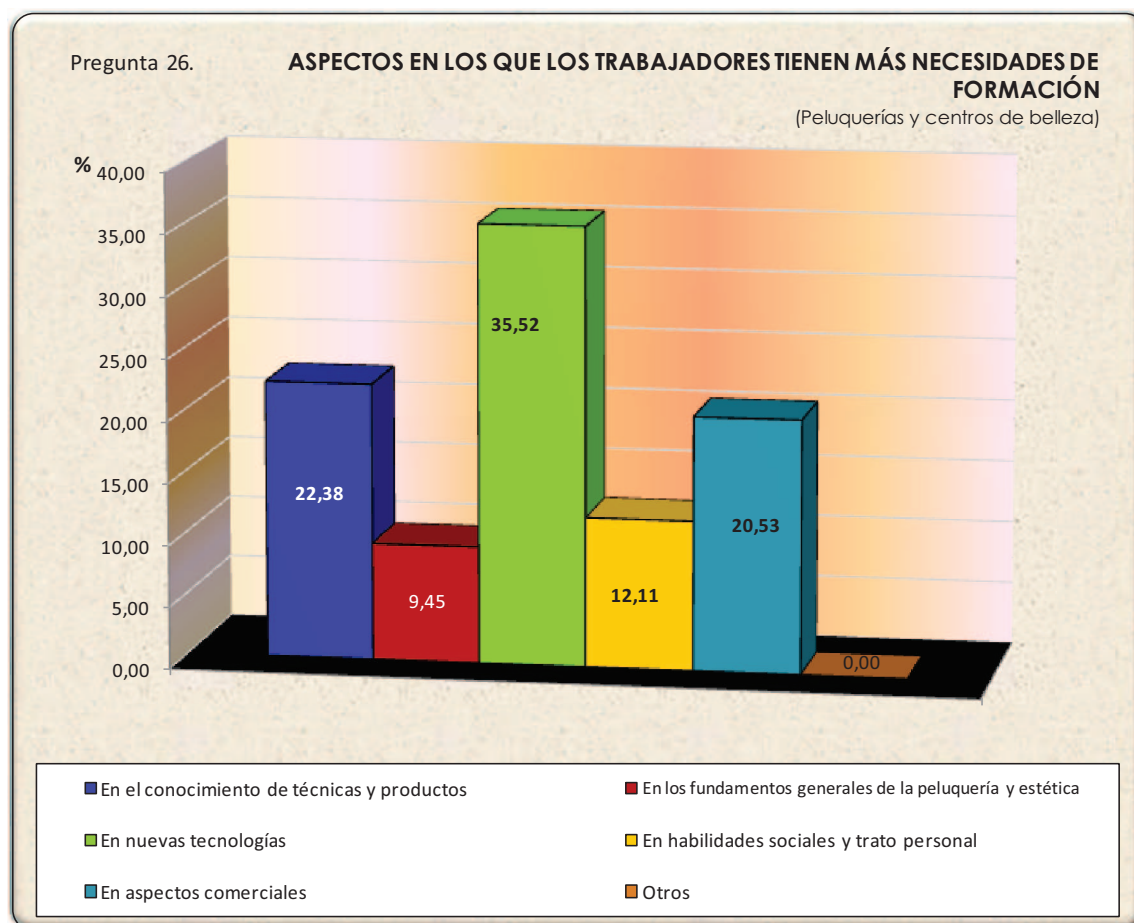


Gráfico 114. Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta

El 35,52% de las empresas de Peluquería-Belleza indican que sus necesidades de formación se centran en primer lugar en las nuevas tecnologías. El segundo y tercer lugar lo ocupan el conocimiento de técnicas y productos (22,38%) y los aspectos comerciales (20,53%). Por último, las necesidades se determinan en habilidades sociales (12,11%) y en fundamentos generales de peluquería y estética (9,45%).



Necesidades de formación de los trabajadores del subsector de Actividades de Mantenimiento Físico-Corporal –Gimnasios- (%)

