

DOCUMENTO DE SÍNTESIS

Nº exp.: COM020/2008



Análisis de la Zona Norte de Madrid:

Zona Norte de la Comunidad de Madrid:
Análisis Económico-Empresarial,
Ocupacional y Formativo.



DOCUMENTO DE SÍNTESIS

DOCUMENTO DE SÍNTESIS

EQUIPO PARTICIPANTE EN EL PROYECTO:

Luis Angona Fraile	Coordinador	ASEYACОВI
Ana Isabel García Cobeña	Administrativo/a	ASEYACОВI
Rebeca Vázquez Fente	Directora técnica	FEMXA FORMACIÓN S.L.
Patricia Lorenzo Ruiz	Técnica	FEMXA FORMACIÓN S.L.
Ana Margarita López-Tercero	Técnica	FEMXA FORMACIÓN S.L.
Nuria Casal Fernández	Administrativa	FEMXA FORMACIÓN S.L.
Natalia Andújar Casal	Encuestadores telefónicos	FEMXA FORMACIÓN S.L.
Beatriz López Jerez	Encuestadores telefónicos	FEMXA FORMACIÓN S.L.
Eva M ^a Iglesias Serrano	Encuestadores telefónicos	FEMXA FORMACIÓN S.L.

Índice

1. ASPECTOS METODOLÓGICOS.....7-24

1 Ficha técnica

2 Información relacionada con el trabajo de campo

2. ANÁLISIS REALIZADOS.....25-188

Análisis Económico – Empresarial.....24-89

1 Presentación

2 Coyuntura económica del territorio

3 Descripción de la población

4 Estructura empresarial

5 Configuración socio laboral del Territorio

6 Comparativa de la zona con la Comunidad de Madrid

7 Fuentes consultadas

8 Relación de tablas y gráficos

Análisis Ocupacional.....90-136

1 Presentación

2 Descripción de los Perfiles profesionales

3 Tendencias de las ocupaciones y previsiones de evolución en los próximos 3 años

4 Fuentes documentales

5 Relación de Tablas y Gráficos

Análisis Formativo.....137-187

1 Presentación

2 Descripción de la situación de la Formación Profesional para el empleo

3 Necesidades Formativas

4 Dificultades de acceso a la Formación

5 Análisis anticipatorio de la demanda y la oferta de formación para los próximos tres años

6 Relación de Fuentes documentales consultadas

7 Relación de Tablas y gráficos

3. CONCLUSIONES.....189-199

- 1 Configuración Económico empresarial del territorio.**
- 2 Descripción socio-laboral del territorio.**
- 3 Situación de la Formación Profesional para el empleo en el territorio**

INFORME DE RESULTADOS

ASPECTOS METODOLÓGICOS



Índice

1	Ficha técnica.....	9
2	Información relacionada con el trabajo de campo.....	12
2.1	Trabajo de campo Cuantitativo.....	15
2.2	Trabajo de campo Cualitativo.....	22

1 FICHA TÉCNICA

Nº DE EXPEDIENTE: CMO0202008

ENTIDAD BENEFICIARIA: Asociación de empresarios, comerciantes y autónomos de Colmenar Viejo (ASEYACOVÍ).

ENTIDAD COLABORADORA: Femxa Formación S.L.

DENOMINACIÓN DEL PROYECTO: Zona Norte de la Comunidad de Madrid: Análisis Económico-Empresarial, Ocupacional y Formativo.

CONVOCATORIA: 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.

ÁMBITO GEOGRÁFICO DE ACTUACIÓN: Zona Norte de la Comunidad de Madrid

SECTORES ECONÓMICOS DE ACTUACIÓN:

- ✓ Agricultura, Ganadería, Caza y Selvicultura
- ✓ Industrias extractivas.
- ✓ Industria Manufacturera.
- ✓ Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua.
- ✓ Construcción.
- ✓ Comercio; reparación de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotores y artículos personales y de uso doméstico.
- ✓ Hostelería.
- ✓ Transporte, almacenamiento y comunicaciones.
- ✓ Intermediación financiera.
- ✓ Actividades Inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales.
- ✓ Educación.
- ✓ Actividades sanitarias y veterinarias; servicio social.
- ✓ Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad; servicios personales.

POBLACIÓN DEL ESTUDIO

Trabajadores y trabajadoras pertenecientes a los sectores anteriormente mencionados y que ejerzan su profesión en la zona Norte de la Comunidad de Madrid.

OBJETIVOS:

General:

Realizar una descripción de la Zona Norte de la Comunidad de Madrid (de Alcobendas a Bustarviejo) desde una perspectiva económico-empresarial, ocupacional y de la Formación Profesional para el Empleo.

Específicos:

- ✓ Realizar una descripción económico-empresarial del territorio objeto de estudio.
- ✓ Realizar un análisis comparativo de la situación económico-empresarial de la zona geográfica objeto de estudio con la situación de la Comunidad de Madrid.
- ✓ Realizar una descripción ocupacional del territorio objeto de estudio.
- ✓ Realizar una descripción de la formación en el territorio objeto de estudio.

FASES DE LA INVESTIGACIÓN:

- ✓ Fase Documental.
- ✓ Fase Experimental.
- ✓ Fase de Análisis.
- ✓ Fase de Evaluación.
- ✓ Fase de Difusión.
- ✓ Fase de Coordinación.

FICHA TÉCNICA GENERAL							
METODOLOGÍA	TÉCNICAS DE RECOGIDA DE DATOS	METODOLOGÍA DE ANÁLISIS DE DATOS	SELECCIÓN DE LAS UNIDADES A ENTREVISTAR	NÚMERO DE UNIDADES	UNIVERSO DE REFERENCIA	MARGEN DE ERROR	NIVEL DE CONFIANZA
CUANTITATIVA	ENCUESTAS TELEFÓNICAS	ANÁLISIS ESTADÍSTICO	Método de muestreo: muestreo por cuotas	Tamaño de la muestra: 390	Trabajadores de la Zona Norte de la Comunidad de Madrid	5,0 %	95,5 %
CUALITATIVA	ENTREVISTAS ESTANDARIZADAS ABIERTAS A EXPERTOS/AS	E. a expertos en Formación de Administraciones Públicas	ANÁLISIS DE CONTENIDO	INTENCIONAL	12	No procede	No procede
		E. a expertos de Formación de Asociaciones Empresariales					
		E. a expertos de Formación de Asociaciones Sindicales					

2 INFORMACIÓN RELACIONADA CON EL TRABAJO DE CAMPO

Antes de centrarnos en la metodología empleada a lo largo del estudio es necesario hacer referencia a las diferentes fases que estructuran la investigación.

a) Fase documental.

La fase documental es de vital importancia para el desarrollo de cualquier investigación, ya que en ella se marcan los criterios que van a guiar al equipo de recursos humanos a lo largo del proceso. De su aplicación se desprenden las habilidades cognitivas a emplear en las etapas posteriores y se marcan los pilares teóricos que sostendrán el conjunto del proyecto. Por esos motivos la fase de documentación incardina contextual y conceptualmente las fases experimental y analítica.

En esta primera fase ha tenido lugar la búsqueda y recopilación de fuentes documentales para utilizar durante la investigación, para llevar a cabo una revisión bibliográfica. También se ha procedido a contextualizar el ámbito objeto de estudio, en este caso al ámbito geográfico de la zona norte de la Comunidad de Madrid, mediante el análisis y revisión de fuentes secundarias, tratando de recopilar la máxima información posible.

A partir de la revisión de las fuentes bibliográficas y documentales se ha elaborado una base documental de la literatura relacionada con el objeto de estudio, y a partir de ahí se han definido las variables e hipótesis de trabajo que se han utilizado en las siguientes etapas del estudio.

Por otro lado también se ha realizado el diseño de los instrumentos de recogida de información, la encuesta y los guiones de las entrevistas, que se han empleado durante la realización del trabajo de campo.

El **diseño de encuesta** debe pasar por una serie de pasos (Anguera y cols 1995) que son:

- ✓ Establecer los objetivos del estudio definitivos.
- ✓ Definir la naturaleza de la investigación (si debemos plantear la encuesta descriptiva, explicativa o ambas), en el caso del estudio actual, la necesidad de ambas.
- ✓ Definir las variables de clasificación para el estudio, tal como se medirán definitivamente.
- ✓ Definir la población objetivo del estudio, concretándola en el censo que nos permitirá finalmente, seleccionar, con una probabilidad fija asignada, cada unidad censal.
- ✓ Definir el marco muestral y diseño muestral pormenorizado.
- ✓ Determinar la necesidad o no de estudiar grupos especiales. Después de estudiar, debemos especificar si debemos atender a algún grupo especial (en este estudio las mujeres, los trabajadores mayores de 45 años, los discapacitados y los trabajadores poco cualificados se consideran colectivos especiales que se podrían tener en cuenta para el análisis posterior).
- ✓ Diseñar y construir el instrumento de recogida de datos.
- ✓ Establecer el procedimiento de recogida de datos. Es en esta fase donde se establece el plan que permitirá recoger toda la información y qué se debe hacer con ella.
- ✓ Selección y adiestramiento de los investigadores de campo: que se realizará durante esta fase dependiendo de las características finales del instrumento.

Una vez elaborados los instrumentos de recogida de información se ha procedido a realizar una validación del mismo, para subsanar posibles errores y adaptar al máximo el diseño a las características del colectivo objeto de estudio. Lo denominamos **VALIDACIÓN INTERJUECES**.

La **validación inter-jueces** es un procedimiento para determinar la validez de un instrumento en el que varios expertos/as establecen un juicio sobre el mismo. Cada uno de los expertos/as debe realizar, de forma independiente y para cada uno de los ítems, una revisión crítica de aspectos como su comprensión, pertinencia, fiabilidad, validez, etc., así como, proponer posibles modificaciones de los mismos si fuese oportuno. Para el diseño definitivo se busca el consenso de los/as jueces participantes.

El grupo de jueces estará compuesto por un equipo interdisciplinar de expertos/as en investigación social (sociólogos/as, politólogos/as, psicólogos/as, pedagogos/as...), con un mínimo de 3 y un máximo de 5 componentes.

Los productos de la validación han sido el cuestionario y el guión de las entrevistas en profundidad, definitivos para el trabajo de campo.

Esta fase concluye con la elaboración de la base de datos de trabajadores/as de la Zona Norte de la Comunidad de Madrid a encuestar y con la búsqueda de expertos/as que participarán en las entrevistas en profundidad y obtención de datos primarios.

b) Fase experimental.

Esta fase es en la que se ponen en práctica los conocimientos aprendidos en la fase documental, con el objetivo de conseguir-recoger la información necesaria para poder realizar adecuadamente la investigación, y así saber cuál es la situación de la zona Norte de la Comunidad de Madrid.

Así, todo el trabajo de diseño metodológico realizado en la fase anterior se ha aplicado en esta fase, en la que el principal objetivo ha sido la recogida de datos primarios. Se ha recogido información utilizando las encuestas telefónicas y entrevistas en profundidad a expertos/as.

Con estos instrumentos hemos podido recoger información sobre la situación económico-empresarial de la zona Norte de la Comunidad de Madrid, información sobre las ocupaciones y la formación de sus trabajadores/as.

Una vez realizado el trabajo de campo, se seguirán los siguientes pasos:

- ✓ Organización de la edición y codificación de los datos, depuración de datos, decidiendo la organización de las bases de datos que servirán para el análisis estadístico y el análisis cualitativo.
- ✓ Especificación del análisis de los datos. Finalmente, se podrán especificar los análisis necesarios para obtener la contrastación de los supuestos principales de nuestro estudio.

Las **variables** que se han estudiado son, fundamentalmente:

- ✓ Variables **económico-empresariales** y **socio-laborales**: datos descriptivos de las empresas y de los/as trabajadores/as de la Zona Norte de la Comunidad de Madrid: sector de actividad, número de trabajadores/as, nacionalidad, antigüedad, estabilidad laboral, carrera profesional, sexo, edad, etc.
- ✓ Variables **ocupacionales**: ocupaciones específicas, relacionadas y transversales, tendencias en las ocupaciones, previsiones de evolución, etc.
- ✓ Variables **de formación**:
 - Formación realizada

- reglada,
- ocupacional
- continua.
- Modalidades de formación:
 - Presencial
 - Mixta
 - A distancia
- Carga horaria de las acciones formativas
- Contenidos de la formación:
 - Específicos
 - Transversales
- Formación ofertada y carencias detectadas.
- Necesidades formativas
- Dificultades de acceso a la formación

c) Fase analítica.

En esta fase se **ha analizado la información recabada en las fases anteriores**, empleando los métodos más adecuados a la temática y a los objetivos del estudio.

Concretamente, en esta fase se han llevado a cabo los siguientes procesos:

CON LA INFORMACIÓN CUANTITATIVA:

✓ Análisis exploratorio y depuración de datos

Análisis inicial de los datos cuantitativos que tiene por objetivo detectar errores en la introducción de los datos en la base de datos estadísticos del programa SPSS versión 15.0 que se ha utilizado para realizar los análisis estadísticos. Es un análisis previo, necesario para poder realizar adecuadamente el análisis de los datos.

✓ Análisis de la fiabilidad y validez del cuestionario

Este análisis nos ha permitido conocer la validez y fiabilidad del cuestionario que diseñaremos "ad hoc" para este proyecto. El análisis factorial nos ha dado en este caso un indicador de la validez de constructo, que hace referencia a la capacidad del cuestionario que para poder inferir el indicador o concepto objetivo de este proyecto. La fiabilidad es la adecuación del cuestionario a unas ciertas medidas de precisión, genera un índice o estimación de la seguridad de que los resultados obtenidos son replicables por otros investigadores/as que utilicen ese mismo cuestionario en condiciones similares.

✓ Descripción general de la muestra

Hemos realizado una descripción general de la muestra a la que aplicamos el cuestionario que hemos diseñado; es decir describimos, de un modo general, los/as trabajadores/as de la Zona Norte de la Comunidad de Madrid y las empresas en las que trabajan.

CON LA INFORMACIÓN CUALITATIVA:

✓ Análisis

El análisis de la información se realiza a través del proceso de Triangulación, que consiste en la acción de reunir y elaborar un cruce dialéctico de toda la información obtenida en relación el objeto de estudio y en función de los objetivos marcados, y que se desarrolla mediante los siguientes pasos:

✓ **Triangulación de datos:**

-Triangulación de la información por cada estamento:

Consideramos estamentos a cada uno de los diferentes informadores, expertos/as entrevistados/as en el trabajo de campo cualitativo. De esta manera, a través de este proceso podremos conocer la opinión de los diferentes observadores en relación al objeto de investigación.

-Triangulación de la información intra-estamentos:

Mediante este procedimiento podremos establecer relaciones de comparación entre las diferentes observaciones realizadas por los/as expertos/as entrevistados/as en la investigación.

-Triangulación entre las diversas fuentes de información:

Se trata de comparar la información obtenida a través de las diferentes fuentes de recogida de datos. Por ejemplo, realizaremos una comparación entre los datos que hemos obtenido con la técnica cualitativa y la recogida con el cuestionario.

-Triangulación de teorías:

Consiste en el uso de diferentes perspectivas teóricas para analizar el mismo grupo de datos. Esta última parte confiere a la investigación su carácter de cuerpo integrado y su sentido como totalidad significativa (Cisterna Cabrera, 2005).

Por otro lado, un objetivo intrínseco que conseguimos con este tipo de análisis, es decir con el proceso de triangulación, es incrementar la **validez y fiabilidad** de los resultados. El prefijo "tri" de triangulación no hace referencia a la utilización de tres tipos de medida sino a la pluralidad de enfoques y de instrumentos de investigación. De esta manera, los/as científicos/as sociales afirman que cuanto mayor sea la variedad de datos, metodologías e investigadores/as empleados en el análisis, mayor será la fiabilidad de los resultados finales.

Con la información obtenida de los análisis de la información cuantitativa y cualitativa hemos podido realizar los siguientes análisis:

- ✓ **Análisis económico-empresarial:** descripción económico-empresarial de la Zona Norte de la Comunidad de Madrid.
- ✓ **Análisis de las características sociolaborales de los/as trabajadores/as de la Zona Norte de la Comunidad de Madrid:** descripción de las características sociolaborales de las personas que trabajan en esta zona geográfica como por ejemplo: edad, nivel formativo, características del contrato de trabajo, estabilidad laboral, promoción, carrera profesional, etc.
- ✓ **Análisis ocupacional:** descripción de las ocupaciones presentes en esta zona geográfica, ocupaciones específicas y relacionadas en los sectores estudiados y tendencias y previsión de las ocupaciones.
- ✓ **Análisis formativo:** descripción de la formación realizada, necesidades de formación detectadas, oferta del subsistema de formación profesional reglada y del subsistema de formación profesional para el empleo y carencias detectadas, dificultades de acceso a la formación; etc.

Como resultado de los análisis efectuados se han obtenido las correspondientes tablas, gráficos, contrastes estadísticos y unidades textuales, obteniendo de este modo los archivos de resultados de SPSS en el caso de la información cuantitativa y los archivos de resultados de CD EZ-TEXT en el caso de la información cualitativa.

D) Fase de Evaluación

Con el objetivo de obtener una información con una validez exhaustiva en la ejecución del proyecto, hemos realizado una validación con los resultados del análisis a través de la **Validación On-line**.

La **validación on-line** constituye un método de investigación científica que permite que un grupo de expertos/as sean consultados vía Internet sobre afirmaciones empíricas reales/existentes y desarrollos futuros (producto de estas afirmaciones).

En su ejecución tiene un papel fundamental el diseño y difusión del cuestionario, como medio para la obtención de aquella información que resulte de nuestro interés.