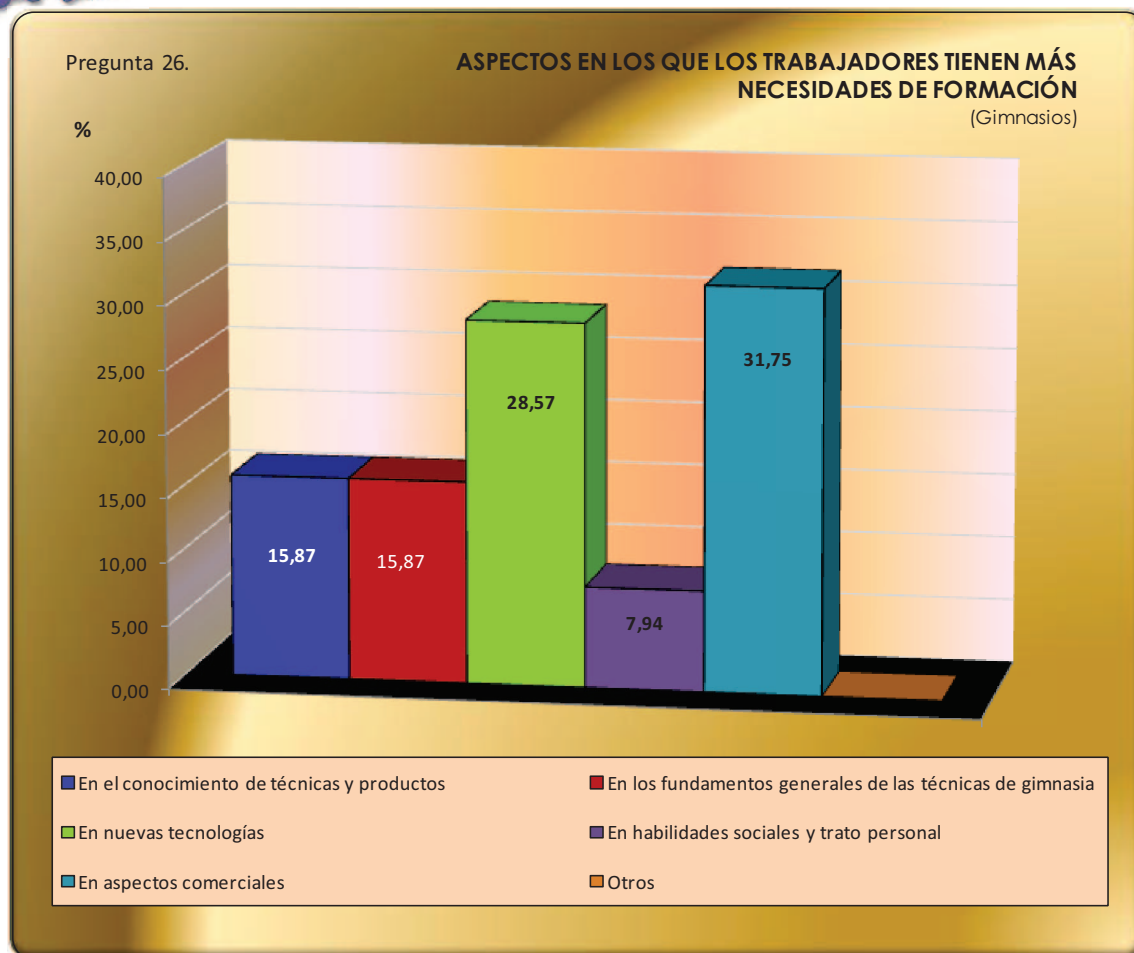


Gráfico 115. Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta

En el subsector de Gimnasios es en los aspectos comerciales (31,75%) donde las necesidades de formación son más necesarias según las empresas, pero a continuación las nuevas tecnologías (29,57%) y los conocimientos en técnicas y productos y en los fundamentos de técnicas de gimnasia (15,87%) donde se necesita formación.



**Necesidades de formación de los trabajadores del subsector de
Actividades de Mantenimiento Físico-Corporal –Centros Hidrotermales- (%)**

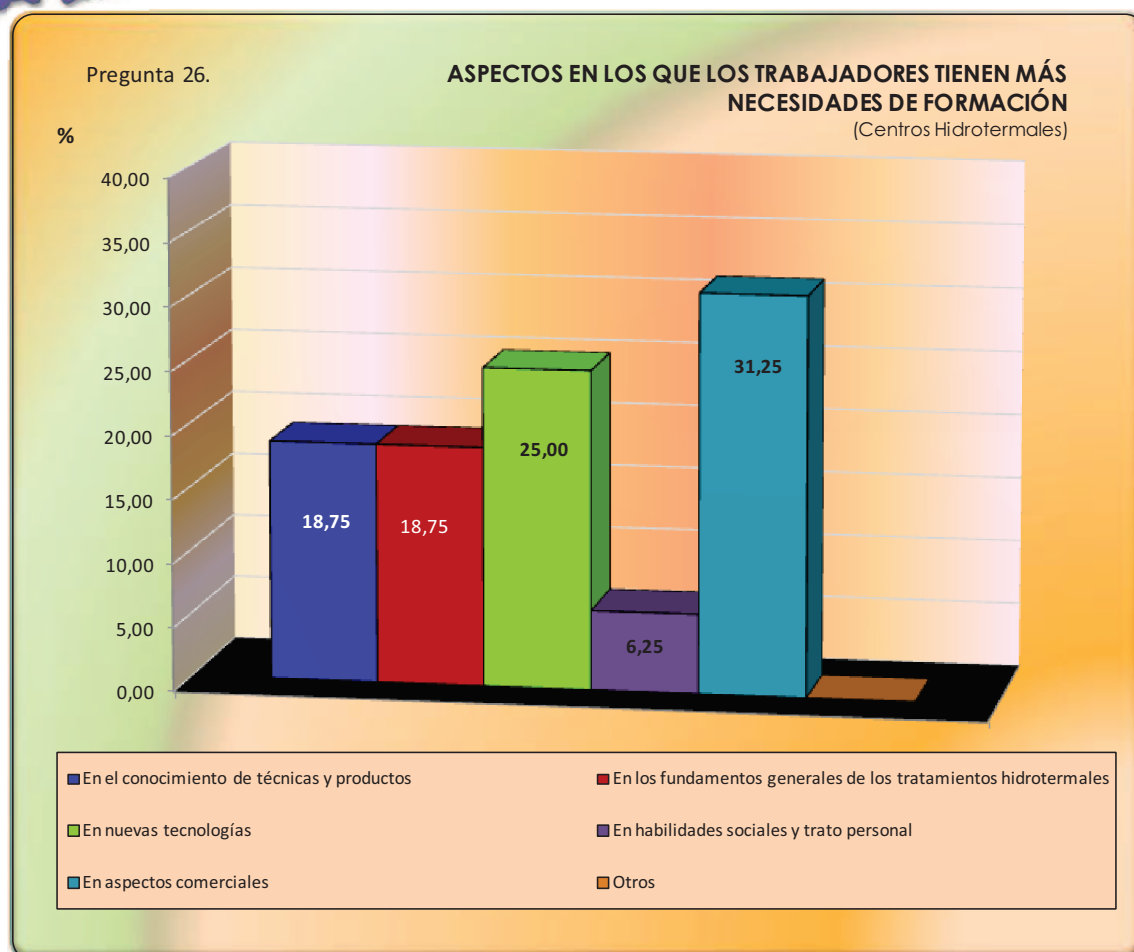


Gráfico 116. Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta

Si comparamos el gráfico del subsector de Centros Hidrotermales con el anterior de Gimnasios, se aprecia una coincidencia en el formato de las necesidades de formación aunque varían los índices de respuesta. Por lo tanto, las carencias formativas de ambos subsectores son coincidentes.

Del análisis conjunto de las consultas a trabajadores, empresas y a expertos del sector se extrae la conclusión de que las necesidades de formación en el sector se centran fundamentalmente en:

- Las nuevas tecnologías aplicadas al sector.
- Informática/ofimática.
- Nuevas técnicas y productos específicos para cada subsector considerado.
- Gestión empresarial y comercial.
- Habilidades sociales.



A continuación se indican los principales déficit formativos detectados en el conjunto del sector de Peluquerías, Tratamientos de Belleza y Actividades de Mantenimiento Físico-Corporal. Estas carencias son transversales a las distintas ocupaciones y a los diferentes subsectores estudiados:

DEMANDAS FORMATIVAS	DESCRIPCIÓN
NUEVAS TECNOLOGÍAS APLICADAS AL SECTOR	Conocimientos sobre nuevos equipos y aparatología aplicadas a los tratamientos capilares, de belleza y físico-corporales en los subsectores considerados.
INFORMÁTICA BÁSICA E INTERNET	- Ofimática básica - Uso de Internet
TÉCNICAS Y PRODUCTOS	- Conocimientos de nuevas técnicas y productos aplicables a los servicios de cada uno de los subsectores considerados. - Perfeccionamiento de los conocimientos y habilidades ya adquiridas.
GESTIÓN DE EMPRESAS (PYMES fundamentalmente)	- Conocimiento de gestión empresarial: Organización, Gestión de RR.HH., Legislación laboral, Fiscal, Gestión financiera, Contabilidad y Marketing - Conocimiento del Sector y sus recursos en la Comunidad de Madrid.
HABILIDADES DIRECTIVAS Y TRABAJO EN EQUIPO	Aprender a dirigir equipos de trabajo, y grupos humanos se observa como una necesidad para todos los responsables en todos los procesos productivos
ATENCIÓN AL CLIENTES EN EL SECTOR DE TURISMO	La atención a las necesidades específicas de diferentes tipologías de clientes, tienen y tendrán cada vez mayor relevancia en el sector
HABILIDADES SOCIALES	- Comunicación interpersonal - Empatía - Escucha activa



DEMANDAS FORMATIVAS	DESCRIPCIÓN
PREVENCIÓN EN RIESGOS LABORALES E	La necesaria atención al desarrollo de hábitos de trabajo seguros y saludables, las actitudes relativas a la prevención, de seguridad y salud en el trabajo son elementos básicos, sin lugar a dudas, en el trabajo diario
SENSIBILIZACIÓN MEDIO AMBIENTAL, Y TRATAMIENTO DE RESIDUOS	La sensibilización en nuestras sociedades por el desarrollo sostenible del medio ambiente, así como el tratamiento de residuos pasa por una formación indispensable en estos temas tanto para las empresas como para los trabajadores
IDIOMAS: INGLÉS (principalmente) y FRANCÉS	El conocimiento de idiomas es aconsejable a los trabajadores del sector, sobre todo en aquellas empresas que dan servicios al turismo (centros en hoteles o zonas turísticas)

Cuadro 30

4.6. ITINERARIOS FORMATIVOS DE LAS OCUPACIONES DEL SECTOR

Un **ITINERARIO FORMATIVO** consiste en una serie de **acciones formativas** (cursos) yuxtapuestas, cuya realización total por parte de un alumno, permiten la obtención de un Certificado de Profesionalidad que habilita para el desempeño de un determinado puesto de trabajo.⁸

A continuación se presenta una relación de acciones orientadas a responder las necesidades detectadas en las ocupaciones del sector de Peluquerías, Tratamientos de Belleza y Actividades de Mantenimiento Físico-corporal en la Comunidad de Madrid. Estas acciones se han dividido en tres bloques:

⁸ A los efectos de este estudio también se trata el Itinerario Formativo como el conjunto de conocimientos adquiridos (a través de acciones formativas) que permiten el desarrollo de la carrera profesional de un trabajador, en relación con su promoción y reconocimiento competencial. Ver ANEXO I de este Informe Formativo.



4.6.1. ACCIONES FORMATIVAS DE CARÁCTER ESPECÍFICO (E)

CÓDIGO	DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN
EP01	Peinado de cabello
EP02	Corte de cabello
EP03	Coloración de cabello
EP04	Tratamientos faciales de estética
EP05	Tratamientos corporales
EP06	Curso de estilista
EP07	Manicura
EP08	Maquillador
EP09	Masaje, drenaje y técnicas complementarias
EP10	Curso de depilación
EP11	Higiene y seguridad aplicadas a centros de belleza
ED01	Técnico base de aeróbic
ED02	Monitor de bailes de salón
ED03	Monitor de sala de musculación y cardio
ED04	Monitor de Pilates
ED05	Monitor de Ciclo Indoor
ED06	Entrenador Personal
ED07	Planificación de programas de fitness acuático

Cuadro 31



CÓDIGO	DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN
ED08	Socorrista
ED09	Quiromasaje
ED10	Master en Dirección de Organizaciones e Instalaciones Deportivas

Cuadro 32

4.6.2. ACCIONES FORMATIVAS DE CARÁCTER TRANSVERSAL (T)

CÓDIGO	DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN
T01	Inglés profesional para actividades comerciales
T02	Aplicaciones microinformáticas
T03	Atención al cliente/ consumidor
T04	Medio Ambiente
T05	Prevención de Riesgos Laborales
T06	Trabajo en equipo
T07	Primeros auxilios
T08	Habilidades sociales
T09	Habilidades directivas

Cuadro 33



CÓDIGO	DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN
T10	Gestión de recursos humanos
T11	Marketing estratégico
T12	Contabilidad y fiscalidad
T13	Contaplus

Cuadro 34

4.6.3. ACCIONES FORMATIVAS TRANSVERSALES CON ADAPTACIÓN (TA)

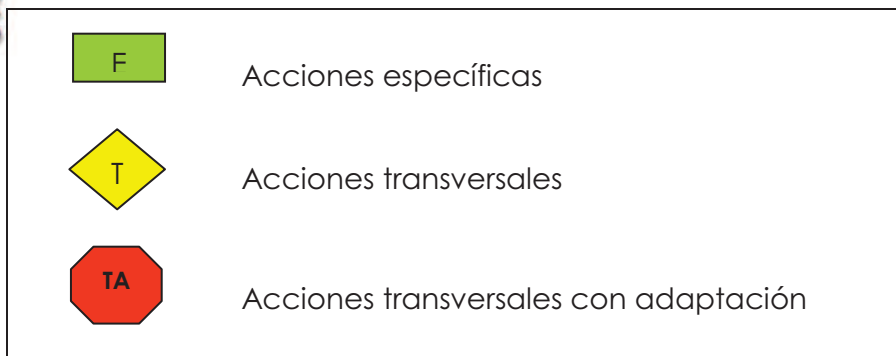
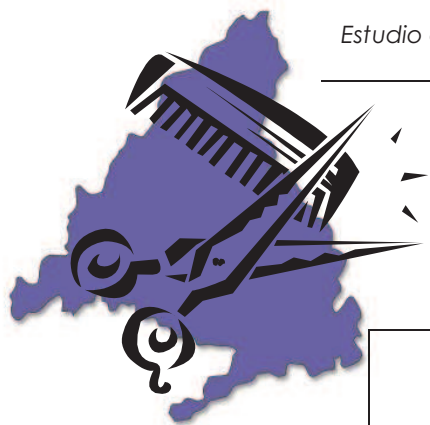
CÓDIGO	DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN
TA01	Prevención de lesiones
TA02	Recuperación funcional del deportista lesionado

Cuadro 35

Para cada ocupación del sector, se ha elaborado un itinerario formativo⁹, donde figura la formación inicial del puesto y las diferentes acciones formativas, específicas, transversales y transversales con adaptación.

Cada acción se identifica por un código alfanumérico, que se corresponden con los códigos de los cursos indicados anteriormente. Asimismo, cada tipo de acción se identifica de la siguiente manera:

⁹ La totalidad de los itinerarios formativos se adjuntan en el Anexo I de este informe.