Hemos construido un cuestionario (**ver ANEXO 1**) formado por afirmaciones que transmiten una síntesis global de cuestiones relevantes obtenidas a lo largo de la investigación junto con hipótesis relacionadas con cada uno de los aspectos a tratar, las cuales, han proporcionado el carácter prospectivo de cada fase de análisis. En definitiva, podremos afirmar que este cuestionario es un medio excepcional para la consecución del fin establecido para la presente metodología, LA VALIDACIÓN EXTERNA de cada uno de los productos.

El objetivo que perseguimos con el empleo de esta metodología consiste en realizar un procedimiento que asegure la validez de la información que hayamos obtenido en ejecución del proyecto. Además de evaluar, resulta evidente emplear el presente método como medio de obtención de información adicional sobre la materia a tratar, otorgando de este modo un refuerzo informativo a los hallazgos que se han desarrollado con el empleo de otra metodología (encuestas / entrevistas).

El motivo que nos ha encaminado a emplear la VALIDACIÓN ON-LINE no solamente se centra en las ventajas que la propia técnica conlleva (aprovechar la sinergia del debate evitando interacciones sociales no deseadas), sino que va más allá, ya que al tratarse de un método a distancia la reducción de costes es considerable, propiciando de este modo un incremento en el número de componentes y adoptándose, a su vez, a las circunstancias personales de los componentes del panel de expertos. Además nos permitirá una absorción total de las perspectivas ofrecidas ya que la aportación es individual y el "turno de palabra" es muy amplio.

Tal y como podemos observar las similitudes que dicha metodología posee con el MÉTODO DELPHI son muy altas. Por ello diremos que con la validación on-line encontramos cuatro características comunes con ésta metodología:

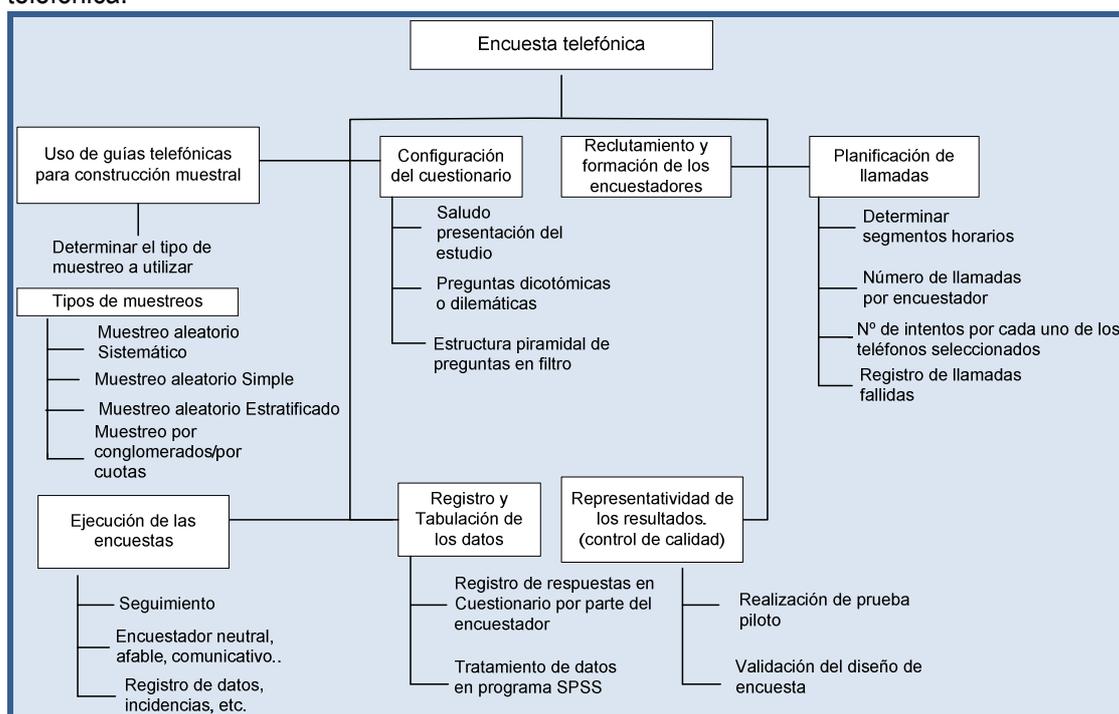
- ✓ Anonimato. Los participantes no establecen contacto físico entre ellos
- ✓ Reiteración: Los cuestionarios circulan en varias rondas.
- ✓ Control del feedback. La información obtenida en las anteriores circulaciones se les proporcionan a los encuestados, generando una retroalimentación continua de la información.
- ✓ Presentación estadística de los resultados.

La principal diferencia radica en los objetivos que perseguimos con esta metodología, los cuales, se caracterizan por su mayor amplitud (validación y prospección) y por lo tanto, el cuestionario a emplear. Es así como potenciamos los puntos fuertes existentes en el MÉTODO DELPHI y restringimos sus limitaciones, Generando con la validación on-line una innovadora metodología que se ajusta directamente a las necesidades que la ejecución del presente proyecto requiere.

2.1. Trabajo de Campo Cuantitativo

La metodología cuantitativa nos ayuda a elaborar descripciones de fenómenos, incluyendo frecuencias, participantes, y características de muy diverso signo (sociales, económicas, ideológicas, etc.), al tiempo que nos permite llevar a cabo cruces entre variables a fin de detectar posibles influencias entre las mismas. Se caracteriza por la realización de estudios bien definidos, y busca fundamentalmente la generalización de los datos obtenidos normalmente sobre una muestra representativa al conjunto de la población objeto de estudio. Son centrales las técnicas estadísticas y matemáticas para el procesamiento de los datos cuantitativos así como el empleo de programas específicos que facilitan esta labor (SPSS).

La técnica utilizada para la realización de trabajo de campo cuantitativo es la Encuesta telefónica.



Hemos realizado encuestas telefónicas a trabajadores/as de la Zona Norte de la Comunidad de Madrid. Este sistema de encuestación nos permitirá obtener la información directa de los perfiles objeto de estudio de una manera eficaz.

Las principales ventajas de estudiar una población a partir de una muestra son:

- ✓ **Coste reducido** si los datos que buscamos los podemos obtener a partir de una pequeña parte del total de la población, los gastos de recogida y tratamiento de los datos serán menores.
- ✓ **Mayor rapidez**, como solamente se estudia una parte del universo, la información obtenida se realiza en menor tiempo.
- ✓ **Más posibilidades.**
- ✓ Si la muestra es representativa, las **deducciones** resultantes sobre el universo serán **confiables**.

- ✓ Se puede conseguir el nivel deseado de precisión en los resultados obtenidos. De este modo se ve que al hacer **estadística inferencial** debemos enfrentarnos con dos problemas:
 - Elección de la muestra (muestreo).
 - Extrapolación de las conclusiones obtenidas sobre la muestra, al resto de la población (inferencia).

A la hora de determinar el **tamaño** que debe alcanzar una **muestra** hay que tomar en cuenta varios factores: el tipo de muestreo, el parámetro a estimar, el error muestral admisible, la varianza poblacional y el nivel de confianza:

- ✓ El porcentaje de confianza con el cual se quiere generalizar los datos desde la muestra hacia la población total.
- ✓ El porcentaje de error que se pretende aceptar al momento de hacer la generalización.
- ✓ El nivel de variabilidad que se calcula para comprobar la hipótesis.

La **confianza o el porcentaje de confianza** es el porcentaje de seguridad que existe para generalizar los resultados obtenidos. Esto quiere decir que un porcentaje del 100% equivale a decir que no existe ninguna duda para generalizar tales resultados, pero también implica estudiar a la totalidad de los casos de la población. Para evitar un costo muy alto para el estudio o debido a que en ocasiones llega a ser prácticamente imposible el estudio de todos los casos, entonces se busca un porcentaje de confianza menor. Comúnmente en las investigaciones sociales se busca un 95%.

El **error o porcentaje de error** equivale a elegir una probabilidad de aceptar una hipótesis que sea falsa como si fuera verdadera, o la inversa: rechazar la hipótesis verdadera por considerarla falsa. Al igual que en el caso de la confianza, si se quiere eliminar el riesgo del error y considerarlo como 0%, entonces la muestra es del mismo tamaño que la población, por lo que conviene correr un cierto riesgo de equivocarse. Comúnmente se aceptan entre el 4% y el 6% como error, tomando en cuenta de que no son complementarios la confianza y el error.

La **variabilidad** es la probabilidad (o porcentaje) con el que se aceptó y se rechazó la hipótesis que se quiere investigar en alguna investigación anterior o en un ensayo previo a la investigación actual. El porcentaje con que se aceptó tal hipótesis se denomina variabilidad positiva y el porcentaje con el que se rechazó se la hipótesis es la variabilidad negativa.

El **muestreo** es el proceso de tomar una proporción o parte de un **universo** de elementos, con la finalidad de analizar en dichos elementos, características sujetas a estudio o fenómenos factibles de observación y en base al análisis de la **muestra** o proporción tomada obtener conclusiones que se refieran no sólo a **la muestra** sino a todo el **universo**.

Para determinar la muestra hemos establecido un muestreo por cuotas, atendiendo a dos variables determinantes en nuestro estudio:

- ✓ Ocupaciones a estudiar, las cuales hemos generalizado en categorías profesionales, debido a la complejidad de estudiar todas las ocupaciones de todos los sectores objeto de estudio. Así, las ocupaciones que hemos establecido son:
 - Directivos y Mandos Intermedios.
 - Trabajadores/as cualificados.
 - Trabajadores/as no cualificados.

- ✓ Sectores de actividad económica objeto de estudio, los cuales hemos mencionado anteriormente.

Atendiendo a estas dos variables, las cuotas que hemos establecido para la muestra son las que presentamos en la siguiente tabla.

	Directivos y mandos intermedios	Trabajadores/as cualificados/as	Trabajadores/as no cualificados/as
AGRICULTURA, GANADERÍA, CAZA Y SELVICULTURA	10	10	10
INDUSTRIAS EXTRACTIVAS	10	10	10
INDUSTRIA MANUFACTURERA	10	10	10
PRODUCCIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE ENERGÍA ELÉCTRICA, GAS Y AGUA	10	10	10
CONSTRUCCIÓN	10	10	10
COMERCIO; REPARACIÓN DE VEHÍCULOS DE MOTOR, MOTOCICLETAS Y CICLOMOTORES Y ARTÍCULOS PERSONALES Y DE USO DOMÉSTICO	10	10	10
HOSTELERÍA	10	10	10
TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES	10	10	10
INTERMEDIACIÓN FINANCIERA	10	10	10
ACTIVIDADES INMOBILIARIAS Y DE ALQUILER; SERVICIOS EMPRESARIALES	10	10	10
EDUCACIÓN	10	10	10
ACTIVIDADES SANITARIAS Y VETERINARIAS, SERVICIO SOCIAL	10	10	10
OTRAS ACTIVIDADES SOCIALES Y DE SERVICIOS PRESTADOS A LA COMUNIDAD; SERVICIOS PERSONALES	10	10	10

El total de las encuestas telefónicas realizadas es de 390 encuestas. A continuación mostramos el cuadro resumen.

UNIVERSO	Trabajadores/as de la Zona Norte de la Comunidad de Madrid
TAMAÑO MUESTRAL	390 encuestas realizadas telefónicamente
ERROR MUESTRAL	+/- 5% (p=q=50)
NIVEL DE CONFIANZA	95% (k=1.96 sigma)
DISEÑO MUESTRAL	Muestreo por cuotas

PUNTOS DE MUESTREO

Zona Norte de la Comunidad de Madrid, la cual incluye los siguientes ayuntamientos:

- ✓ Alcobendas
- ✓ Colmenar Viejo
- ✓ San Sebastián de los Reyes
- ✓ Tres Cantos
- ✓ Cobeña
- ✓ Algete
- ✓ San Agustín de Guadix
- ✓ Pedrezuela
- ✓ Guadalix de la Sierra
- ✓ Navalafuente
- ✓ Miraflores de la Sierra
- ✓ Soto del Real
- ✓ Bustarviejo

EQUIPO QUE FORMÓ PARTE DEL PROCESO CUANTITATIVO DE RECOGIDA DE DATOS

- ✓ Coordinador: Luis Angona Fraile de ASEYACOVÍ
- ✓ Directora Técnica: Rebeca Vázquez Fente de Femxa Formación S.L.
- ✓ Técnica: Patricia Lorenzo Ruiz de Femxa Formación S.L.
- ✓ Técnica: Ana Margarita López-Tercero Córdoba de Femxa Formación S.L.
- ✓ Administrativa: Ana Isabel García Cobeña de ASEYACOVÍ
- ✓ Administrativa: Nuria Casal Fernández de Femxa Formación S.L.
- ✓ Encuestadora: Natalia Andújar Casa de Femxa Formación S.L.
- ✓ Encuestadora: Beatriz Jerez de Femxa Formación S.L.
- ✓ Encuestadora: Eva María Iglesias Serrano de Femxa Formación S.L.

CONTROL DE CALIDAD: MÉTODO Y PORCENTAJE DE SUPERVISIÓN DEL PROCESO.

Calidad del diseño del cuestionario

Hemos realizado una "validación interjueces" en la que hemos puesto a prueba el instrumento y sus ítems, de manera que hemos podido validar todos los pasos, previamente a realizar el procedimiento general de encuestación, tal como proponen el Manual de Oslo (pág 143), Anguera y cols. (pág. 397) y el manual de Biemer y Lyberg). Los cambios introducidos en el boceto del cuestionario se han relacionado con:

- ✓ Modificaciones en enunciados de preguntas para un mejor entendimiento por parte de los encuestados.
- ✓ Modificaciones en las respuestas para una mejor adecuación a las preguntas.
- ✓ Introducción de más opciones de respuestas.
- ✓ Cambios en las escalas de las respuestas.

Calidad relacionada con los entrevistadores y procedimiento de entrevista.

Formación de los entrevistadores: Hemos realizado una formación teórico-práctica en la que se han fijado conceptos y procedimientos. Con la formación de los encuestadores hemos asegurado un 66% de conducta no afectada por prejuicios interpersonales y un 88% de fiabilidad de recogida de información en pregunta cerrada (Byemer y Lydberg, 2003, pág. 177).

Calidad relacionada con la Recolección de datos.

Para esta fase hemos establecido los siguientes procedimientos.

- ✓ Se han revisado más del 5% de los cuestionarios con el fin de recontrolar los posibles errores de codificación. Para ello se ha establecido dentro de los miembros del equipo un responsable de calidad de resultados.
- ✓ En el caso de aquellos cuestionarios que no hubieran logrado tener codificado un 90% de las preguntas realizadas, se sustituirían por una muestra de reemplazo. Finalmente, no ha sido necesario utilizar esta medida, ya que todos los cuestionarios realizados superaban el porcentaje establecido.

Calidad relacionada con el Procesamiento de datos.

- ✓ En la Fase analítica, hemos establecido para el procesamiento de datos, métodos de recontrol estadístico. Para ello utilizamos el EDA (exploratory and descriptive analysis), que ha permitido detectar los posibles errores de codificación.
- ✓ Además se ha revisado un 5% de los datos para comprobar y recontrolar errores, lo cual garantiza disminuir de manera considerable la varianza de error asumida por procedimientos de procesamiento de datos deficientes.

Estrategias utilizadas en este estudio para la corrección de la NR:

- ✓ Sustitución de los no respondientes: se ha aumentado el tamaño de la muestra hasta alcanzar la n prevista. Nos ha permitido controlar el tamaño del error variable de estimación del parámetro. No ha eliminado posibles sesgos de la no respuesta.
- ✓ Tratamiento de los valores perdidos y posibles ponderaciones. Los datos brutos se han tratado en el SPSS v15.0. Para ello se ha realizado un análisis de los valores perdidos (paquete específico de SPSS v15.0), se ha establecido las ponderaciones necesarias, se ha depurado la matriz de posibles errores y se han calculado todos los parámetros necesarios para poder realizar análisis.

MODELO DE CUESTIONARIO

El modelo de cuestionario elaborado se adjunta en el **ANEXO 2**.

Además se ha elaborado una guía de cumplimentación del cuestionario para los/as encuestadores/as. (**ANEXO 3**).

2.2. Trabajo de Campo Cualitativo

Para recoger la información de carácter cualitativo se ha utilizado una técnica de recogida de datos: **ENTREVISTAS ESTANDARIZADAS ABIERTAS**

La entrevista permite profundizar en temas de interés y posibilita aclarar conceptos confusos. Además, el entrevistado puede expresar abiertamente todas aquellas cuestiones que considera de su interés, ya que dicha entrevista estará semidirigida llegando a un diálogo cara a cara entre entrevistado y entrevistador, obteniendo de este modo información con un importante carácter cualitativo.

La recogida de información a través de la entrevista en profundidad se basará en un **guión de preguntas ordenado y redactado por igual para todos los entrevistados/as, por cada perfil profesional**. Generaremos lo que se ha venido a denominar como **entrevista estandarizada abierta**. Todos los guiones estarán validados gracias al desarrollo de una fase previa (validación interjueces) destinada a la comprobación del guión a desarrollar, en relación a su forma y contenido.