Cuadro 36

4.7. ANÁLISIS DE LA OFERTA DE FORMACIÓN PROFESIONAL CONTINUA PARA EL SECTOR DE PELUQUERÍAS, TRATAMIENTOS DE BELLEZA Y ACTIVIDADES DE MANTENIMIENTO FÍSICO-CORPORAL

La oferta de formación profesional continua para trabajadores del sector en la Comunidad de Madrid puede proceder de:

- Las diferentes **asociaciones patronales del sector** (regionales y provinciales), a través de los Contratos-programa convocados por la Administración Estatal o Autonómica, solicitados por ellas mismas o por la CEOE-CEPYME, que los proporciona a sus asociados para oferta a todos los trabajadores del sector.
- Las **organizaciones sindicales** más representativas en la Comunidad de Madrid, que ofertan sus planes de formación mediante Contratos-programa similares a los anteriormente descritos.
- Cursos de formación continua en las empresas, gratuitos para los trabajadores pudiendo las empresas bonificarse sus costes mediante reducciones en sus aportaciones a las cuotas de la Seguridad Social por un valor máximo del **Crédito para la Formación** disponible (R.D. 1046/2003, de 1 de agosto). Estos cursos son impartidos por entidades de formación acreditadas, privadas o asociadas a instituciones patronales o sindicales.



Pese al desconocimiento que tienen las empresas del sector de los Contratos-Programa (desconocimiento de la oferta de formación), son precisamente los cursos organizados bajo esta modalidad, los más utilizados en la Comunidad de Madrid por aquellas empresas más implicadas con las asociaciones patronales o sindicatos más representativos del sector en esta Comunidad:

- Contratos programa del sector, cuando se trata de materias específicas o transversales adaptadas al sector.
- Contratos-programa multisectoriales, en relación a materias transversales.

La utilización del crédito para la formación del que disponen las empresas, utilizando el modelo de formación continua, bonificable en las cuotas de los trabajadores a la Seguridad Social, es una realidad en las grandes empresas, no siendo así en las pymes y micropymes, donde el grado de desinformación al respecto es verdaderamente elevado. De todas maneras, no siendo muy alto en nivel de conocimiento de las ayudas, la diferencia entre conocimiento/ utilización de ambas fórmulas de formación continua es importante.

El análisis de la oferta de formación continua disponible en la Comunidad de Madrid en el año 2008 y la programación provisional de 2009 de algunas entidades, ha permitido elaborar los siguientes cuadros de la oferta formativa 2008-2009 donde se muestran las acciones formativas existentes agrupadas por áreas temáticas:



DENOMINACIÓN TEMÁTICA O DEL CURSO	MODALIDAD
PELUQUERÍAS	
Color	Presencial
Corte	Presencial
Cambios de forma permanente	Presencial
Recogidos	Presencial
Recogidos	Distancia
Extensiones	Presencial
Peinados étnicos	Presencial
Moda	Presencial
Peinados artísticos	Presencial
Cortes hombres	Presencial
Técnicos hombres	Presencial
Alisado permanente	Presencial
Diseño en brusing	Presencial
Peluquería	Presencial
Tendencias	Presencial
Peluquería de caballeros	Presencial
Tintes	Presencial
Rastas	Presencial
Extensiones	Presencial
Cortes personalizados	Presencial
Técnicas de recogido para actos sociales	Presencial
Peinados, acabados y recogidos para novias y madrinas	Presencial

Cuadro 37



(Continuación)

DENOMINACIÓN TEMÁTICA O DEL CURSO	MODALIDAD
PELUQUERÍAS	
Técnicas de peinados con plancha	Presencial
Alisado térmico	Presencial
Nuevas técnicas tratamiento de cauterización del cabello	Presencial
Cambios de coloración, técnicas y precauciones	Presencial
Cursos de peluquería	Presencial
Cursos intensivo de peluquería	Presencial
Curso de perfeccionamiento de peluquería	Presencial
Asesoría de belleza y estilo	Presencial
Estilismo de maquillaje	Presencial
Técnicas estéticas de manos y pies	Presencial
Técnicas de belleza corporal	Presencial
Estética	Presencial
Procesos de maquillaje social	Presencial
Los tratamientos estéticos de manos y pies	Presencial
Realización de tratamientos faciales de estética	Presencial
Reflexología podal	Presencial
Personal encargado del funcionamiento y vigilancia de los aparatos de bronceado mediante radiaciones ultravioleta	Presencial
Higiénico-sanitario para aplicaciones de técnicas de micropigmentación y tatuaje	Presencial
Lifting japonés	Presencial
Estilismo: Tendencias primavera	Presencial

Cuadro 38



(Continuación)

DENOMINACIÓN TEMÁTICA O DEL CURSO	MODALIDAD
ESTÉTICA	
Estilismo: Tendencias otoño	Presencia

Cuadro 39. Fuente: Elaboración propia a partir de informaciones recogidas.

DENOMINACIÓN TEMÁTICA O DEL CURSO	MODALIDAD
ACTIVIDADES FÍSICO-CORPORALES	
Monitor de aeróbic y actividades dirigidas	Presencial
Pilates con máquinas	Presencial
Pilates Reforme	Presencial
Cicloindoor	Presencial
Cicloindoor avanzado	Presencial
Entrenador personal	Presencial
Monitor de Musculación	Presencial
Nutrición Deportiva	Presencial
Nutrición Deportiva	Distancia
Monitor de Aeróbic y actividades dirigidas	Presencial
Estiramientos	Presencial
Monitor técnicas acuáticas	Presencial
Cursos de entrenadores	Presencial
Cursos de Técnico de Aeróbic	Presencial
Monitor de fitness	Presencial

Cuadro 40. Fuente: Elaboración propia a partir de informaciones recogidas.



Con relación a la oferta formativa, a continuación se recogen las valoraciones realizadas tanto por los agentes del sector entrevistados como por los grupos de expertos consultados. Así mismo, se han tenido en cuenta los resultados de las encuesta a los trabajadores del sector en lo referente a la adecuación de la oferta formativa existente.

La opinión de los trabajadores viene reflejada en el gráfico que se muestra a continuación:

Características que deberían tener de los cursos de formación continua

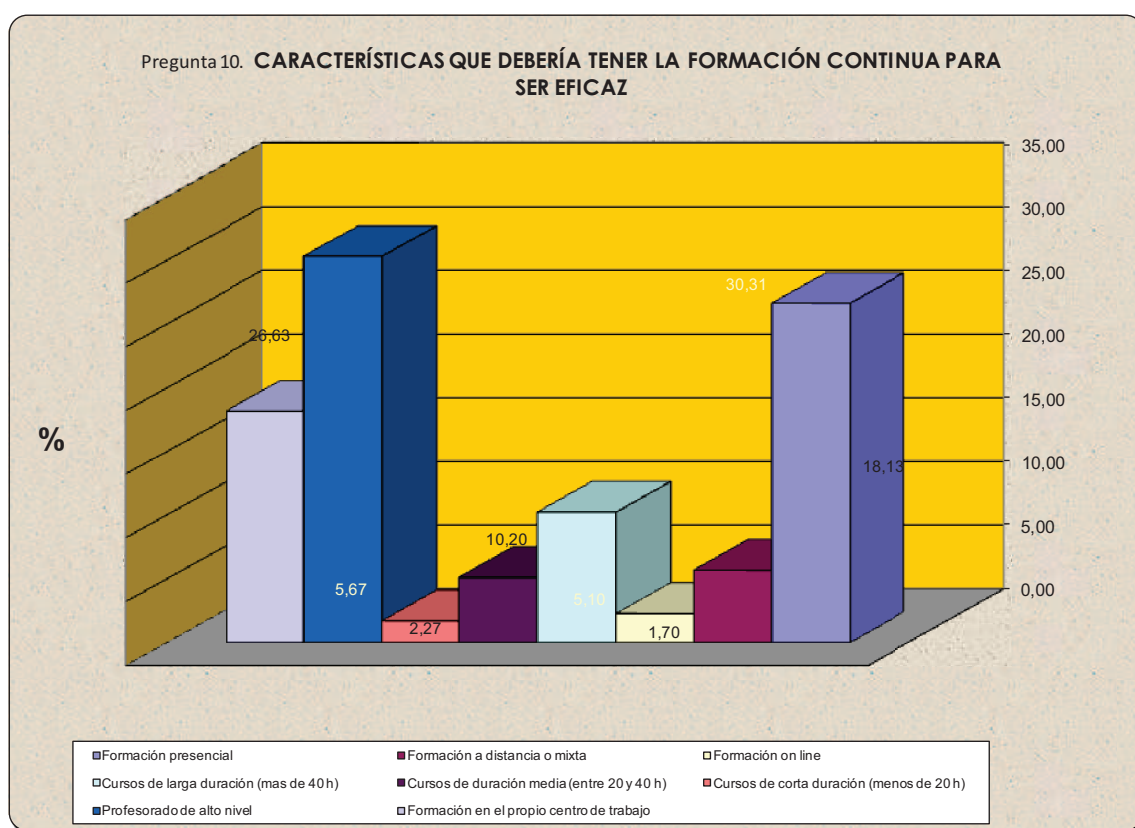


Gráfico 117. Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta

Los trabajadores se inclinan mayoritariamente por:

- Los cursos sean impartidos por formadores con alta cualificación y experiencia, 30,31%.
- La formación en el propio centro de trabajo, 2,63%.
- La modalidad presencial de la formación, 18,13%.
- Los cursos de duración igual o superior a las 40 horas, 10,23%.

La formación a distancia o mixta, la formación "on line", los cursos de duración media o de menos de 20 horas obtienen porcentajes poco representativos y en orden decreciente.

La primera y principal valoración obtenida podría resumirse en que:



La oferta no se conoce suficientemente por las empresas y trabajadores y que los contenidos que se imparten deben ser actualizados y adaptados a las necesidades del sector. Por ello se debe mejorar el sistema de información sobre oferta formativa y subvenciones o bonificaciones a la formación continua

En cuanto al **profesorado**, la conclusión obtenida es que se debe cuidar más su **experiencia docente y acreditación profesional**.¹⁰

En cuanto a las **modalidades de impartición** de las acciones formativas, las conclusiones obtenidas son las siguientes:

- 1) Se prefiere la **modalidad presencial** para todos los **cursos específicos** del sector y eminentemente **prácticos**.
- 2) En todo caso, y atendiendo a los contenidos del curso y metodología a emplear, la modalidad de **impartición mixta** (a distancia con sesiones presenciales) sería la preferida, ya que facilita la participación de los trabajadores, aminora el problema de los desplazamientos al lugar de celebración de las acciones formativas y **permite la realización de ejercicios prácticos** y grupales al mismo tiempo que el seguimiento y verificación del aprovechamiento de los alumnos por parte de los formadores.
- 3) La modalidad exclusivamente a distancia es la peor valorada por parte de expertos y trabajadores, debido a las dificultades de seguimiento y el alto grado de abandono de los cursos por parte de los alumnos. Solo se debería recurrir a ella en casos puntuales y contando con metodologías muy adaptadas y específicas. Se considera adecuada para transmitir conocimientos pero no habilidades.
- 4) Sobre la formación "**on line**", aún considerándose muy flexible en cuanto a horarios (otro de los graves inconvenientes del sector), presenta grandes dificultades para desarrollarla debido a la falta de medios técnicos, tanto en las pymes del sector como de los propios usuarios del sistema (carencia de PC's, acceso a Internet, conocimientos informáticos básicos). Asimismo, los temas específicos del sector no están adaptados convenientemente a este tipo de metodología, y más si se tiene en cuenta las prácticas a realizar y los medios y productos a utilizar.

En cuanto a la **duración** de las acciones formativas:

- 5) Atendiendo a la duración de las acciones formativas, estas se prefieren de una duración larga, igual o mayor de 40 horas/curso. Si por causa de la extensión de la materia a tratar, la duración del curso fuera superior, debería modularse convenientemente para poder realizarlo por fases, siendo, de esta manera, más fácil la participación y realización del curso por parte de los/as trabajadores/as.

¹⁰ Estas valoraciones responden a la opinión mayoritaria de los expertos consultados y que coincide en gran medida con los resultados de la encuesta.



Considerando los **contenidos de las acciones formativas**, las conclusiones obtenidas indican que:

1. Los contenidos curriculares deben adecuarse mejor a las reales necesidades del sector. De esta forma, se incrementará el reconocimiento de este tipo de formación entre empresarios y trabajadores.
2. Los programas de contenidos genéricos se deben basar en conocimientos transversales o transversales adaptados al sector, según la temática a tratar.
 - a. Los programas de contenidos especializados han de ser eminentemente prácticos y en consonancia con las demandas del sector.
 - b. Los módulos formativos, en la medida de lo posible y dentro de la familia profesional pertinente, **deben adecuarse a lo establecido en el Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales**, con vistas a la consecución de los correspondientes **certificados de profesionalidad**.
 - c. Se deben potenciar la realización de cursos de: salud laboral, medioambiente y legislación laboral aplicable.
3. Los horarios y momentos de la impartición deben estar en consonancia con los horarios de trabajo y la estacionalidad en el sector. Deberían programarse en los días y meses de menor carga de trabajo.



4.8. CONCLUSIONES GENERALES Y ANÁLISIS ANTICIPATORIO DE LA FORMACIÓN EN EL SECTOR DE PELUQUERÍAS, TRATAMIENTOS DE BELLEZA Y ACTIVIDADES DE MANTENIMIENTO FÍSICO-CORPORAL

En lo que se refiere a la oferta formativa, los agentes involucrados en el ámbito de la educación valoran positivamente **la integración de los tres subsistemas** de Formación Profesional como medio para ofrecer una formación de mayor calidad y optimizar los recursos humanos y materiales del actual sistema.

La integración de los tres subsistemas es muy importante para la mejora de la Formación Profesional y para la adecuación de la formación al sistema productivo. El resultado a esperar de la citada integración del sistema formativo se debería traducir en:

- La **optimización de recursos** en la red de centros formativos integrados.
- Un **mayor acercamiento entre las necesidades de formación del mundo del trabajo y la oferta educativa**, para conseguir una adecuación de la oferta laboral y la demanda empresarial.
- El reconocimiento, la evaluación y la certificación de las **competencias profesionales**.

La integración de los tres subsistemas plantea un reto para lograr una coordinación efectiva entre los distintos agentes y unidades administrativas, intentando instaurar procedimientos administrativos únicos y centralizados, con el fin de conseguir un modelo flexible que se adapte a la realidad cambiante del sistema productivo.

Asimismo se deben hacer esfuerzos para conciliar los distintos objetivos de cada subsistema, homologar los certificados de profesionalidad de los mismos, y con los de la Unión Europea, así como optimizar la gestión y financiación de los centros integrados.

Tal y como se indicó en apartados anteriores, los expertos consultados mostraron su acuerdo con una **oferta formativa que responda a las necesidades de una mayor cualificación y desarrollo de los trabajadores**, estando directamente relacionada con la mejora en la gestión y la calidad de los servicios que ofrecen las empresas y entidades, y por lo tanto, con un aumento de las posibilidades de futuro y competitividad de estas.

Los nuevos escenarios económicos exigen también nuevas relaciones entre formación, trabajo y empleo. Las acciones de información y orientación laboral y profesional actuales deberán complementarse y servir a los destinatarios tanto para la elección de una determinada opción de estudios o especialidad formativa, como para su incorporación al mundo del trabajo y el desarrollo de un itinerario profesional, a través de la formación continua.

En la **Formación Profesional reglada** los orientadores tienden a realizar unas recomendaciones generales, basadas más en la información académico-profesional que en la estrictamente profesional.



En la **Formación Profesional Ocupacional** la orientación es elemento clave para lograr la integración de las acciones de formación y empleo dentro del itinerario de inserción de los beneficiarios. En este sentido, la transferencia de las competencias en materia de empleo a la Comunidad de Madrid permite una mayor articulación de las acciones de orientación con las acciones de empleo y formación, pudiendo diseñarse itinerarios formativos que consigan la adecuación de la oferta a la demanda de las empresas de esta Comunidad, y que mejoren la formación de los trabajadores y su adaptación a las nuevas exigencias del mercado.

En cuanto a la **Formación Profesional Continua**, la orientación es llevada a cabo tanto **por las propias empresas** como a **través de los agentes sociales**, mediante planes de formación o convenios colectivos, en los que se definen las líneas de actuación con relación a las necesidades formativas.

Por otro lado, se debe realizar un importante esfuerzo en dar a conocer este subsistema a todo tipo de empresas y trabajadores, especialmente a los menos cualificados, con el fin de aumentar su presencia en las diferentes iniciativas formativas.

En relación con la conexión entre el **sistema educativo** y la **estructura productiva**, sigue siendo insuficiente a pesar de los avances constatados en los últimos años. No se puede negar la existencia de un desajuste entre la **oferta** y **demanda formativa** y las necesidades del sistema productivo. Unas veces este desequilibrio se localiza por el lado de la **demanda formativa** (existen más personas que estudian una determinada titulación o acción formativa que oferta laboral en las actividades correspondientes), y otras por el de la **oferta formativa** (en determinadas titulaciones no existe suficiente alumnado para cubrir las expectativas del mercado laboral).

No siempre los alumnos aplican el criterio de "**facilidad de acceso al mercado de trabajo**" a la hora de elegir estudios, despreciando en ocasiones estudios para los que hay una mayor posibilidad de encontrar empleo al finalizar su formación. Igualmente, la demanda en materia de formación se inclina en muchos casos hacia los ciclos formativos de cuello blanco, que no siempre son los de mayor inserción laboral.

En la investigación realizada se pone de manifiesto que el **trabajo conjunto de empresarios, sindicatos y la Administración es clave** para detectar las necesidades de formación en el sector de objeto de este trabajo.

El estudio realizado permite señalar por dónde se orientan las principales necesidades formativas de las empresas y trabajadores que solventarían muchas de las dificultades que presenta el sector en cuanto a demanda / oferta. Teniendo en cuenta además, la opinión de los profesionales de los centros ya existentes que imparten formación relacionada con el sector.

En la **Formación Profesional ocupacional**, aunque es más fácil su adaptación al mercado laboral que la anterior, sobre todo a partir de su integración con la Formación Profesional continua en el subsistema de la **Formación Profesional para el Empleo**, una cierta rigidez de su normativa impide la posibilidad de una inversión real y obstaculiza la existencia de una oferta adecuada.



Tanto por el sistema de gestión como por la naturaleza de los solicitantes de las distintas iniciativas financiadas (empresas, trabajadores y agentes sociales), la **Formación Profesional Continua** permite una mayor adaptación entre la formación impartida y el sistema productivo, en función de las necesidades que puedan aparecer en cada momento.

La formación continua, como indicaron los expertos consultados, se presenta como una herramienta básica que supone un apoyo indudable para los trabajadores. Por un lado es una eficaz vía de mejora de las competencias del trabajador para desempeñar mejor su puesto de trabajo, y por otro lado, es una vía de adquisición de nuevas competencias que en el futuro le permiten su movilidad, y promoción laboral.

El hecho de que más del 80% de empresas del sector de Peluquerías, Tratamientos de Belleza y Actividades de Mantenimiento Físico-corporal sean microempresas y pymes, hace que no tengan capacidad por sí mismas para impartir formación.

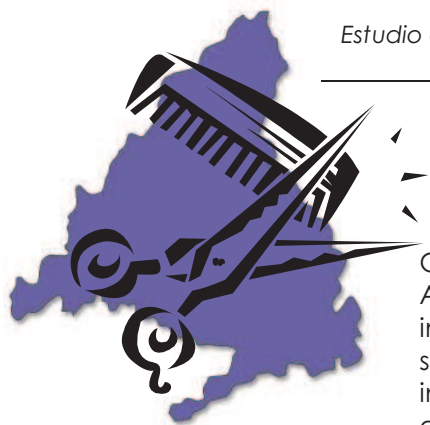
Incluso, en ocasiones tienen serias dificultades para acceder al sistema de bonificación (modelo de formación continua de las empresas, s/ R.D, 1046/2003, de 1 de agosto), por ello, las organizaciones patronales y sindicales, además de los Contratos-programa que ofrecen al sector la posibilidad de cubrir necesidades formativas, **deben incidir en la información sobre las bonificaciones** a que las empresas individualmente, pueden acceder.