En general, podríamos concluir diciendo que la entrevista se caracteriza por su carácter:

- ✓ **Focalizado:** el investigador realiza una investigación previa, fundamentada en el análisis de contenido, para la construcción del guión, adaptándolo completamente a los objetivos de la investigación, dejando de este modo que la limitación en la investigación solamente este marcada por dicho guión. Ya que no existe una dirección concreta en la contestación de las preguntas permitiendo en todo momento que el entrevistado aporte su perspectiva subjetiva sobre la situación que le caracteriza y que a su vez resulta de nuestro interés.
- ✓ **Programado:** aspecto que va ligado directamente a la redacción y organización de las preguntas, ya que siempre es igual. Este aspecto nos facilitará la comparación de las respuestas, garantizando la calidad de éstas (reales) independientemente del instrumento empleado para ello.

EQUIPO QUE FORMÓ PARTE DEL PROCESO CUALITATIVO DE RECOGIDA DE DATOS:

- ✓ Coordinador: Luis Angona Fraile de ASEYACOVİ
- ✓ Directora Técnica: Rebeca Vázquez Fente de Femxa Formación S.L.
- ✓ Técnica: Patricia Lorenzo Ruiz de Femxa Formación S.L.
- ✓ Técnica: Ana Margarita López-Tercero Córdoba de Femxa Formación S.L.
- ✓ Administrativa: Ana Isabel García Cobeña de ASEYACOVİ
- ✓ Administrativa: Nuria Casal Fernández de Femxa Formación S.L.

FEHA DE RECOGIDA DE DATOS CUALITATIVOS

Las entrevistas a expertos se han realizado entre el 26 de enero de 2009 al 22 de Febrero de 2009.

PERFILES ENTREVISTADOS:

- ✓ Expertos en formación de Administraciones Públicas del territorio objeto de estudio.
- ✓ Expertos en formación de las Asociaciones Empresariales con influencia en el territorio objeto de estudio.

- ✓ Expertos en formación de Entidades Sindicales con influencia en el territorio objeto de estudio

GUIONES DE LAS ENTREVISTAS

Se han elaborado tres modelos de entrevistas en función del perfil del experto a entrevistar
(ANEXO 3):

- ✓ Guión de entrevistas para expertos de la Administración Pública
- ✓ Guión de entrevistas para expertos de entidades empresariales.
- ✓ Guión de entrevistas para expertos de entidades sindicales

RELACIÓN NOMINAL DE PARTICIPANTES

EMPRESA/ENTIDAD/ORGANISMO	DEPARTAMENTO	CARGO
Ayuntamiento de Bustarviejo	Agencia de Empleo y Desarrollo local	Agente de Empleo y Desarrollo Local
Ayuntamiento de Navalafuente	Agencia de Empleo y Desarrollo local	Agente de Empleo y Desarrollo Local
Ayuntamiento de Soto del Real	Agencia de Empleo y Desarrollo local	Agente de Empleo y Desarrollo Local
Ayuntamiento de Miraflores	Agencia de Empleo y Desarrollo local	Agente de Empleo y Desarrollo Local
Ayuntamiento de Pedrezuela	Agencia de Empleo y Desarrollo local	Agente de Empleo y Desarrollo Local
Instituto Madrileño de Desarrollo	División de Innovación Territorial	Coordinador de Zona
Asociación de Comerciantes y Empresarios de Bustarviejo	Vicepresidencia	Vicepresidente
Asociación de Empresarios y Comerciantes de Pedrezuela		

EMPRESA/ENTIDAD/ORGANISMO	DEPARTAMENTO	CARGO
Asociación Norte de Mujeres Empresarias	Presidencia	Presidenta
Cámara de Comercio de Madrid	Zona Norte	Delegado
UGT. Centro Integrado de Empleo		Técnico
CADEMO (Confederación de asociaciones de empresarios de madrid oeste)	Presidencia	Secretario general

INFORME DE RESULTADOS

ANÁLISIS ECONÓMICO EMPRESARIAL



Índice

1	Presentación.....	28
1.1	Introducción	
1.2	Los territorios seleccionados	
2	Coyuntura económica del territorio.....	43
2.1	Una primera aproximación: El PIB	
2.2	PIB por sectores de actividad	
2.3	PIB per cápita	
2.4	Actividades económicas y empresariales más importantes y representativas.	
2.5	Evolución económica de la zona geográfica	
3	Descripción de la población.....	50
3.1	Total de habitantes	
3.2	Tasa de inmigración	
3.3	Nivel de estudios	
3.4	Afiliados a la Seguridad Social	
3.5	Tasa de ocupación	
3.6	Tasa de paro	
4	Estructura empresarial.....	55
4.1	Actividad económica	
4.2	Industria y construcción	
4.3	Servicios	

4.4 Agricultura

5 Configuración socio laboral del Territorio.....64

5.1 Análisis del trabajo de campo cuantitativo

5.1.1. Características demográficas de los trabajadores

5.1.2. Aspectos laborales

5.1.3. Descriptivos de la muestra por sector de actividad

6 Comparativa de la zona con la Comunidad de Madrid.....86

6.1 Análisis del trabajo de campo cualitativo

7 Fuentes consultadas.....88

8 Relación de tablas y gráficos.....89

1 Presentación

1.1 Introducción

El objetivo de este informe es acercarnos a la realidad económica-empresarial de los trece municipios objeto de estudio de este análisis: Alcobendas, Algete, Bustarviejo, Cobeña, Colmenar Viejo, Guadalix de la Sierra, Miraflores de la Sierra, Navalafuente, Pedrezuela, San Agustín de Guadalix, San Sebastian de los Reyes, Soto del Real y Tres Cantos.

Para ello, el primer apartado del presente informe muestra la producción corriente de bienes y servicios en los trece ayuntamientos y en comparación con la media de la Comunidad de Madrid. De esta forma, se presentan los datos relativos al PIB en millones de euros, así su aportación a la economía madrileña y a la nacional. También tenemos en cuenta la renta per cápita y el PIB por sectores de actividad, para terminar este apartado a modo de conclusión con el análisis de contenido realizado de las entrevistas a expertos, sobre las actividades económicas más representativas de la zona y la evolución económica que ha seguido en los últimos años el territorio objeto de estudio.

El segundo apartado presenta una breve descripción de la población de los municipios, atendiendo especialmente a las variables independientes de nacionalidad, nivel de estudios, tasa de paro y trabajadores afiliados a la seguridad social.

En el siguiente apartado nos referimos al porcentaje de empresas en cada municipio por sector de actividad, para pasar posteriormente a exponer los datos relativos al porcentaje de empresas en el sector industrial, al número de trabajadores por cada 1.000 habitantes en el sector de servicios y al número de hectáreas agrícolas disponibles para cada habitante en los nueve municipios estudiados.

Finalmente, en el último punto, describimos las características socio laborales de la muestra de trabajadores que han sido encuestados en el territorio objeto de estudio. Para terminar con unas conclusiones finales sobre el análisis económico- empresarial de la zona norte de Madrid: De Alcobendas a Bustarviejo.

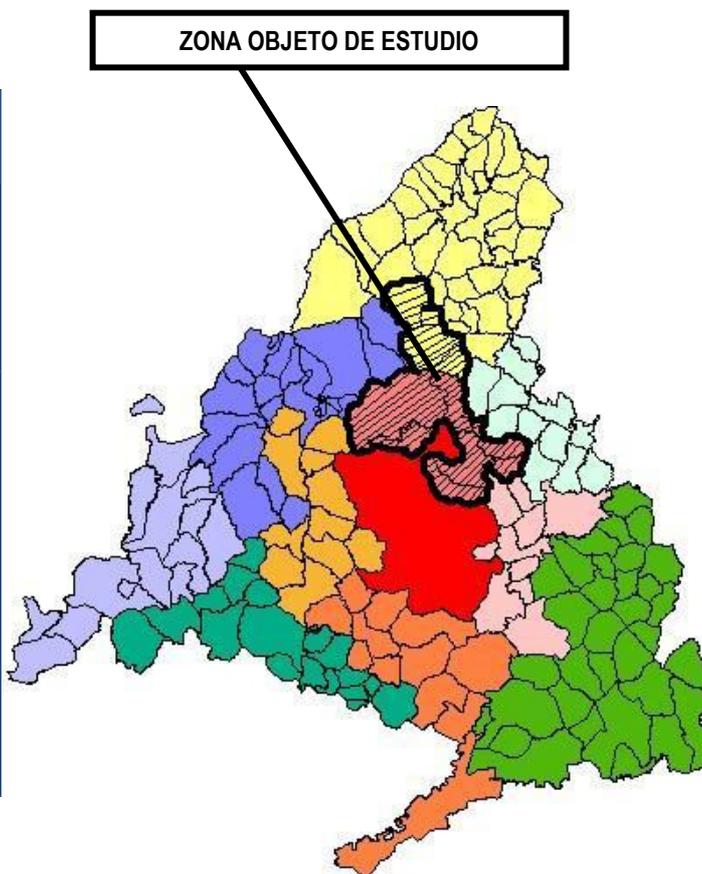
Para realizar dicho informe hemos utilizado diferentes fuentes: Instituto Nacional de Estadística, Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid, Anuario Económico de La Caixa y las fichas municipales facilitadas tanto por la base de datos Almudena de la Comunidad de Madrid como por Caja España. En todo caso hemos tratado de presentar los datos actualizados a 2007 ó 2008, no siendo posible en la mayoría de los datos extraídos del Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid, cuyos últimos datos disponibles son de 2005 ó 2006.

1.2. Los Territorios seleccionados

El ámbito territorial del presente proyecto se circunscribe a la zona norte de la Comunidad de Madrid, concretamente a los municipios presentes en el corredor de Alcobendas a Bustarviejo. El área geográfica comprendida por los municipios seleccionados es la que se encuentra bordeada en el siguiente mapa:

Este corredor incluye 13 términos municipales, cuatro de los cuales conforman la corona metropolitana norte. La relación de municipios objeto de estudio en el proyecto es la siguiente

Tabla 1. Municipios objeto de estudio	
Alcobendas	Corona metropolitana Norte
San Sebastián de los Reyes	
Colmenar Viejo	
Tres Cantos	
Algete	Municipios no metropolitanos
Bustarviejo	
Cobeña	
Guadalix de la Sierra	
Miraflores de la Sierra	
Navalafuente	
Pedrezuela	
San Agustín de Guadix	
Soto del Real	



Para realizar una primera aproximación al territorio objeto del presente estudio, a continuación presentamos fichas descriptivas municipales, con datos básicos de los **Recursos públicos existentes** (Centros escolares, biblioteca, centros de salud, etc.), **Población y mercado de trabajo** (Población empadronada, movimiento natural de la población, Extranjeros empadronados, y tasa de paro y afiliación a la seguridad social), que nos servirán de base para el posterior análisis económico-empresarial. A continuación presentamos tablas o fichas descriptivas para Estas fichas han sido elaboradas a partir de la información recogida en el INSTITUTO ESTADÍSTICO DE LA COMUNIDAD DE MADRID. Almudena. Banco de datos Municipal.

Ficha 1: ALCOBENDAS

Extensión: 45.0 Km2. Altitud: 670 m. Distancia a la capital: 15 Km.	Centros de salud: 3 Bibliotecas públicas: 3 Plazas hoteleras: 1374	Farmacias: 31 Estaciones de cercanías: 3 Centros escolares: 94
---	--	--

DATOS DE POBLACIÓN Y TRABAJO

Población	Municipio	Zona	C. de Madrid	Año
Población empadronada total a fecha 1 de Enero	105.951	288.764	6.081.689	2007
Hombres	51.593	142.041	2.947.554	2007
Mujeres	54.358	146.723	3.134.135	2007
Crecimiento relativo población	1,76	1,87	1,22	2007
Grado de juventud	16,74	17,97	14,80	2007
Grado de envejecimiento	9,17	8,67	14,24	2007

Movimiento Natural de la Población	Municipio	Zona	C. de Madrid	Año
Tasa bruta de natalidad	12,03	12,28	11,90	2006
Tasa general de fecundidad	41,83	42,62	43,87	2006
Tasa de nupcialidad	3,81	4,42	4,60	2006
Tasa de mortalidad	4,64	4,40	6,60	2006
Nacimientos madres menos de 30 años (%)	27,53	26,69	31,38	2006
Defunciones menores de 50 años (%)	9,86	9,05	7,57	2006
Crecimiento vegetativo por 1.000 hab	7,40	7,88	5,30	2006

Extranjeros empadronados	Municipio	Zona	C. de Madrid	Año
Extranjeros por 1.000 hab	159,77	135,21	154,10	2007
Mujeres sobre total extranjeros empadronados (%)	53,09	52,48	49,50	2007
Nacimientos de madres extranjeras (%)	20,49	17,76	22,80	2006
Tasa de migración	11,71	20,86	18,77	2006
Extranjeros por nacionalidad (%)				
Americana	9,09	7,26	7,76	2007
Africana	1,42	1,26	1,89	2007
Asiática	0,97	0,64	0,89	2007

Mercado de trabajo	Municipio	Zona	C. de Madrid	Año
Afiliados a la S.S por 1.000 hab	933,19	678,66	493,63	2006
Tasa de actividad femenina	47,69	47,96	42,59	2001
Paro registrado				
Por 100 hab.	2,89	2,94	3,70	2006
Menores de 25 años (%)	10,51	10,46	11,20	2008
Evolución (%)	14,57	13,43	13,96	2008

Ficha 2: ALGETE

Extensión: 37.9 Km2. Altitud: 734 m. Distancia a la capital: 30 Km.	Centros de salud: 2 Bibliotecas públicas: 1 Plazas hoteleras: 70	Farmacias: 5 Estaciones de cercanías: 0 Centros escolares: 15
---	--	---

POBLACIÓN Y TRABAJO

Población	Municipio	Zona	C. de Madrid	Año
Población empadronada total a fecha 1 de Enero	18.429	288.764	6.081.689	2007
Hombres	9.166	142.041	2.947.554	2007
Mujeres	9.263	146.723	3.134.135	2007
Crecimiento relativo población	1,39	1,87	1,22	2007
Grado de juventud	20,68	17,97	14,80	2007
Grado de envejecimiento	7,18	8,67	14,24	2007

Movimiento Natural de la Población	Municipio	Zona	C. de Madrid	Año
Tasa bruta de natalidad	13,71	12,28	11,90	2006
Tasa general de fecundidad	46,66	42,62	43,87	2006
Tasa de nupcialidad	5,52	4,42	4,60	2006
Tasa de mortalidad	3,11	4,40	6,60	2006
Nacimientos madres menos de 30 años (%)	29,88	26,69	31,38	2006
Defunciones menores de 50 años (%)	15,79	9,05	7,57	2006
Crecimiento vegetativo por 1.000 hab	10,60	7,88	5,30	2006

Extranjeros empadronados	Municipio	Zona	C. de Madrid	Año
Extranjeros por 1.000 hab	110,64	135,21	154,10	2007
Mujeres sobre total extranjeros empadronados (%)	54,88	52,48	49,50	2007
Nacimientos madres extranjeras (%)	11,16	17,76	22,80	2006
Tasa de migración	24,04	20,86	18,77	2006
Extranjeros por nacionalidad (%)				
Americana	4,68	7,26	7,76	2007
Africana	0,58	1,26	1,89	2007
Asiática	0,37	0,64	0,89	2007

Mercado de trabajo	Municipio	Zona	C. de Madrid	Año
Afiliados a la S.S por 1.000 hab	516,31	678,66	493,63	2006
Tasa de actividad femenina	47,24	47,96	42,59	2001
Paro registrado				
Por 100 hab.	2,96	2,94	3,70	2006
Menores de 25 años (%)	9,84	10,46	11,20	2008
Evolución (%)	1,50	13,43	13,96	2008

Ficha 3: BUSTARVIEJO

Extensión: 57.3 Km2.	Centros de salud: 1	Farmacias: 1
Altitud: 1222 m.	Bibliotecas públicas: 1	Estaciones de cercanías: 0
Distancia a la capital: 62 Km.	Plazas hoteleras: 240	Centros escolares: 2

POBLACIÓN Y TRABAJO

Población	Municipio	Zona	C. de Madrid	Año
Población empadronada total a fecha 1 de Enero	1.984	35.495	6.081.689	2007
Hombres	1.019	18.570	2.947.554	2007
Mujeres	965	16.925	3.134.135	2007
Crecimiento relativo población	2,48	6,59	1,22	2007
Grado de juventud	14,72	15,68	14,80	2007
Grado de envejecimiento	15,37	15,78	14,24	2007

Movimiento Natural de la Población	Municipio	Zona	C. de Madrid	Año
Tasa bruta de natalidad	12,24	12,76	11,90	2006
Tasa general de fecundidad	46,60	50,81	43,87	2006
Tasa de nupcialidad	6,12	4,85	4,60	2006
Tasa de mortalidad	5,61	6,92	6,60	2006
Nacimientos madres menos de 30 años (%)	25,00	32,80	31,38	2006
Defunciones menores de 50 años (%)	0,00	6,72	7,57	2006
Crecimiento vegetativo por 1.000 hab	6,63	5,84	5,30	2006

Extranjeros empadronados	Municipio	Zona	C. de Madrid	Año
Extranjeros por 1.000 hab	141,13	182,45	154,10	2007
Mujeres sobre total extranjeros empadronados (%)	46,43	44,72	49,50	2007
Nacimientos de madres extranjeras (%)	37,50	26,42	22,80	2006
Tasa de migración	25,00	57,55	18,77	2006
Extranjeros por nacionalidad (%)				
Americana	3,98	4,82	7,76	2007
Africana	5,95	3,82	1,89	2007
Asiática	0,00	0,05	0,89	2007

Mercado de trabajo	Municipio	Zona	C. de Madrid	Año
Afiliados a la S.S por 1.000 hab	219,39	244,95	493,63	2006
Tasa de actividad femenina	28,73	38,48	42,59	
Paro registrado				
Por 100 hab.	3,88	3,23	3,70	2006
Menores de 25 años (%)	8,42	9,71	11,20	2008
Evolución (%)	58,33	19,81	13,96	2008

Ficha 4: COBEÑA

Extensión: 20.8 Km2.

Altitud: 675 m.

Distancia a la capital: 31 Km.

Centros de salud: 1

Bibliotecas públicas: 0

Plazas hoteleras: 66

Farmacias: 1

Estaciones de cercanías: 0

Centros escolares: 5

POBLACIÓN Y TRABAJO

Población	Municipio	Zona	C. de Madrid	Año
Población empadronada total a fecha 1 de Enero	4.844	288.764	6.081.689	2007
Hombres	2.391	142.041	2.947.554	2007
Mujeres	2.453	146.723	3.134.135	2007
Crecimiento relativo población	12,83	1,87	1,22	2007
Grado de juventud	22,71	17,97	14,80	2007
Grado de envejecimiento	6,11	8,67	14,24	2007

Extranjeros empadronados	Municipio	Zona	C. de Madrid	Año
Extranjeros por 1.000 hab	183,53	135,21	154,10	2007
Mujeres sobre total extranjeros empadronados (%)	53,43	52,48	49,50	2007
Nacimientos madres extranjeras (%)	19,40	17,76	22,80	2006
Tasa de migración	110,97	20,86	18,77	2006
Extranjeros por nacionalidad (%)				
Americana	4,48	7,26	7,76	2007
Africana	1,38	1,26	1,89	2007
Asiática	0,19	0,64	0,89	2007

Movimiento Natural de la Población	Municipio	Zona	C. de Madrid	Año
Tasa bruta de natalidad	14,66	12,28	11,90	2006
Tasa general de fecundidad	48,41	42,62	43,87	2006
Tasa de nupcialidad	7,44	4,42	4,60	2006
Tasa de mortalidad	8,32	4,40	6,60	2006
Nacimientos madres menos de 30 años (%)	22,39	26,69	31,38	2006
Defunciones menores de 50 años (%)	7,89	9,05	7,57	2006
Crecimiento vegetativo por 1.000 hab	6,35	7,88	5,30	2006

Mercado de trabajo	Municipio	Zona	C. de Madrid	Año
Afiliados a la S.S por 1.000 hab	288,47	678,66	493,63	2006
Tasa de actividad femenina	52,45	47,96	42,59	2001
Paro registrado				
Por 100 hab.	2,12	2,94	3,70	2006
Menores de 25 años (%)	7,26	10,46	11,20	2008
Evolución (%)	5,08	13,43	13,96	2008

Ficha 5:COLMENAR VIEJO

Extensión: 182.6 Km2.
 Altitud: 883 m.
 Distancia a la capital: 31 Km.

Centros de salud: 2
 Bibliotecas públicas: 2
 Plazas hoteleras: 63

Farmacias: 10
 Estaciones de cercanías: 1
 Centros escolares: 28

POBLACIÓN Y TRABAJO

Población	Municipio	Zona	C. de Madrid	Año	Movimiento Natural de la Población	Municipio	Zona	C. de Madrid	Año
Población empadronada total a fecha 1 de Enero	41.264	288.764	6.081.689	2007	Tasa bruta de natalidad	12,54	12,28	11,90	2006
Hombres	20.639	142.041	2.947.554	2007	Tasa general de fecundidad	44,85	42,62	43,87	2006
Mujeres	20.625	146.723	3.134.135	2007	Tasa de nupcialidad	4,26	4,42	4,60	2006
Crecimiento relativo población	0,94	1,87	1,22	2007	Tasa de mortalidad	4,89	4,40	6,60	2006
Grado de juventud	18,41	17,97	14,80	2007	Nacimientos madres menos de 30 años (%)	31,65	26,69	31,38	2006
Grado de envejecimiento	10,85	8,67	14,24	2007	Defunciones menores de 50 años (%)	4,48	9,05	7,57	2006
					Crecimiento vegetativo por 1.000 hab	7,65	7,88	5,30	2006

Extranjeros empadronados	Municipio	Zona	C. de Madrid	Año	Mercado de trabajo	Municipio	Zona	C. de Madrid	Año
Extranjeros por 1.000 hab	154,13	135,21	154,10	2007	Afiliados a la S.S por 1.000 hab	307,74	678,66	493,63	2006
Mujeres sobre total extranjeros empadronados (%)	48,16	52,48	49,50	2007	Tasa de actividad femenina	46,14	47,96	42,59	2001
Nacimientos de madres extranjeras (%)	22,91	17,76	22,80	2006	Paro registrado				
Tasa de migración	22,52	20,86	18,77	2006	Por 100 hab.	2,90	2,94	3,70	2006
Extranjeros por nacionalidad (%)					Menores de 25 años (%)	12,91	10,46	11,20	2008
Americana	7,56	7,26	7,76	2007	Evolución (%)	17,11	13,43	13,96	2008
Africana	2,87	1,26	1,89	2007					
Asiática	0,39	0,64	0,89	2007					

Ficha 6: GUADALIX DE LA SIERRA

<u>Extensión: 61.0 Km2.</u>	<u>Centros de salud: 1</u>	<u>Farmacias: 1</u>
<u>Altitud: 832 m.</u>	<u>Bibliotecas públicas: 1</u>	<u>Estaciones de cercanías: 0</u>
<u>Distancia a la capital: 49 Km.</u>	<u>Plazas hoteleras: 26</u>	<u>Centros escolares: 3</u>

POBLACIÓN Y TRABAJO

Población	Municipio	Zona	C. de Madrid	Año	Movimiento Natural de la Población	Municipio	Zona	C. de Madrid	Año
<u>Población empadronada total a fecha 1 de Enero</u>	5.347	35.495	6.081.689	2007	<u>Tasa bruta de natalidad</u>	16,85	12,76	11,90	2006
<u>Hombres</u>	2.777	18.570	2.947.554	2007	<u>Tasa general de fecundidad</u>	62,77	50,81	43,87	2006
<u>Mujeres</u>	2.570	16.925	3.134.135	2007	<u>Tasa de nupcialidad</u>	4,60	4,85	4,60	2006
<u>Crecimiento relativo población</u>	4,86	6,59	1,22	2007	<u>Tasa de mortalidad</u>	5,74	6,92	6,60	2006
<u>Grado de juventud</u>	19,00	15,68	14,80	2007	<u>Nacimientos madres menos de 30 años (%)</u>	37,50	32,80	31,38	2006
<u>Grado de envejecimiento</u>	11,22	15,78	14,24	2007	<u>Defunciones menores de 50 años (%)</u>	10,00	6,72	7,57	2006
					<u>Crecimiento vegetativo por 1.000 hab</u>	11,10	5,84	5,30	2006

Extranjeros empadronados	Municipio	Zona	C. de Madrid	Año	Mercado de trabajo	Municipio	Zona	C. de Madrid	Año
<u>Extranjeros por 1.000 hab</u>	167,57	182,45	154,10	2007	<u>Afiliados a la S.S por 1.000 hab</u>	211,56	244,95	493,63	2006
<u>Mujeres sobre total extranjeros empadronados (%)</u>	43,86	44,72	49,50	2007	<u>Tasa de actividad femenina</u>	42,49	38,48	42,59	2001
<u>Nacimientos de madres extranjeras (%)</u>	22,73	26,42	22,80	2006	Paro registrado				
<u>Tasa de migración</u>	41,36	57,55	18,77	2006	<u>Por 100 hab.</u>	3,35	3,23	3,70	2006
Extranjeros por nacionalidad (%)					<u>Menores de 25 años (%)</u>	9,58	9,71	11,20	2008
<u>Americana</u>	4,49	4,82	7,76	2007	<u>Evolución (%)</u>	18,23	19,81	13,96	2008
<u>Africana</u>	6,86	3,82	1,89	2007					
<u>Asiática</u>	0,13	0,05	0,89	2007					

Ficha 7: MIRAFLORES DE LA SIERRA

<u>Extensión: 56.7 Km2.</u>	<u>Centros de salud: 1</u>	<u>Farmacias: 3</u>
<u>Altitud: 1150 m.</u>	<u>Bibliotecas públicas: 0</u>	<u>Estaciones de cercanías: 0</u>
<u>Distancia a la capital: 49 Km.</u>	<u>Plazas hoteleras: 215</u>	<u>Centros escolares: 3</u>

POBLACIÓN Y TRABAJO

Población	Municipio	Zona	C. de Madrid	Año	Movimiento Natural de la Población	Municipio	Zona	C. de Madrid	Año
<u>Población empadronada total a fecha 1 de Enero</u>	5.487	150.177	6.081.689	2007	<u>Tasa bruta de natalidad</u>	14,03	15,82	11,90	2006
<u>Hombres</u>	2.729	75.241	2.947.554	2007	<u>Tasa general de fecundidad</u>	51,28	56,72	43,87	2006
<u>Mujeres</u>	2.758	74.936	3.134.135	2007	<u>Tasa de nupcialidad</u>	5,72	5,91	4,60	2006
<u>Crecimiento relativo población</u>	2,68	3,54	1,22	2007	<u>Tasa de mortalidad</u>	7,94	5,17	6,60	2006
<u>Grado de juventud</u>	16,82	19,42	14,80	2007	<u>Nacimientos madres menos de 30 años (%)</u>	34,21	26,12	31,38	2006
<u>Grado de envejecimiento</u>	12,34	10,20	14,24	2007	<u>Defunciones menores de 50 años (%)</u>	2,33	7,99	7,57	2006
					<u>Crecimiento vegetativo por 1.000 hab</u>	6,09	10,65	5,30	2006

Extranjeros empadronados	Municipio	Zona	C. de Madrid	Año	Mercado de trabajo	Municipio	Zona	C. de Madrid	Año
<u>Extranjeros por 1.000 hab</u>	201,57	147,49	154,10	2007	<u>Afiliados a la S.S por 1.000 hab</u>	235,41	223,65	493,63	2006
<u>Mujeres sobre total extranjeros empadronados (%)</u>	49,10	48,78	49,50	2007	<u>Tasa de actividad femenina</u>	42,40	46,45	42,59	2001
<u>Nacimientos de madres extranjeras (%)</u>	28,95	16,62	22,80	2006	<u>Paro registrado</u>				
<u>Tasa de migración</u>	50,78	34,59	18,77	2006	<u>Por 100 hab.</u>	2,97	3,22	3,70	2006
<u>Extranjeros por nacionalidad (%)</u>					<u>Menores de 25 años (%)</u>	6,13	9,97	11,20	2008
<u>Americana</u>	6,42	5,09	7,76	2007	<u>Evolución (%)</u>	8,16	18,91	13,96	2008
<u>Africana</u>	6,87	3,48	1,89	2007					
<u>Asiática</u>	0,13	0,23	0,89	2007					

Ficha 8: NAVALAFUENTE

<u>Extensión: 11.8 Km2.</u>	<u>Centros de salud: 1</u>	<u>Farmacias: 1</u>
<u>Altitud: 910 m.</u>	<u>Bibliotecas públicas: 0</u>	<u>Estaciones de cercanías: 0</u>
<u>Distancia a la capital: 66 Km.</u>	<u>Plazas hoteleras: 976</u>	<u>Centros escolares: 1</u>

POBLACIÓN Y TRABAJO

Población	Municipio	Zona	C. de Madrid	Año	Movimiento Natural de la Población	Municipio	Zona	C. de Madrid	Año
<u>Población empadronada total a fecha 1 de Enero</u>	936	35.495	6.081.689	2007	<u>Tasa bruta de natalidad</u>	12,47	12,76	11,90	2006
<u>Hombres</u>	496	18.570	2.947.554	2007	<u>Tasa general de fecundidad</u>	49,77	50,81	43,87	2006
<u>Mujeres</u>	440	16.925	3.134.135	2007	<u>Tasa de nupcialidad</u>	5,67	4,85	4,60	2006
<u>Crecimiento relativo población</u>	13,04	6,59	1,22	2007	<u>Tasa de mortalidad</u>	5,67	6,92	6,60	2006
<u>Grado de juventud</u>	15,92	15,68	14,80	2007	<u>Nacimientos madres menos de 30 años (%)</u>	18,18	32,80	31,38	2006
<u>Grado de envejecimiento</u>	11,75	15,78	14,24	2007	<u>Defunciones menores de 50 años (%)</u>	20,00	6,72	7,57	2006
					<u>Crecimiento vegetativo por 1.000 hab</u>	6,80	5,84	5,30	2006

Extranjeros empadronados	Municipio	Zona	C. de Madrid	Año	Mercado de trabajo	Municipio	Zona	C. de Madrid	Año
<u>Extranjeros por 1.000 hab</u>	240,38	182,45	154,10	2007	<u>Afiliados a la S.S por 1.000 hab</u>	192,74	244,95	493,63	2006
<u>Mujeres sobre total extranjeros empadronados (%)</u>	48,89	44,72	49,50	2007	<u>Tasa de actividad femenina</u>	38,74	38,48	42,59	2001
<u>Nacimientos de madres extranjeras (%)</u>	27,27	26,42	22,80	2006	<u>Paro registrado</u>				
<u>Tasa de migración</u>	72,56	57,55	18,77	2006	<u>Por 100 hab.</u>	3,85	3,23	3,70	2006
<u>Extranjeros por nacionalidad (%)</u>					<u>Menores de 25 años (%)</u>	9,84	9,71	11,20	2008
<u>Americana</u>	5,77	4,82	7,76	2007	<u>Evolución (%)</u>	56,41	19,81	13,96	2008
<u>Africana</u>	7,37	3,82	1,89	2007					
<u>Asiática</u>	0,00	0,05	0,89	2007					

Ficha 9: PEDREZUELA

Extensión: 28.3 Km2.

Centros de salud: 1

Farmacias: 1

Altitud: 859 m.

Bibliotecas públicas: 0

Estaciones de cercanías: 0

Distancia a la capital: 45 Km.

Plazas hoteleras: 0

Centros escolares: 2

POBLACIÓN Y TRABAJO

Población	Municipio	Zona	C. de Madrid	Año	Movimiento Natural de la Población	Municipio	Zona	C. de Madrid	Año
<u>Población empadronada total a fecha 1 de Enero</u>	3.333	35.495	6.081.689	2007	<u>Tasa bruta de natalidad</u>	20,28	12,76	11,90	2006
<u>Hombres</u>	1.737	18.570	2.947.554	2007	<u>Tasa general de fecundidad</u>	71,59	50,81	43,87	2006
<u>Mujeres</u>	1.596	16.925	3.134.135	2007	<u>Tasa de nupcialidad</u>	8,69	4,85	4,60	2006
<u>Crecimiento relativo población</u>	15,69	6,59	1,22	2007	<u>Tasa de mortalidad</u>	6,76	6,92	6,60	2006
<u>Grado de juventud</u>	18,75	15,68	14,80	2007	<u>Nacimientos madres menos de 30 años (%)</u>	25,40	32,80	31,38	2006
<u>Grado de envejecimiento</u>	9,45	15,78	14,24	2007	<u>Defunciones menores de 50 años (%)</u>	4,76	6,72	7,57	2006
					<u>Crecimiento vegetativo por 1.000 hab</u>	13,52	5,84	5,30	2006
Extranjeros empadronados	Municipio	Zona	C. de Madrid	Año	Mercado de trabajo	Municipio	Zona	C. de Madrid	Año
<u>Extranjeros por 1.000 hab</u>	193,82	182,45	154,10	2007	<u>Afiliados a la S.S por 1.000 hab</u>	237,85	244,95	493,63	2006
<u>Mujeres sobre total extranjeros empadronados (%)</u>	48,92	44,72	49,50	2007	<u>Tasa de actividad femenina</u>	46,24	38,48	42,59	2001
<u>Nacimientos de madres extranjeras (%)</u>	28,57	26,42	22,80	2006	Paro registrado				
<u>Tasa de migración</u>	143,22	57,55	18,77	2006	<u>Por 100 hab.</u>	2,35	3,23	3,70	2006
Extranjeros por nacionalidad (%)					<u>Menores de 25 años (%)</u>	9,38	9,71	11,20	2008
<u>Americana</u>	5,73	4,82	7,76	2007	<u>Evolución (%)</u>	23,08	19,81	13,96	2008
<u>Africana</u>	2,67	3,82	1,89	2007					
<u>Asiática</u>	0,09	0,05	0,89	2007					

Ficha 10: SAN AGUSTÍN DEL GUADALIX

<u>Extensión: 38.3 Km2.</u>	<u>Centros de salud: 1</u>	<u>Farmacias: 2</u>
<u>Altitud: 684 m.</u>	<u>Bibliotecas públicas: 1</u>	<u>Estaciones de cercanías: 0</u>
<u>Distancia a la capital: 33 Km.</u>	<u>Plazas hoteleras: 58</u>	<u>Centros escolares: 5</u>

POBLACIÓN Y TRABAJO

Población	Municipio	Zona	C. de Madrid	Año	Movimiento Natural de la Población	Municipio	Zona	C. de Madrid	Año
<u>Población empadronada total a fecha 1 de Enero</u>	9.522	288.764	6.081.689	2007	<u>Tasa bruta de natalidad</u>	16,78	12,28	11,90	2006
<u>Hombres</u>	4.800	142.041	2.947.554	2007	<u>Tasa general de fecundidad</u>	56,49	42,62	43,87	2006
<u>Mujeres</u>	4.722	146.723	3.134.135	2007	<u>Tasa de nupcialidad</u>	5,45	4,42	4,60	2006
<u>Crecimiento relativo población</u>	7,81	1,87	1,22	2007	<u>Tasa de mortalidad</u>	2,29	4,40	6,60	2006
<u>Grado de juventud</u>	22,33	17,97	14,80	2007	<u>Nacimientos madres menos de 30 años (%)</u>	22,08	26,69	31,38	2006
<u>Grado de envejecimiento</u>	5,97	8,67	14,24	2007	<u>Defunciones menores de 50 años (%)</u>	9,52	9,05	7,57	2006
					<u>Crecimiento vegetativo por 1.000 hab</u>	14,49	7,88	5,30	2006

Extranjeros empadronados	Municipio	Zona	C. de Madrid	Año	Mercado de trabajo	Municipio	Zona	C. de Madrid	Año
<u>Extranjeros por 1.000 hab</u>	180,95	135,21	154,10	2007	<u>Afiliados a la S.S por 1.000 hab</u>	356,76	678,66	493,63	2006
<u>Mujeres sobre total extranjeros empadronados (%)</u>	50,67	52,48	49,50	2007	<u>Tasa de actividad femenina</u>	50,22	47,96	42,59	2001
<u>Nacimientos de madres extranjeras (%)</u>	15,58	17,76	22,80	2006	Paro registrado				
<u>Tasa de migración</u>	65,27	20,86	18,77	2006	<u>Por 100 hab.</u>	3,11	2,94	3,70	2006
Extranjeros por nacionalidad (%)					<u>Menores de 25 años (%)</u>	4,87	10,46	11,20	2008
<u>Americana</u>	6,82	7,26	7,76	2007	<u>Evolución (%)</u>	28,31	13,43	13,96	2008
<u>Africana</u>	1,19	1,26	1,89	2007					
<u>Asiática</u>	0,24	0,64	0,89	2007					

Ficha 11: SAN SEBASTIÁN DE LOS REYES

Extensión: 58.7 Km2.