En cuanto a recursos materiales y humanos, en Formación Profesional reglada hay que potenciar las inversiones en la renovación continua del equipamiento de forma que esté garantizada su adecuación al que se emplea en las empresas y que obedezca a la realidad del mercado de trabajo. En cuanto a los recursos humanos, **la formación del profesorado** debe adecuarse a las mismas necesidades.

En la Formación Profesional ocupacional, los requisitos normativos a menudo derivados de la exigencia de homologación tanto de los centros como de las especialidades, unidos a la imposibilidad de imputar determinados conceptos presupuestarios y a la falta de actualización económica de los módulos, provoca en numerosas ocasiones la imposibilidad de mantener ciertas especialidades o abordar otras más novedosas.

Respecto a la Formación Profesional continua, el volumen de ayudas destinadas a este subsistema es suficiente en relación con la demanda formativa solicitada, dado que existe un desconocimiento importante por parte de las Pymes en cuanto a su aplicación, si bien se consigue una mayor adecuación de medios en la formación concedida. No obstante, se debe **incrementar el presupuesto destinado a la contratación de profesorado** con el objetivo de poder contar con los profesionales más acreditados por especialidad.

En cuanto a la evaluación y la calidad, los contenidos de la Formación Profesional deberán actualizarse a las necesidades del mercado laboral, cambios tecnológicos y sociales. En este sentido, el seguimiento del grado de inserción laboral de los alumnos se establece como indicador de la efectividad de las acciones formativas.



Otro aspecto en el que se demanda un mayor control de la Administración es la correcta adecuación de los centros donde se imparte la **Formación Profesional para el Empleo** (ocupacional y continua, según el R.D. 395/ 2007, de 23 de marzo), tanto en lo que se refiere a instalaciones como a los medios auxiliares didácticos que requieren las acciones formativas programadas y especialmente los que se precisan para la realización de las prácticas en las aulas y/o talleres.

Las nuevas tecnologías, las innovaciones en equipos y procesos, ya sean tecnológicas u organizativas, han tenido en estos últimos años y van a tener gran importancia en los cambios que se produzcan en las ocupaciones del sector y sobre las condiciones en que los trabajadores desarrollan su trabajo, modificando las tareas propias de cada puesto. Estas circunstancias ya ocasionan demandas formativas a desarrollar en las áreas temáticas de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC's), la ofimática de gestión específica, la aparatología de aplicación de nuevos tratamientos así como la especialización en determinados puestos de trabajo dentro de los distintos subsectores considerados en este trabajo.

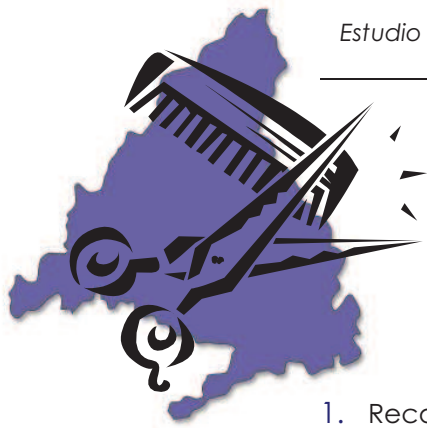
Relacionado con lo anterior, una de las características de la estructura ocupacional del sector es la limitada de posibilidad de realizar una carrera profesional en sentido vertical.

En este sentido, los profesionales tienen pocas posibilidades de promocionarse dentro de su empresa/entidad o en otras del sector, dada la estructura empresarial: pymes-micropymes regidas, en un gran porcentaje, por autónomos/as. No ocurre así en las empresas medianas o en cadenas de franquicias o grupos empresariales donde las posibilidades son mayores.

No sucede lo mismo en el caso de la horizontalidad de la carrera profesional, puesto que sí existe una **rotación de trabajadores** de una empresa a otra, ocupando los mismos puestos de trabajo o similares en función de su categoría profesional.

Aparte de lo anterior, hay otros factores que pudieran influir en la incorporación de nuevos trabajadores al sector, como son: la temporalidad de los contratos y los bajos salarios que, por norma general se dan en él, la jornada laboral excesiva y en la práctica no siempre bien regulada y las dificultades para conciliar la vida laboral y familiar, etc.

Para fomentar la participación de empresas y trabajadores en la oferta de programas de formación continua existentes, se recomienda la adopción de las siguientes medidas:



PARA LOS TRABAJADORES

1. Reconocimiento por parte de los empresarios de la formación como valor añadido al trabajador.
2. Fomento de la iniciativa a participar en acciones formativas para que el trabajador adquiera nuevas habilidades para desenvolverse en el trabajo diario.
3. Exigencia de titulación o certificación profesional para la ocupación de determinados puestos de trabajo (previa o adquirida en un periodo establecido a partir de la incorporación al empleo).
4. Los contenidos de las acciones formativas deben ser adaptados a la realidad de los trabajadores, y a las demandas a que las tiene que hacer frente.

PARA LAS EMPRESAS

5. Reconocimiento de aquellas empresas con planes estables de formación.
6. Concienciación a través de la negociación colectiva y el diálogo social sectorial, de los beneficios de la formación tanto para trabajadores como para empresarios.
7. Simplificación de la burocracia para implantar planes de formación.
8. Aprovechamiento de los meses de menos actividad empresarial para que los trabajadores de las empresas acudan a centros de formación.
9. Regulación administrativa de los subsectores. Esto contribuiría a una mejor profesionalización, organización y calidad en el servicio prestado, y evitaría el intrusismo en la profesión.

Como conclusión, para alcanzar progresivamente estos objetivos es necesario incidir en una mejora de la formación de los empresarios y trabajadores del sector de Peluquerías, Tratamientos de Belleza y Actividades de Mantenimiento Físico-corporal a través de los sistemas de formación reglada, ocupacional y continua. Es imprescindible, en primer lugar, que todos los trabajadores cuenten con una formación básica adecuada a las necesidades de sus ocupaciones.

Esto significa apoyar la formación de aquellos que no hayan podido adquirirla antes de la entrada al puesto de trabajo (aprendices en muchos casos), lo que implica dotar a esas ocupaciones de un mayor grado de profesionalización.



Atendiendo a las conclusiones de la investigación, se apunta que en un mercado de trabajo tan cambiante como el actual, **no resulta práctico establecer un currículo formativo rígido**. Al contrario, las soluciones más idóneas se basan en el establecimiento de planes de estudio con **módulos de formación flexibles**, donde cada trabajador, tras su formación inicial, elabore su propia carrera profesional de acuerdo con las salidas laborales que existan en cada momento.