Centros de salud: 3

Farmacias: 27

Altitud: 705 m.

Bibliotecas públicas: 3

Estaciones de cercanías: 0

Distancia a la capital: 18 Km.

Plazas hoteleras: 1151

Centros escolares: 38

POBLACIÓN Y TRABAJO

Población	Municipio	Zona	C. de Madrid	Año	Movimiento Natural de la Población	Municipio	Zona	C. de Madrid	Año
<u>Población empadronada total a fecha 1 de Enero</u>	68.740	288.764	6.081.689	2007	<u>Tasa bruta de natalidad</u>	12,23	12,28	11,90	2006
<u>Hombres</u>	33.905	142.041	2.947.554	2007	<u>Tasa general de fecundidad</u>	42,57	42,62	43,87	2006
<u>Mujeres</u>	34.835	146.723	3.134.135	2007	<u>Tasa de nupcialidad</u>	5,26	4,42	4,60	2006
<u>Crecimiento relativo población</u>	2,06	1,87	1,22	2007	<u>Tasa de mortalidad</u>	4,54	4,40	6,60	2006
<u>Grado de juventud</u>	15,97	17,97	14,80	2007	<u>Nacimientos madres menos de 30 años (%)</u>	27,88	26,69	31,38	2006
<u>Grado de envejecimiento</u>	9,08	8,67	14,24	2007	<u>Defunciones menores de 50 años (%)</u>	10,68	9,05	7,57	2006
					<u>Crecimiento vegetativo por 1.000 hab</u>	7,69	7,88	5,30	2006

Extranjeros empadronados	Municipio	Zona	C. de Madrid	Año	Mercado de trabajo	Municipio	Zona	C. de Madrid	Año
<u>Extranjeros por 1.000 hab</u>	117,20	135,21	154,10	2007	<u>Afiliados a la S.S por 1.000 hab</u>	594,97	678,66	493,63	2006
<u>Mujeres sobre total extranjeros empadronados (%)</u>	52,81	52,48	49,50	2007	<u>Tasa de actividad femenina</u>	46,19	47,96	42,59	2001
<u>Nacimientos madres extranjeras (%)</u>	15,26	17,76	22,80	2006	<u>Paro registrado</u>				
<u>Tasa de migración</u>	29,27	20,86	18,77	2006	<u>Por 100 hab.</u>	3,40	2,94	3,70	2006
<u>Extranjeros por nacionalidad (%)</u>					<u>Menores de 25 años (%)</u>	11,26	10,46	11,20	2008
<u>Americana</u>	7,21	7,26	7,76	2007	<u>Evolución (%)</u>	15,24	13,43	13,96	2008
<u>Africana</u>	0,77	1,26	1,89	2007					
<u>Asiática</u>	0,57	0,64	0,89	2007					

Ficha 12: SOTO DEL REAL

<u>Extensión: 43.2 Km2.</u>	<u>Centros de salud: 1</u>	<u>Farmacias: 1</u>
<u>Altitud: 921 m.</u>	<u>Bibliotecas públicas: 1</u>	<u>Estaciones de cercanías: 0</u>
<u>Distancia a la capital: 42 Km.</u>	<u>Plazas hoteleras: 509</u>	<u>Centros escolares: 9</u>

POBLACIÓN Y TRABAJO

Población	Municipio	Zona	C. de Madrid	Año	Movimiento Natural de la Población	Municipio	Zona	C. de Madrid	Año
<u>Población empadronada total a fecha 1 de Enero</u>	7.969	150.177	6.081.689	2007	<u>Tasa bruta de natalidad</u>	13,64	15,82	11,90	2006
<u>Hombres</u>	3.960	75.241	2.947.554	2007	<u>Tasa general de fecundidad</u>	50,33	56,72	43,87	2006
<u>Mujeres</u>	4.009	74.936	3.134.135	2007	<u>Tasa de nupcialidad</u>	5,43	5,91	4,60	2006
<u>Crecimiento relativo población</u>	1,32	3,54	1,22	2007	<u>Tasa de mortalidad</u>	5,68	5,17	6,60	2006
<u>Grado de juventud</u>	21,03	19,42	14,80	2007	<u>Nacimientos madres menos de 30 años (%)</u>	23,15	26,12	31,38	2006
<u>Grado de envejecimiento</u>	10,75	10,20	14,24	2007	<u>Defunciones menores de 50 años (%)</u>	6,67	7,99	7,57	2006
					<u>Crecimiento vegetativo por 1.000 hab</u>	7,96	10,65	5,30	2006

Extranjeros empadronados	Municipio	Zona	C. de Madrid	Año	Mercado de trabajo	Municipio	Zona	C. de Madrid	Año
<u>Extranjeros por 1.000 hab</u>	116,95	147,49	154,10	2007	<u>Afiliados a la S.S por 1.000 hab</u>	265,76	223,65	493,63	2006
<u>Mujeres sobre total extranjeros empadronados (%)</u>	48,61	48,78	49,50	2007	<u>Tasa de actividad femenina</u>	48,94	46,45	42,59	2001
<u>Nacimientos de madres extranjeras (%)</u>	12,04	16,62	22,80	2006	<u>Paro registrado</u>				
<u>Tasa de migración</u>	17,68	34,59	18,77	2006	<u>Por 100 hab.</u>	2,74	3,22	3,70	2006
<u>Extranjeros por nacionalidad (%)</u>					<u>Menores de 25 años (%)</u>	12,95	9,97	11,20	2008
<u>Americana</u>	4,37	5,09	7,76	2007	<u>Evolución (%)</u>	1,36	18,91	13,96	2008
<u>Africana</u>	2,15	3,48	1,89	2007					
<u>Asiática</u>	0,08	0,23	0,89	2007					

Ficha 13: TRES CANTOS

<u>Extensión: 38.0 Km2.</u>	<u>Centros de salud: 3</u>	<u>Farmacias: 10</u>
<u>Altitud: 760 m.</u>	<u>Bibliotecas públicas: 1</u>	<u>Estaciones de cercanías: 1</u>
<u>Distancia a la capital: 22 Km.</u>	<u>Plazas hoteleras: 583</u>	<u>Centros escolares: 34</u>

POBLACIÓN Y TRABAJO

Población	Municipio	Zona	C. de Madrid	Año	Movimiento Natural de la Población	Municipio	Zona	C. de Madrid	Año
<u>Población empadronada total a fecha 1 de Enero</u>	40.014	288.764	6.081.689	2007	<u>Tasa bruta de natalidad</u>	10,80	12,28	11,90	2006
<u>Hombres</u>	19.547	142.041	2.947.554	2007	<u>Tasa general de fecundidad</u>	36,77	42,62	43,87	2006
<u>Mujeres</u>	20.467	146.723	3.134.135	2007	<u>Tasa de nupcialidad</u>	3,68	4,42	4,60	2006
<u>Crecimiento relativo población</u>	0,47	1,87	1,22	2007	<u>Tasa de mortalidad</u>	3,66	4,40	6,60	2006
<u>Grado de juventud</u>	21,37	17,97	14,80	2007	<u>Nacimientos madres menos de 30 años (%)</u>	16,47	26,69	31,38	2006
<u>Grado de envejecimiento</u>	6,07	8,67	14,24	2007	<u>Defunciones menores de 50 años (%)</u>	6,85	9,05	7,57	2006
					<u>Crecimiento vegetativo por 1.000 hab</u>	7,14	7,88	5,30	2006

Extranjeros empadronados	Municipio	Zona	C. de Madrid	Año	Mercado de trabajo	Municipio	Zona	C. de Madrid	Año
<u>Extranjeros por 1.000 hab</u>	76,17	135,21	154,10	2007	<u>Afiliados a la S.S por 1.000 hab</u>	726,35	678,66	493,63	2006
<u>Mujeres sobre total extranjeros empadronados (%)</u>	56,40	52,48	49,50	2007	<u>Tasa de actividad femenina</u>	52,96	47,96	42,59	2001
<u>Nacimientos de madres extranjeras (%)</u>	12,76	17,76	22,80	2006	Paro registrado				
<u>Tasa de migración</u>	6,91	20,86	18,77	2006	<u>Por 100 hab.</u>	2,38	2,94	3,70	2006
Extranjeros por nacionalidad (%)					<u>Menores de 25 años (%)</u>	7,01	10,46	11,20	2008
<u>Americana</u>	3,81	7,26	7,76	2007	<u>Evolución (%)</u>	4,45	13,43	13,96	2008
<u>Africana</u>	0,37	1,26	1,89	2007					
<u>Asiática</u>	0,41	0,64	0,89	2007					

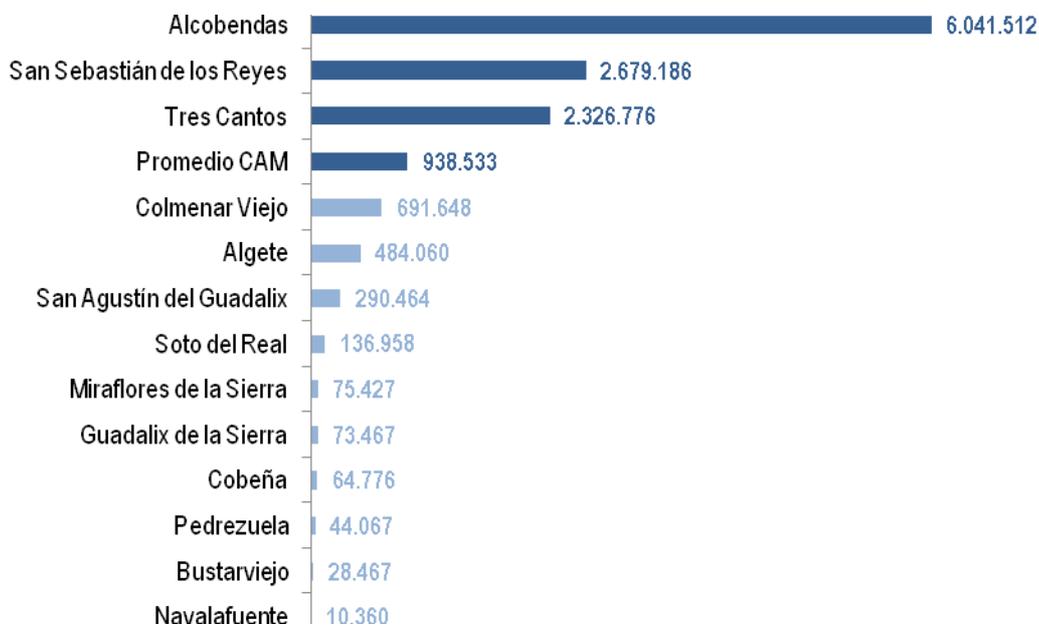
2 Coyuntura económica del territorio

2.1 Una primera aproximación: El Producto Interior Bruto

Los trece municipios de la zona norte de la Comunidad de Madrid objeto de estudio aportan el 7,7% del total de PIB de la Comunidad de Madrid y el 1,3% al total del PIB nacional, según datos facilitados por el Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid y del Instituto Nacional de Estadística, respectivamente y correspondientes al año 2005.

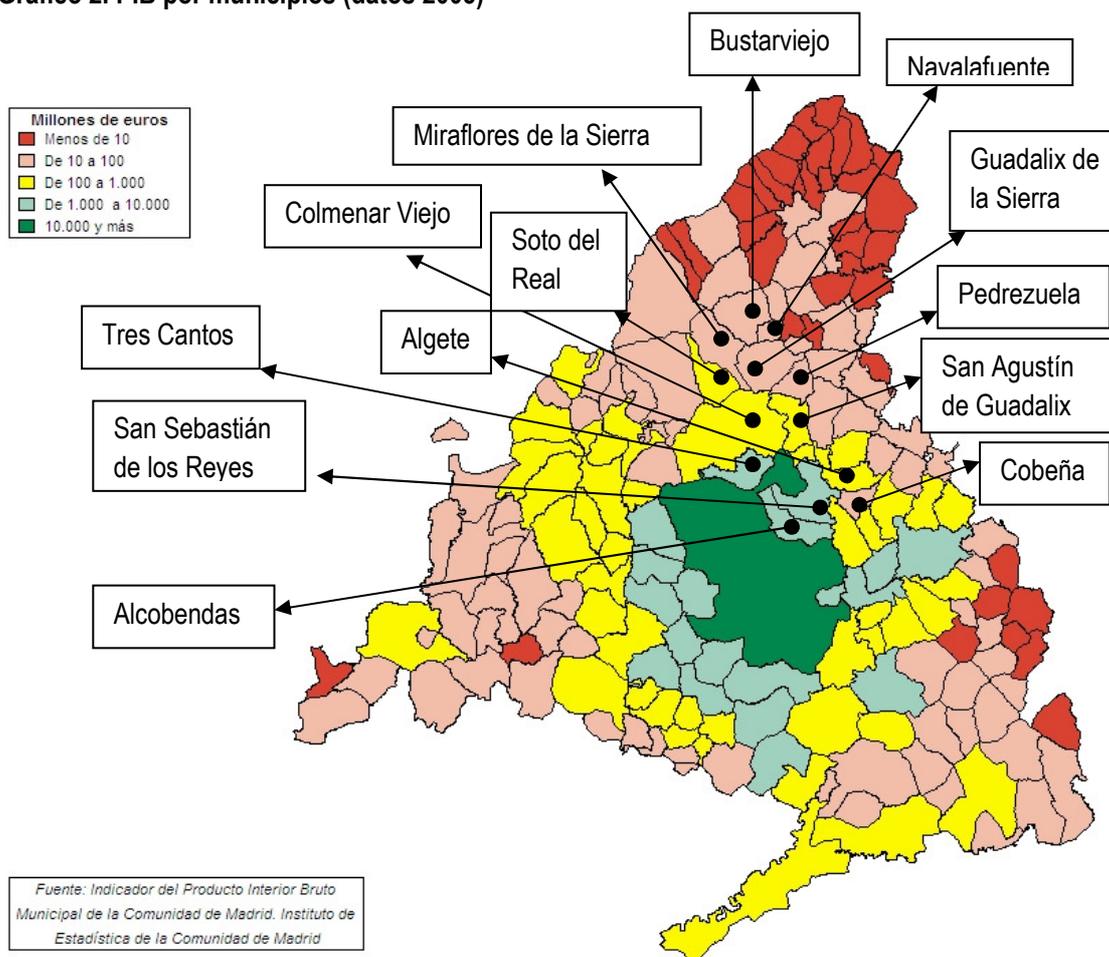
Sin tener en cuenta al Ayuntamiento de Madrid, que concentra el 63,2% del PIB de la Comunidad madrileña, Alcobendas es el municipio con el Producto Interior Bruto más alto de la autonomía. Tres Cantos y San Sebastián de los Reyes superan la media, situada en el 0,6%, mientras que el resto de los trece municipios se sitúa por debajo de aquélla.

Gráfico 1. PIB de los municipios en miles de euros



Fuente / Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid (2005)

Gráfico 2. PIB por municipios (datos 2005)



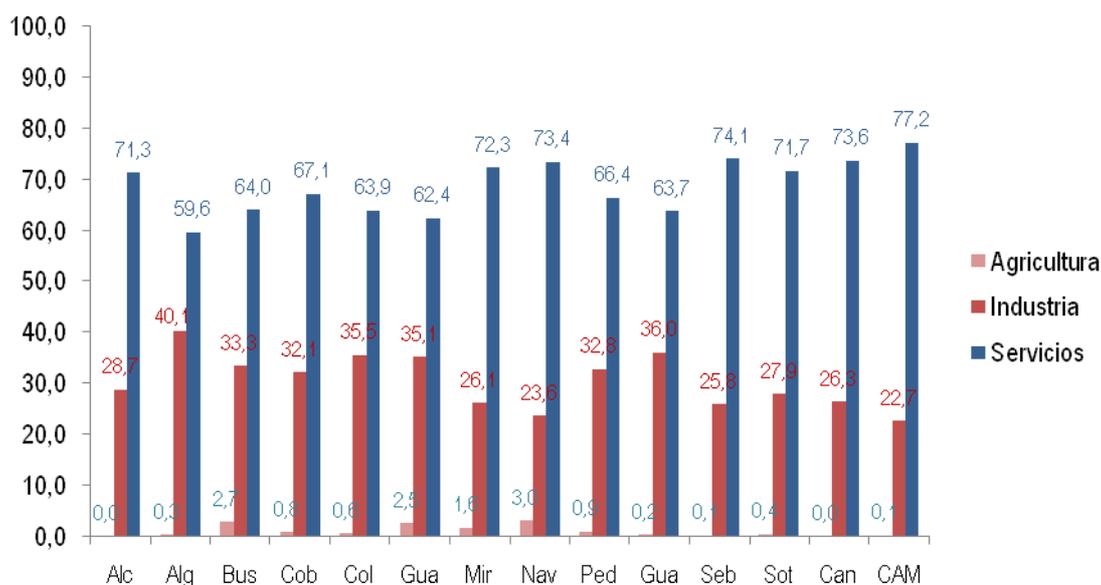
2.2 PIB por sectores de actividad

Si nos centramos en el total de producción corriente de bienes y servicios de los municipios estudiados por el principal sector de actividad productiva en cada uno de ellos apreciamos el sector servicios predomina en toda el área estudiada, seguida del sector industrial y agrícola, en menor medida.

En detalle, el sector servicios concentra un índice de actividad muy destacable en los trece municipios con un PIB de entre el 74,1% y el 59,6%, dependiendo del ayuntamiento, siendo San Sebastián de los Reyes, Tres Cantos y Navalafuente los que contabilizan un mayor porcentaje, y Algete, el más bajo. Por su parte, el sector industrial registra entre un 40,1% y 23,6% del PIB entre el municipio con el Producto Interior Bruto más alto en este sector –Algete– y el más bajo –Navalafuente–.

Finalmente, la agricultura supone entre el 3% del PIB en Navalafuente y el 0,1% en San Sebastián de los Reyes; la aportación al PIB de la actividad agrícola es nula en Alcobendas y Tres Cantos.

Gráfico 3. PIB por sectores de actividad

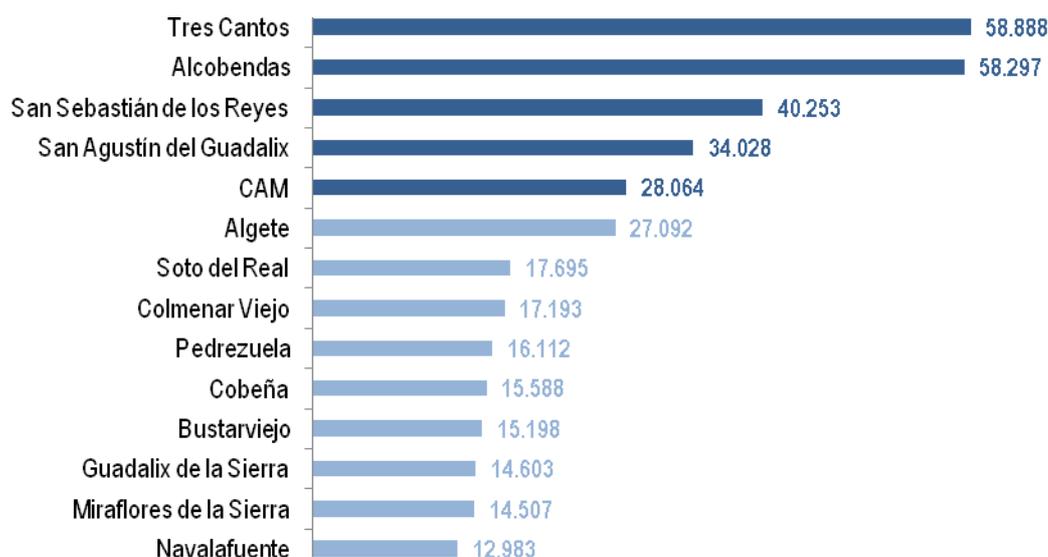


Fuente / Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid (2005) / **Alc** Alcobendas, **Alg** Algete, **Bus** Bustarviejo **Cob** Cobeña, **Col** Colmenar Viejo, **Gua** Guadalix de la Sierra, **Mir** Miraflores de la Sierra, **Nav** Navalafuente, **Ped** Pedrezuela, **Gua** San Agustín de Guadalix, **Seb** San Sebastián de los Reyes, **Sot** Soto del Real, **Can** Tres Cantos y **CAM** Comunidad de Madrid.

2.3 PIB per cápita

En relación al PIB per cápita observamos que cuatro de los trece municipios observados superan la media de la Comunidad de Madrid –Tres Cantos, Alcobendas, San Sebastián de los Reyes y San Agustín de Guadalix– al contrario, Navalafuente registra la más baja del área de estudio. Por tanto, la riqueza material disponible en la mayoría de los ayuntamientos estudiados es media, si la comparamos con el resto de municipios de la comunidad.

Gráfico 4. PIB per cápita



Fuente / Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid (2005)

2.4 Actividades económicas de la zona más importantes y representativas

Tal como muestran las gráficas del PIB por sectores de actividad (Gráfico 3), la principal característica de la zona estudiada es que el sector servicios concentra las principales actividades económicas y empresariales de la zona de estudio, seguido por la construcción; y, como segunda característica, podemos destacar de la información obtenida de las entrevistas realizadas a expertos, diversa tipología de empresas y actividades económicas en función de las tres zonas geográficas en la que ubican los trece municipios.

En primer lugar, todos los entrevistados citan o aluden al sector servicios como fuente importante de recursos económicos en su municipio. Dentro del tipo de negocios, destacan principalmente las pequeñas empresas, en algunos casos negocios familiares.

En esta línea, el Entrevistado-Experto 3 explica: *"Principalmente, todo lo relacionado con el comercio, pequeño comercio, desde la alimentación, papelería, pasando por la restauración y algo de hostelería"*. Y Entrevistado-Experto 1 añade: *"Hay bastante comercio. Lo único, que la gran mayoría de los comercios son familiares. Cuentan, a lo mejor, con una o dos personas, y en muchas ocasiones, dentro de la familia (...) También hay bastantes empresas relacionadas con el sector de la hostelería, hay bastantes restaurantes"*.

Es importante, también, señalar la importancia relativa que los entrevistados conceden a las actividades relacionadas con la construcción, aunque la mayoría menciona este subsector aludiendo a la crisis económica del momento, principalmente en los ayuntamientos de menor tamaño población. El Entrevistado-Experto 4 nos dice: *"Está todo parado. Con lo cual se ha parado toda la actividad. Luego, todo ello conllevaba que empresarios autónomos, fontaneros, electricistas, pintores, todo el mundo tenía muchísimo trabajo, y ahora mismo es muy complicado, quedaron un montón de viviendas sin vender. Las expectativas del municipio eran*

buenas porque era muy pequeñito, y de repente empezó a crecer. Venía gente, todo el mundo, y había mucha actividad. Y llegamos a este año fastidio".

En segundo lugar, es preciso notar la existencia de diferentes actividades económicas y empresariales –al margen de las citadas en el sector servicios– en función de la zona geográfica en la que se ubican respectivamente los trece municipios estudiados. El Entrevistado-Experto 5 nos lo describe como sigue: *"La zona norte [de la Comunidad de Madrid] (...) está dividido en varios (...) Lo que yo llamo la zona norte metropolitana, en la cuál estaría hablando de San Sebastián de los Reyes, Alcobendas y Tres Cantos, con un poquito de expansión hacia, un sector quizás, San Agustín de Guadalix. Ahí tenemos actividad económica basada en sectores empresariales (...) con un 70% de sector servicios y luego un sector empresarial industrial. En esa zona hay sectores industriales avanzados, importantes, tenemos tecnologías de la información (...) y un sector servicios también importante. Y luego, hacia arriba, en la Zona de la Sierra norte actividades ganaderas, actividades turísticas (...) ahí hay turismo rural, comercio y luego algo de ganadería".*

Concretamente, apreciamos que en los siete municipios sitios en el Norte Metropolitano de la Comunidad de Madrid –Alcobendas, Algete, Cobeña, Colmenar Viejo, San Agustín de Guadalix, San Sebastián de los Reyes y Tres Cantos– proliferan las actividades industriales. Por el contrario, en los ayuntamientos de la Zona de la Sierra Norte –Bustarviejo, Guadalix de la Sierra, Navalafuente y Pedrezuela– la agricultura y ganadería concentran una parte importante de las actividades económicas de la zona. Finalmente, los municipios de la Sierra Central –Miraflores de la Sierra y Soto del Real– aúnan, por igual, actividades industriales y agrícolas-ganaderas.

Las empresas predominantes en la Zona Norte son, tal y como las denomina el Entrevistado-Experto 5, innovadoras: *"Es decir, hay mucha diferencia entre esas empresas y las del Corredor del Henares y las de la Zona Sur [de la Comunidad de Madrid], que son industrias más pesadas, más tradicionales. Pero yo creo que esta industria es de temas de innovación (...) son innovadoras y muy activas".* Que, como precisa el Entrevistado-Experto 8, es *"en la mayoría de los casos una industria limpia; hay bastante logística, laboratorios farmacéuticos, y una zona tecnológica, radicada en Tres Cantos".*

En los municipios de la Zona de la Sierra Norte apreciamos una mayor presencia que en otros municipios estudiados de las actividades agrícolas. Al respecto, cabe distinguir entre aquellos ayuntamientos que han desarrollado sus actividades agrícolas y ganaderas hacia subsectores de actividad derivados del mismo y centrado en el turismo rural o natural, así como las relacionadas con el ocio y el bienestar; y entre aquellos otros municipios que, habiendo tenido un fuerte sector agrícola y ganadero, no han aprovechado sus posibilidades de desarrollo.

En relación a estos últimos, el Entrevistado-Experto 3 nos dice: *"Estamos enmarcados en una zona muy rural, pero no sé si sería una característica socioeconómica, sino que aquí la oferta de trabajo es más escasa. Por lo tanto, es más difícil hacer mercado de trabajo. Al final, lo típico, te desplazas a zonas más pobladas, más industrializadas".* En la misma línea, el mismo entrevistado añade: *"La gente que tiene ganado, no es su actividad principal, ni tampoco depende de ella. Yo, como agente de desarrollo local de este municipio, debería saber más datos de ellos ¿Es la actividad principal del municipio? No ¿Hay algo de ganadería? Sí ¿Cuánta? No lo sé ¿Queda en un segundo plano? Sí".*

En cuanto a los municipios que han derivado o complementado sus actividades agrícolas con las vinculadas con el turismo rural, ocio natural, y del bienestar, el Entrevistado-Experto 5 alude a que *"Va a haber un 'boom' del estado del bienestar, tema de cuidadores de mayores, animadores, todo ese tipo de cosas".*

Relacionando las actividades agrícolas tradicionales y las nuevas, el Entrevistado-Experto 11 nos dice: *"[La agricultura y ganadería] ha pasado de ser una actividad que suponía mucha o una de las riquezas de aquí, local, a no tener tanta importancia. Precisamente por la escasez y por la invasión que se produce en estos pueblos los fines de semana, la gente con actividades que sale. Todo el mundo va al campo indiscriminadamente y sin conocer ni respetar. [Los ganaderos] se quejaban mucho de la falta de respeto hacia la poca gente que queda con ganado en el campo. Pues las vacas no son para ir a ver a una vaca, a un metro. Que los pasos, las cercas, y las vallas están para algo. Que las que van en bicicleta, la gente esta suele tener animales, perros, que no son tampoco de capricho"*.

Finalmente, en los dos ayuntamientos estudiados de la Sierra Central cabe citar que tanto las actividades industriales, así como las vinculadas relacionadas con la construcción, y –principalmente en Miraflores de la Sierra– las agrícolas tienen relevancia en el área municipal. El Entrevistado-Experto 6 no aclara: *"En Miraflores las actividades económicas más importantes son todo lo relacionado con el turismo, ya sea el comercio relacionado con el mismo, y luego hay un poquito de ganadería, y la verdad es que estos servicios de construcción tipo carpintería, fontanería y demás, aunque eso está cada vez más de capa caída"*.

2.5. Evolución económica de la zona geográfica

Siguiendo con la información recogida en las entrevistas a expertos del ámbito público (Agentes de desarrollo local), y del ámbito privado (Representantes de organizaciones sindicales y empresariales), podemos concluir que, una característica común en el conjunto de los trece municipios estudiados es que todos ellos han experimentado una evolución económica positiva en los últimos años y en el momento de realizar este análisis siguen registrando un crecimiento a su favor; en su mayoría, siguen creándose nuevas empresas, favorecidas principalmente por sectores industriales vinculados con las nuevas tecnologías y por las acciones de emprendedores que aprovechan sus situación de desempleo o riesgo laboral para crear su propio negocio. Únicamente en algún municipio aislado apreciamos que el crecimiento económico se haya detenido o esté en decrecimiento.

El Entrevistado-Experto 5 dice: *"Estamos en una situación de crisis económica. Antes de ésta diría que en la zona norte se están creando empresas. Nosotros tenemos oficinas de atención a esas cosas, y se están creando empresas, en estos momentos también (...) La creación de autoempleo de nuevas empresas es ciclo contrario al ciclo económico. Cuanta más bonanza económica, la gente se acomoda en su puesto y en su empresa, y se mantiene. Cuando hay inseguridad y ve que se puede despedir, hay que planteándose la creación de nuevas empresas por auto empleo"*. Y, el Entrevistado-Experto 3 nos aclara: *"¿Qué [empresas] suelen desaparecer? Gente que tenía un negocio, esta por desaparecer una mercería, la mercería típica de toda la vida, que no hay relevo (...) generacional y nadie lo quiere"*.

Por otro lado, también encontramos municipios que han tenido una evolución económica, pareja a la de la población, notable en los últimos años, motivado principalmente por el precio de la vivienda. Así, el Entrevistado-Experto 4 no dice: *"Ha cambiado bastante en los últimos tiempo. Antes de la crisis, se supone que aquí había mucha oportunidad de negocio, porque estaba creciendo la población mucho. En cuestión de diez años se ha duplicado, más o menos, ya somos más de mil, ahora hay mil treinta y nueve (...) Se ha construido muchísimo porque había intención de hacer un nuevo plan nacional de ordenación urbana, cuando salió la exposición pública la gente dio los terrenos que tenía, que se podía construir en ese momento (...) Construyeron bloques de pisos, con lo cuál viviendas hay para aburrir"*. Y el Entrevistado-Experto 2 añade: *"[Este municipio] es una zona que anteriormente era de fin de semana y de vacaciones,*

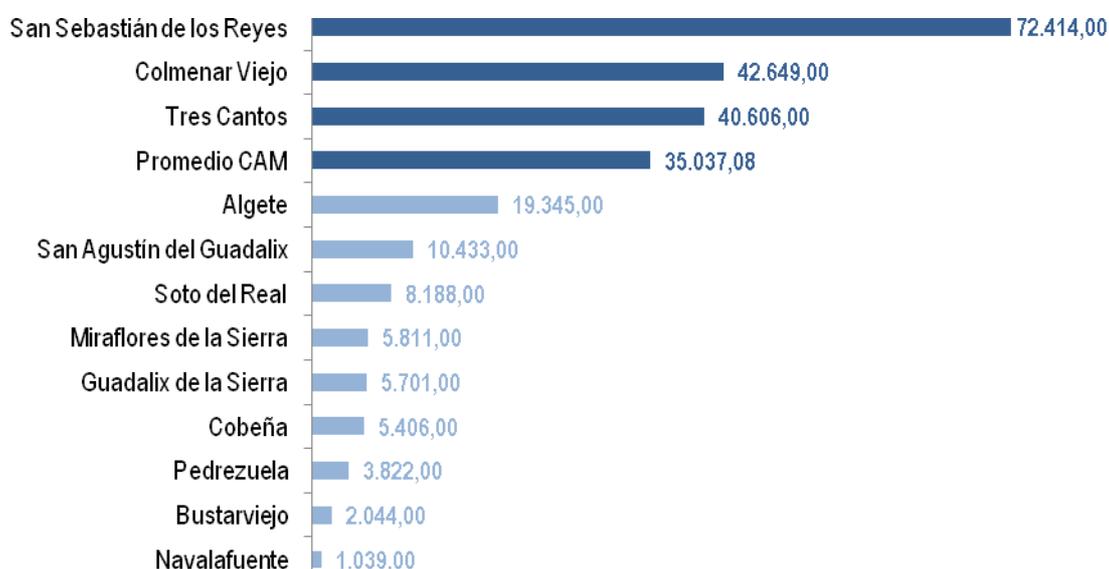
y luego se ha generado como una zona medio rural. Entonces, mucha gente vive aquí, pero trabaja en Madrid, pero los servicios los utiliza aquí".

3 Descripción de la población

3.1 Total de habitantes

Sólo uno de los municipios estudiados supera los 100.000 habitantes –Alcobendas– y otro los 50.000 –San Sebastián de los Reyes–. Dos de ellos –Colmenar Viejo y Tres Cantos– están por encima de la media de la Comunidad de Madrid, pero no alcanzan los 43.000 habitantes. Los nueve restantes se sitúan por debajo, siendo sus diferencias muy notables entre, por ejemplo, Algete con casi 20.000 habitantes y Navalafuente con apenas 1.000 habitantes.

Gráfico 5. Total de habitantes por municipios



Fuente / Instituto Nacional de Estadística (2008)

3.2 Tasa de inmigración

Una variable importante en este estudio en relación a la población es la tasa de inmigración en cada uno de los municipios estudiados.