La formación no debería tener como primer objetivo el adaptar a los trabajadores a los efectos de las nuevas tecnologías (formación reactiva), sino mejorar anticipadamente, con medidas proactivas, las habilidades de los individuos.

El primer paso que se ha de dar, cuando se pretende mejorar un sistema de formación es estudiar las necesidades y demandas de ocupaciones presentes y futuras, y diseñar de acuerdo con ellas, las nuevas acciones para la cualificación profesional. Sin duda, este es un esfuerzo que tanto la formación reglada, continua y ocupacional tienen que hacer para conseguir una mejor cualificación de los trabajadores.

A esta formación básica indispensable le debe de seguir una continua mejora de las cualificaciones que redunden en la mejora de los servicios prestados. Esto implica una mayor profesionalización, y una mayor adquisición de conocimientos adecuados a las demandas del mercado. En este sentido, sería conveniente también un esfuerzo para mejorar la estabilidad en el empleo, en las condiciones de trabajo y en la conciliación de la vida familiar y laboral, de los trabajadores que desarrollan su actividad en las entidades/empresas del sector en la Comunidad de Madrid.

Los cambios sociales hacen que los profesionales deban adaptar sus funciones a los mismos. En este sentido es necesario que la oferta de formación sea capaz de anticiparse a esos cambios, y que Administración Pública, empresas y sindicatos aúnen sus esfuerzos para promover la incorporación y el mantenimiento de la mano de obra dentro del sector.

En función de lo expuesto anteriormente y para el futuro, se pueden definir las medidas de actuación más relevantes, tanto para trabajadores como para empresarios, para facilitar el acceso y la participación a y en la formación. Medidas consensuadas por los expertos participantes en el análisis cualitativo del sector, así como resultantes de la prospección realizada (análisis cuantitativo). Por todo ello, se sugieren las siguientes recomendaciones:

- I. Está claro que siendo la formación profesional necesaria, los esfuerzos que se hagan en este tema **no pueden ir dirigidos única y exclusivamente a la formación continua**. Los dos subsistemas de formación profesional (Formación profesional reglada y Formación profesional para el empleo) deben convivir y estar coordinados armónicamente.
- II. Se debería **crear un órgano de participación**, en el ámbito de la Comunidad de Madrid, donde participasen representantes de las asociaciones patronales del sector, de los sindicatos más representativos y de la Administración autonómica competente (en este caso de las Consejerías implicadas en la formación profesional) donde se orientasen, dentro de sus prerrogativas los programas de formación profesional a impartir según las necesidades y características la Comunidad.



- III. Partiendo del axioma de que “el coste de la formación no es un gasto sino una inversión, y dada la configuración empresarial del sector, incidir de manera prioritaria en la formación de los empresarios como directores/gerentes de sus propias empresas. En este aspecto la carencias formativas son notables.
- IV. Con vistas al futuro, la competitividad de las empresas se verá reforzada y avalada por la introducción de medidas de fomento de la calidad y cuidado medioambiental de los servicios y productos que ofrezcan a sus clientes; sería aconsejable la programación de seminarios de introducción e información sobre Calidad y Medioambiente dirigidos a los empresarios
- V. Dada la estructura empresarial del sector: pymes y micropymes familiares principalmente, se precisa de una atención específica en cuanto a la formación de los empresarios y trabajadores en él empleados. La formación de gerentes, de personal de atención directa al cliente, de servicios de mantenimiento así como la preparación de monitores físico-corporales especializados, debe ser la línea desarrollo para los responsables del diseño y puesta en marcha de programas de formación profesional dedicados a este sector de tanta importancia en la Región, teniendo en cuenta densidad demográfica y por lo tanto su nivel de consumo.
- VI. Y por último, y en cuanto a la **demanda de formación previsible a corto y medio plazo**, el sector requerirá formación en las siguientes áreas temáticas:
- **NORMATIVA LEGAL APLICABLE**
 - Normativa específica aplicable a los subsectores que configuran el sector de Peluquerías, Tratamiento de Belleza y Actividades de Mantenimiento Físico-corporal.
 - Prevención de riesgos laborales y salud en el trabajo.
 - Gestión de residuos y protección del medio ambiente.
 - **IDIOMAS**
 - Inglés, primordialmente, y Francés, con diferentes niveles de conocimientos, adecuándolos al sector.
 - **HABILIDADES SOCIALES**
 - Habilidades de comunicación;
 - Atención al cliente/ usuario;
 - Atención telefónica;
 - **HABILIDADES DIRECTIVAS**
 - Introducción a la gestión empresarial;
 - La gerencia en pequeños negocios;
 - Negociación y resolución de problemas;
 - Dirección de equipos de trabajo;
 - Contabilidad para no contables;
 - Análisis Financiero y Fiscalidad.



- **HABILIDADES COMERCIALES**
 - Técnicas de venta y negociación comercial;
 - Marketing turístico;
- **GESTIÓN DE LA CALIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL**
 - Introducción a la gestión de la calidad;
 - Tratamiento legal de los datos de carácter personal
- **OFIMÁTICA, TIC'S Y NUEVAS TECNOLOGÍAS**
 - Introducción a la ofimática; cursos de Ofimática específicos;
 - Ofimática avanzada;
 - Gestión informatizada de contabilidad;
 - Gestión informatizada de nóminas;
 - Internet y correo electrónico;
 - Nuevas equipos y técnicas de mantenimiento y conservación.
- **CURSOS ESPECÍFICOS DE PELUQUERÍA, ESTÉTICA Y ACTIVIDADES DE MANTENIMIENTO FÍSICO-CORPORAL**
 - Peinado de cabello
 - Corte de cabello
 - Coloración de cabello
 - Tratamientos faciales de estética
 - Tratamientos corporales
 - Recogidos
 - Extensiones
 - Peinados étnicos
 - Moda
 - Peinados artísticos
 - Alisado permanente
 - Brusing
 - Peluquería de caballeros
 - Tintes
 - Rastas
 - Extensiones
 - Técnicas de recogido para actos sociales
 - Curso de estilista y asesoría de imagen
 - Manicura
 - Maquillador
 - Masaje, drenaje y técnicas complementarias
 - Curso de depilación
 - Higiene y seguridad aplicadas en centro de belleza
 - Asesoría de belleza y estilo
 - Estilismo de maquillaje
 - Técnicas estéticas de manos y pies
 - Técnicas de belleza corporal
 - Los tratamientos estéticos de manos y pies
 - Realización de tratamientos faciales de estética
 - Reflexología podal
 - Monitor de aeróbic y actividades dirigidas
 - Monitor de bailes de salón



- Monitor de sala de musculación y cardio
- Monitor de pilates
- Monitor de ciclo indoor
- Entrenador personal
- Planificación de programas de fitness acuático
- Quiromasaje
- Monitor técnicas hidrotermales