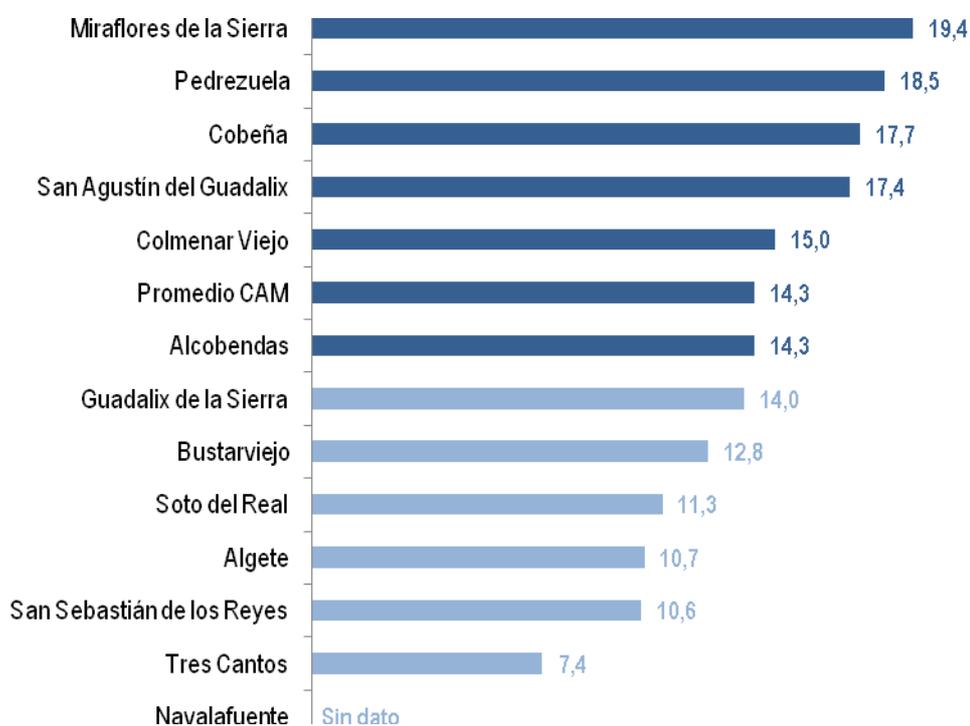
Los trece ayuntamientos alojan al 5% de la población inmigrante empadronada en toda la Comunidad de Madrid, según datos del Anuario de La Caixa (2008). Miraflores de la Sierra es el ayuntamiento con un mayor número de extranjeros residentes, seguido a poca distancia de Pedrezuela, Cobeña, San Agustín de Guadalix, Colmenar Viejo y Alcobendas; todos los demás se sitúan por debajo de la media de la Comunidad de los cuáles Algete, San Sebastián de los Reyes y Tres Cantos son los que registran un menor número de extranjeros respecto al total de habitantes.

En ocho de los trece municipios la población inmigrante mayoritaria es europea –Algete, Cobeña, Guadalix de la Sierra, Miraflores de la Sierra, Navalafuente, Pedrezuela, San Agustín de Guadalix y Soto del Real– procedentes, principalmente, de Rumanía, Alemania, Reino Unido y

Francia. En cuatro de los trece la inmigración predominante tiene origen en alguno de los países de América Latina, principalmente Colombia, Ecuador y Argentina –Alcobendas, Colmenar Viejo, San Sebastián de los Reyes y Tres Cantos–. Los ciudadanos africanos, fundamentalmente de Marruecos, únicamente predominan sobre los otros en Bustarviejo y la inmigración asiática no es mayoritaria en ninguno de los tres municipios.

Finalmente, es preciso tener en cuenta que los trece ayuntamientos objeto de estudio en este informe tienen saldo interior positivo en las migraciones exteriores, mientras que en las interiores sólo lo tienen nueve municipios –Colmenar Viejo, Alcobendas, Soto del Real y Tres Cantos tienen saldo negativo–, según los últimos datos disponibles facilitados por las fichas municipales de Caja España (2008).

Gráfico 6. Porcentaje de inmigrantes empadronados sobre el total de habitantes

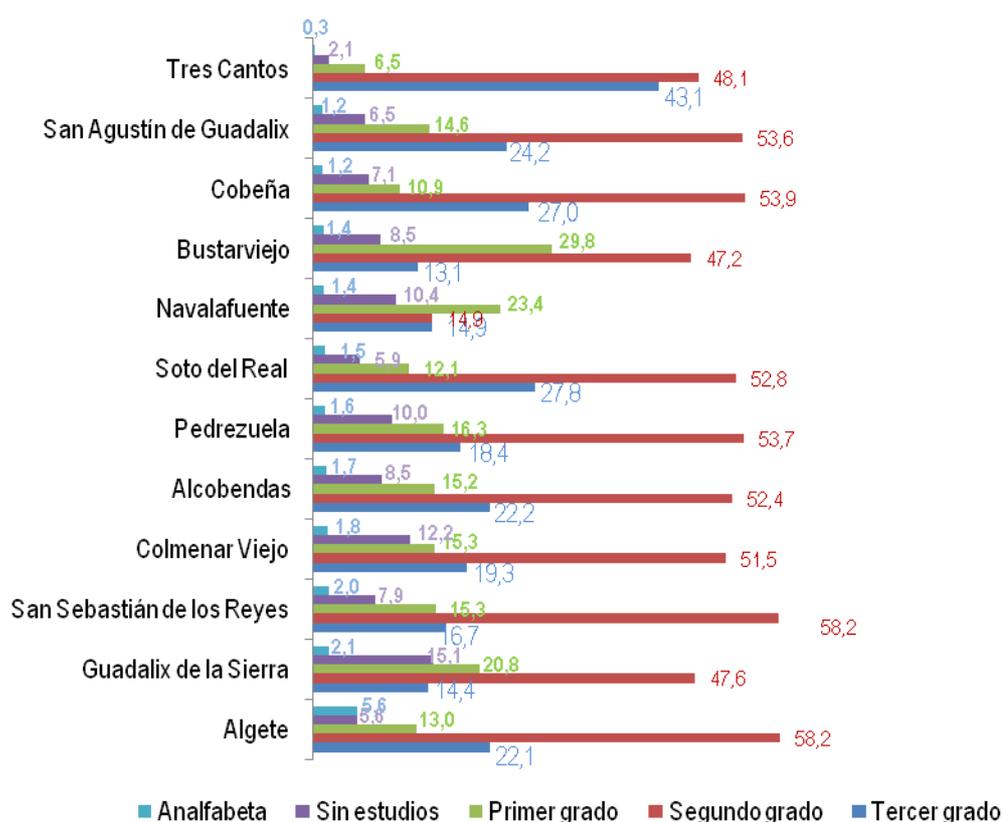


Fuente / Anuario Estadístico de La Caixa (2008)

3.3 Nivel de estudios

Otra variable que nos concierne en cuanto a la población es su nivel de formación. Casi el 22% de la población, como media, de los trece municipios cuenta con estudios universitarios, la mayoría (el 49,3%) ha cursado estudios medios o de formación profesional; el 16,1% de la población tiene estudios primarios; el 8,3%, no tiene estudios y el 1,8% de la población de la zona es analfabeta.

Gráfico 7. Porcentaje de población con estudios altos, medios, bajos y analfabetos

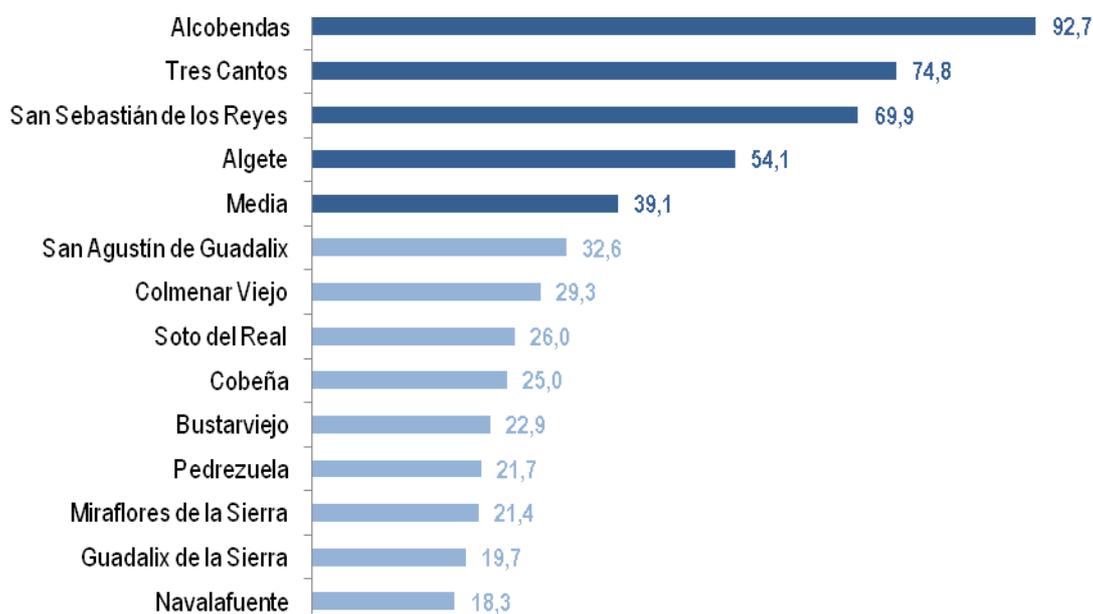


Por municipios: Tres Cantos, Soto del Real, Cobeña y San Agustín de Guadalix son, correlativamente, los ayuntamientos con mayor porcentaje de habitantes con estudios universitarios empadronados; Algete y San Sebastián de los Reyes, los que registran más graduados medios; Bustarviejo y Navalafuente los que contabilizan mayor porcentaje de habitantes con estudios primarios. Guadalix de la Sierra es el municipio con mayor porcentaje de empadronados sin estudios y el mayor índice de analfabetos se contabiliza en Algete.

3.4 Afiliados a la Seguridad Social

En el número de trabajadores afiliados a la Seguridad Social, bien en régimen de autónomos bien por cuenta ajena, apreciamos diferencias notables entre unos municipios y otros. El mayor porcentaje de afiliados se localiza en Alcobendas, Tres Cantos, San Sebastián de los Reyes y Algete en los que más del 50% de los habitantes de los respectivos municipios están afiliados – en Alcobendas incluso más del 90%–, mientras que en otros ayuntamientos como Navalafuente –en que sólo el 18,3%– o Guadalix de la Sierra –el 19,7%– sólo una minoría de la población está afiliada.

Gráfico 8. Porcentaje de afiliados a la Seguridad Social sobre el total de población

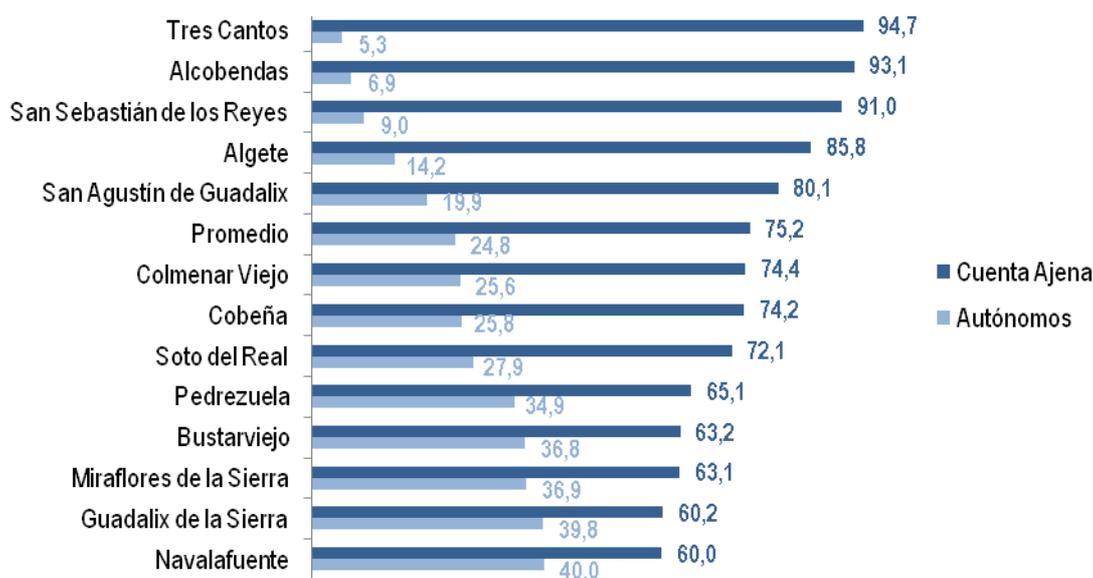


Fuente / Elaboración propia a partir de las fichas municipales de Caja España (2008)

Si desglosamos el número de afiliados a la Seguridad Social en trabajadores por cuenta ajena y propia, apreciamos que los primeros registran en los nueve municipios una media del 75,2%, mientras que los autónomos suponen el 24,8% de los afiliados.

Los municipios con un mayor porcentaje de trabajadores por cuenta ajena son Tres Cantos, Alcobendas y San Sebastián de los Reyes; mientras que en Navalafuente y en Guadalix de la Sierra se contabiliza el mayor índice de afiliados autónomos.

Gráfico 9. Porcentaje de afiliados a la Seguridad Social por cuenta propia y ajena

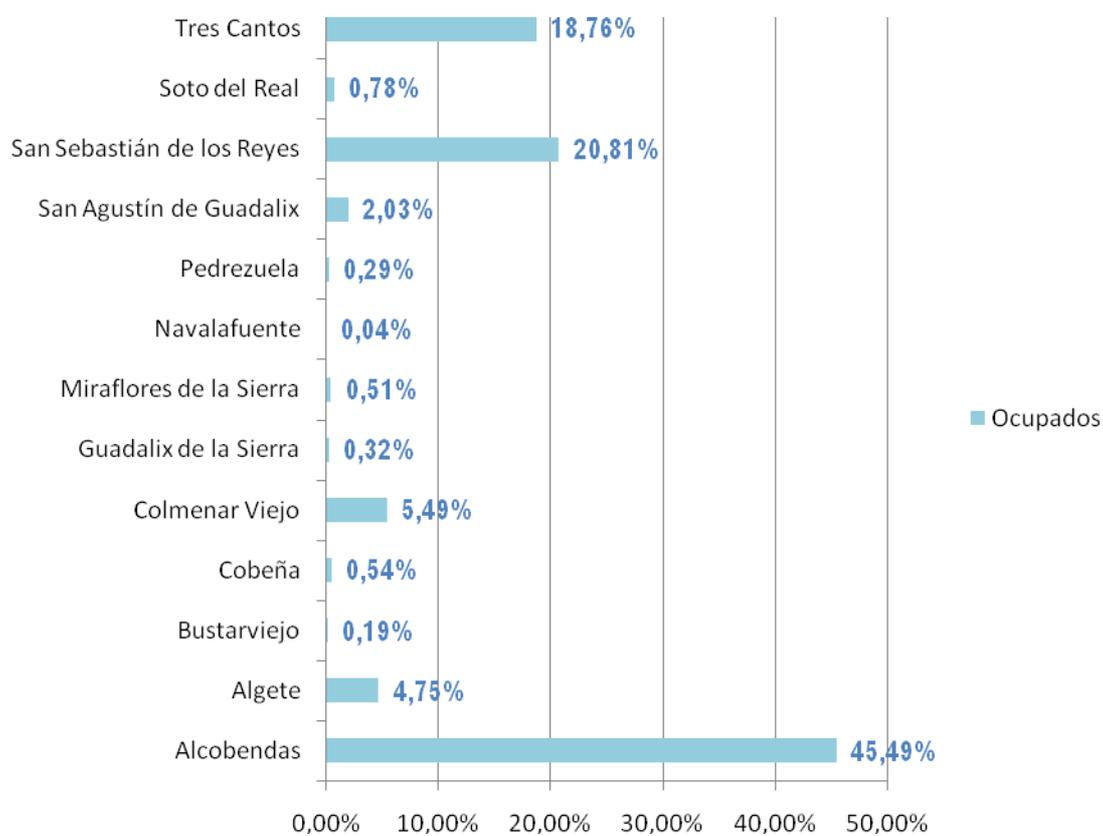


Fuente / Elaboración propia a partir de las fichas municipales de Caja España (2008)

3.5 Tasa de ocupados

La población ocupada en la zona norte de Madrid (De Alcobendas a Bustarviejo), representa el **7.08%** de la población ocupada total de la Comunidad Autónoma de Madrid. De los 13 municipios estudiados, **Alcobendas, San Sebastián de los reyes y Tres cantos**, son los que mayor volumen de población ocupada concentran, con 81.522, 37.288 y 33.615 número de ocupados respectivamente, cifras éstas, que se sitúan muy superiores de las que registran el resto de los municipios. El municipio que registra el menor número de población ocupada es Navalafuente con un total de 79 personas.

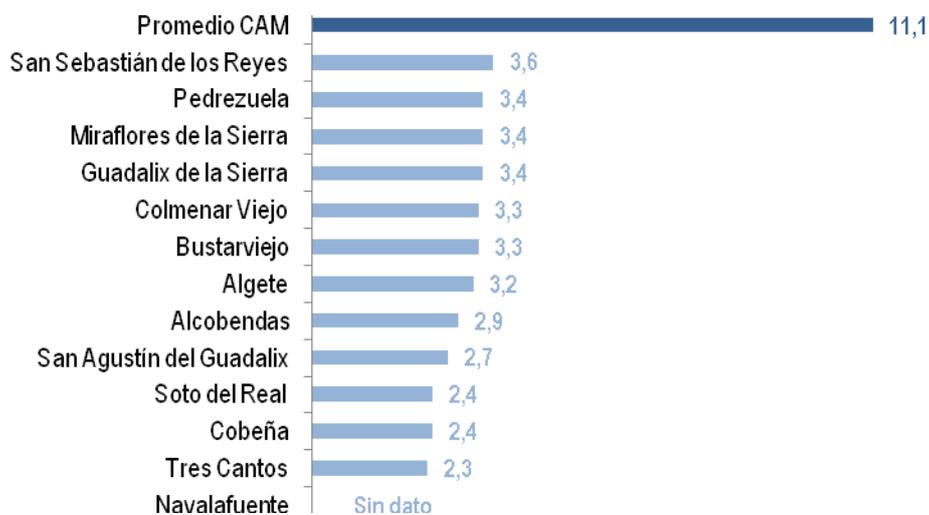
Gráfico 10. % de población ocupada en los municipios objeto de estudio.



3.6 Tasa de paro

Los trece municipios estudiados registran tasas de paro muy inferiores a la media de la Comunidad de Madrid, con una diferencia de 7,5 puntos porcentuales en el caso del Ayuntamiento con más porcentaje de desempleados –San Sebastián de los Reyes– y de 8,8 puntos en el municipio con menos parados –Tres Cantos–.

Gráfico 11. Porcentaje de desempleados sobre el total de población activa



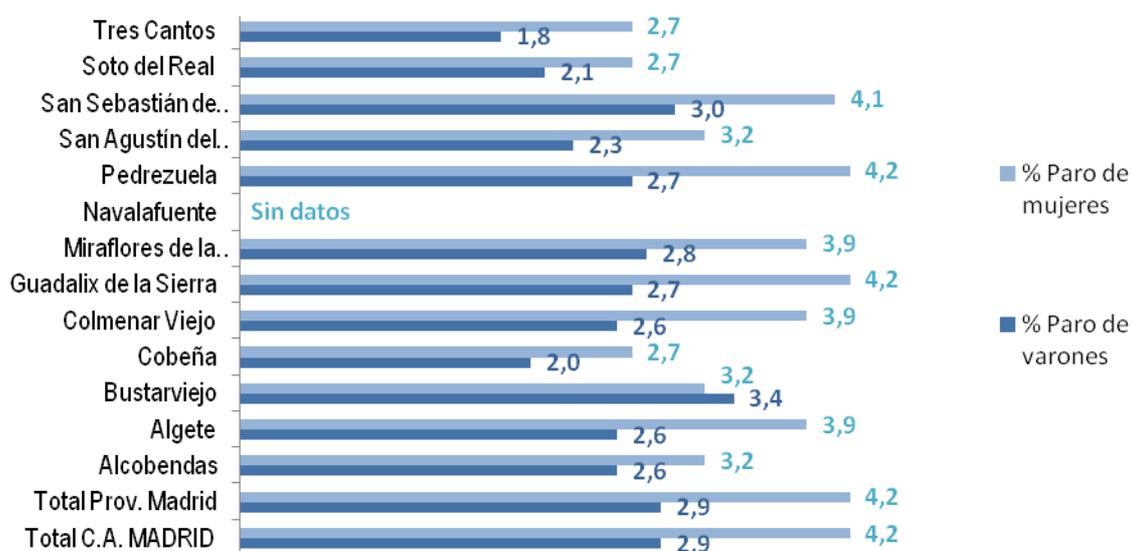
Fuente / Anuario de La Caixa (2008)

Excepto para el municipio de Navalafuente, para el que no tenemos datos, y el de Bustarviejo, donde la tasa de paro masculino supera a la femenina, en el resto de los 11 municipios estudiados, la tasa de paro femenino supera a la de los hombres. Dos de los territorios, Pedrezuela y Guadalix de la Sierra, registran los porcentajes de paro femenino más altos, con un 4.2 puntos porcentuales, igualando así al total de la Comunidad de Madrid, que alcanza el mismo valor.

Por otro lado, decir que el municipio de Bustarviejo, es también el municipio que cuenta con la tasa de paro por sexos más equilibrada, alcanzando porcentajes muy parecidos en desempleo masculino y femenino, con un 3.4 puntos porcentuales para hombres desempleados y 3.2 puntos para las mujeres desempleadas.

Por último, el municipio que registra la tasa de paro masculina más alta es San Sebastián de los Reyes, con unos 3 puntos porcentuales, superando por muy poco a la Comunidad de Madrid, con 2.9 puntos.

Gráfico 12. Porcentaje de desempleados sobre el total de población activa, según sexo

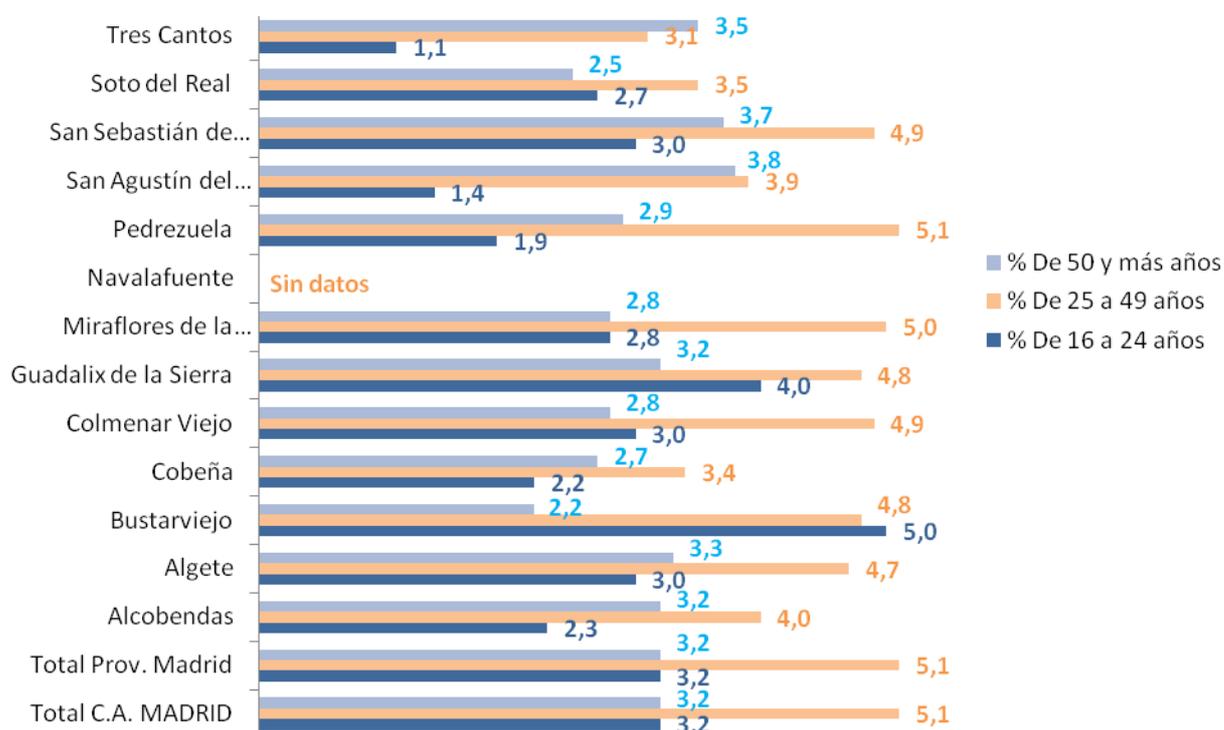


Fuente / Anuario de La Caixa (2008)

Si vemos los datos de desempleados por grupos de edad, tenemos que las personas desempleadas de 25 a los 49 años, son el grupo de personas con las tasas de paro más altas, esto se cumple en todos los territorios estudiados, salvo alguna excepción que comentamos a continuación:

- En caso del municipio de Tres Cantos, sin embargo, es el grupo de personas de 50 años y más el que registra la tasa de paro más alta del municipio con un 3.5 puntos, respecto a los 3.1 puntos de las personas con una edad comprendida entre los 25 a 49 años.
- Otra de las excepciones, es el municipio de Bustarviejo, donde son las personas de 16 a 24 años, los que alcanzan los valores más altos de paro, aunque seguidos muy de cerca se sitúan los desempleados de 25 a 49 años.

Gráfico 13. Porcentaje de desempleados sobre el total de población activa, según rango de edad



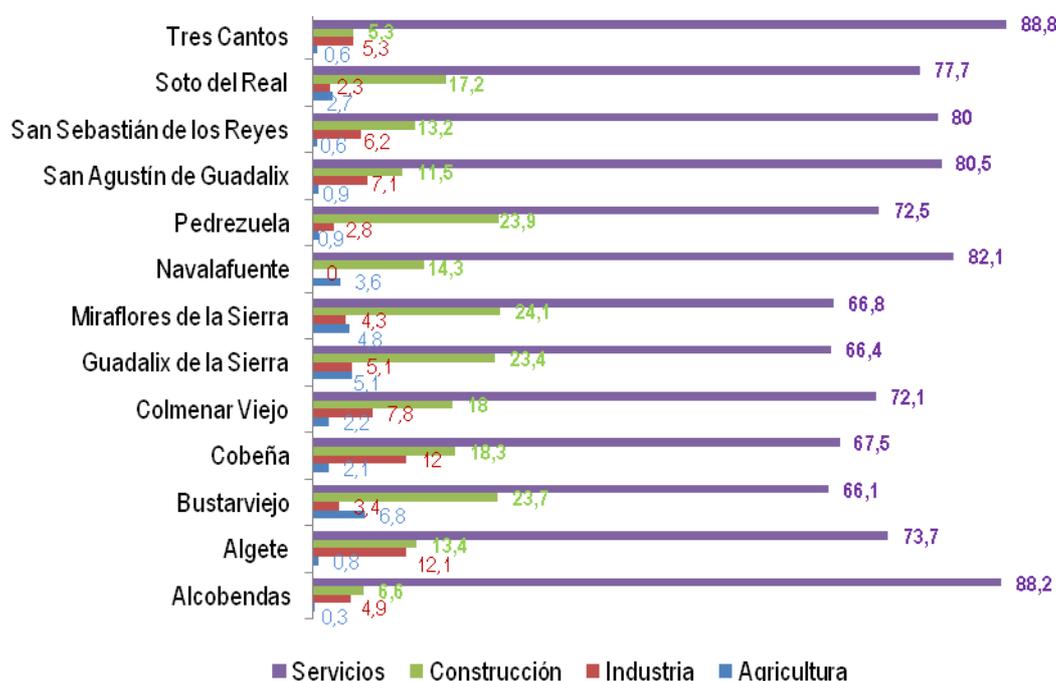
4 Estructura empresarial

4.1 Actividad económica

Si en el primer apartado de este informe apreciábamos que el sector servicios concentra la mayor parte del PIB de los municipios estudiados seguido de servicios y agricultura, al atender al porcentaje de empresas según su sector de actividad y ayuntamiento observamos que las dedicadas al sector servicios también son más numerosas que el resto y alcanzan una media del 75,6%. Después de los servicios, se aprecia una representación más minoritaria de empresas dedicadas a la construcción en todo el área estudiada, una media del 16,4% de las empresas existentes en la zona se dedican a la construcción. Por su parte, el porcentaje medio de empresas industriales en los municipios analizados tiene una importancia relativa en los mismos, del 5,6% sobre el total de empresas de la zona. Llama la atención que Navalafuente no tiene ninguna empresa dedicada a la industria.

Las relacionadas con la agricultura tienen una representación muy baja en el conjunto de los municipios, pero presentes en todos ellos. La media de empresas de este sector en la zona es de 2,4% por municipio.

Gráfico 14. Porcentaje de empresas por sector de actividad



Fuente / Elaboración propia a partir de las fichas municipales de Caja España (2008)

4.2 Industria y construcción

Si nos detenemos en el sector industrial observamos que el porcentaje de empresas dedicadas a la construcción es muy elevado en el conjunto de los municipios estudiados. La media por ayuntamiento se sitúa en el 65,6% y Pedrezuela es el que cuenta con un mayor índice de negocios dedicados a esta actividad. En ninguno de los trece municipios el porcentaje es inferior al 50% sobre el total de empresas dedicadas al sector industrial con la excepción de Navalafuente que ninguna de sus actividades empresariales registradas en el municipio están contabilizadas dentro del sector industrial y de la construcción.

Tras éstas, se sitúan las industrias manufactureras que suponen una media por municipio del 25,8% del total del sector. El ayuntamiento de Tres Cantos suma el mayor porcentaje de empresas dedicadas a esta actividad –principalmente las vinculadas a las artes gráficas y edición; carpinterías, cerrajerías y cristalerías; fabricación de equipos informáticos y electrónicos; así como de vehículos de transporte y motor; industria de alimentación, química y farmacéutica, entre otras– seguido de Alcobendas.

Tabla 2. Porcentaje de empresas de subsectores sobre el total de empresas del sector industrial

Municipio	Industrias extractivas	Industrias manufactureras	Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	Construcción
Alcobendas	0,3	41,5	1,0	57,3
Algete	0,4	47,0	0	52,6
Bustarviejo	6,3	6,3	0	87,5
Cobeña	0	36,2	3,4	60,3
Colmenar Viejo	0	30,1	0	69,9
Guadalix de la Sierra	0	17,9	0	82,1
Miraflores de la Sierra	0	15,1	0	84,9
Navalafuente	0	0	0	0
Pedrezuela	0	10,3	0	89,7
San Agustín de Guadalix	0,0	38,1	0,0	61,9
San Sebastián de los Reyes	0,2	31,7	0,2	68,0
Soto del Real	0	12	0	88,0
Tres Cantos	0	49,3	0,7	50
Media	0,6	25,8	0,4	65,6

Fuente / Elaboración propia a partir de las fichas municipales de Caja España (2008) /
Sombreado en verde valores superiores a la media

Las industrias extractivas tienen una presencia relativa en los municipios estudiados, con una media del 0,6% de empresas por municipio de las dedicadas a este sector. Únicamente tienen presencia en cuatro los trece ayuntamientos observados: Bustarviejo, Algete, Alcobendas y San Sebastián de los Reyes, siendo en el primero de ellos el que concentra el mayor porcentaje de empresas del sector motivado, en gran medida, por las canteras de extracción de minerales –no metálicos ni energéticos–, de rocas y pizarras, así como de arcillas de la zona.

Por último, las empresas destinadas a la producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua únicamente figuran en Alcobendas, Cobeña, San Sebastián de los Reyes y Tres Cantos, pero no existen en los nueve municipios restantes.

4.3 Servicios

En cuanto al sector servicios, la actividad que reúne un mayor número de trabajadores por cada 1.000 habitantes es el comercio, principalmente al por menor. Los municipios con un mayor número de ocupados en dicha actividad son Alcobendas y San Sebastián de los Reyes.

Le siguen las actividades vinculadas con inmobiliarias, alquiler y servicios empresariales relacionados, que ocupan a una media de 64,9 habitantes por cada 1.000. Los ayuntamientos de Tres Cantos y Alcobendas son, en este sentido, los que concentran a un mayor número de trabajadores en este subsector de actividad, en el polo opuesto se sitúan Guadalix de la Sierra y Navalafuente, con menos empleados.

La administración pública, educación y actividades sanitarias son, dentro del sector servicios, el tercer subsector que ocupa a más trabajadores en estos ayuntamientos, principalmente en Soto del Real y Cobeña. Las actividades de restauración siguen en orden de número de ocupados por cada 1.000 habitantes en este sector. Los mayores porcentajes se localizan en Pedrezuela, San Sebastián de los Reyes y Alcobendas.

Los transportes y comunicaciones tienen presencia sobretodo en Tres Cantos en cuyos municipios las empresas logísticas han venido ocupando a un significativo porcentaje de la población activa.

Las entidades bancarias y otro tipo de establecimientos vinculados con la intermediación financiera ocupan el último lugar –sólo superada por la categoría de ‘otros’– en el ranking de número de ocupados por cada 1.000 habitantes en los municipios estudiado, con una media de 12,8 de cada 1.000 trabajadores en cada municipio.

Tabla 3. Número de ocupados por 1.000 habitantes por sector servicios y municipios

Municipio	Comer.	Host.	Transportes y comunicaciones	Interm. financiera	Adm. pública, educación y actividades sanitarias	Inmobiliarias y de alquiler	Otros
Alcobendas	240,8	34,1	42,3	24,9	38,5	262,4	20,6
Algete	113,9	11,6	29,2	6,2	19,8	53,7	20,3
Bustarviejo	22,5	25,0	2,0	8,7	21,9	15,8	25,0
Cobeña	41,4	9,9	10,3	7,0	51,4	19,5	5,7
Colmenar Viejo	60,0	10,4	7,7	5,7	28,2	26,3	18,1
Guadalix de la Sierra	29,9	7,9	1,9	4,0	20,3	4,8	1,0
Miraflores de la Sierra	38,0	19,4	2,6	4,6	34,9	8,5	10,2
Navalafuente	11,3	19,3	6,8	0,0	28,3	5,7	2,3
Pedrezuela	10,0	41,5	3,2	2,3	42,8	20,3	4,5
San Agustín de Guadalix	106,9	29,0	25,3	7,5	27,9	20,6	7,0
San Sebastián de los Reyes	149,8	34,9	19,2	10,1	36,7	122,3	44,4
Soto del Real	35,6	17,3	6,4	3,4	66,9	17,3	6,4
Tres Cantos	97,0	21,9	76,5	81,5	30,0	266,5	29,1
Media	73,6	21,7	18,0	12,8	34,4	64,9	15,0

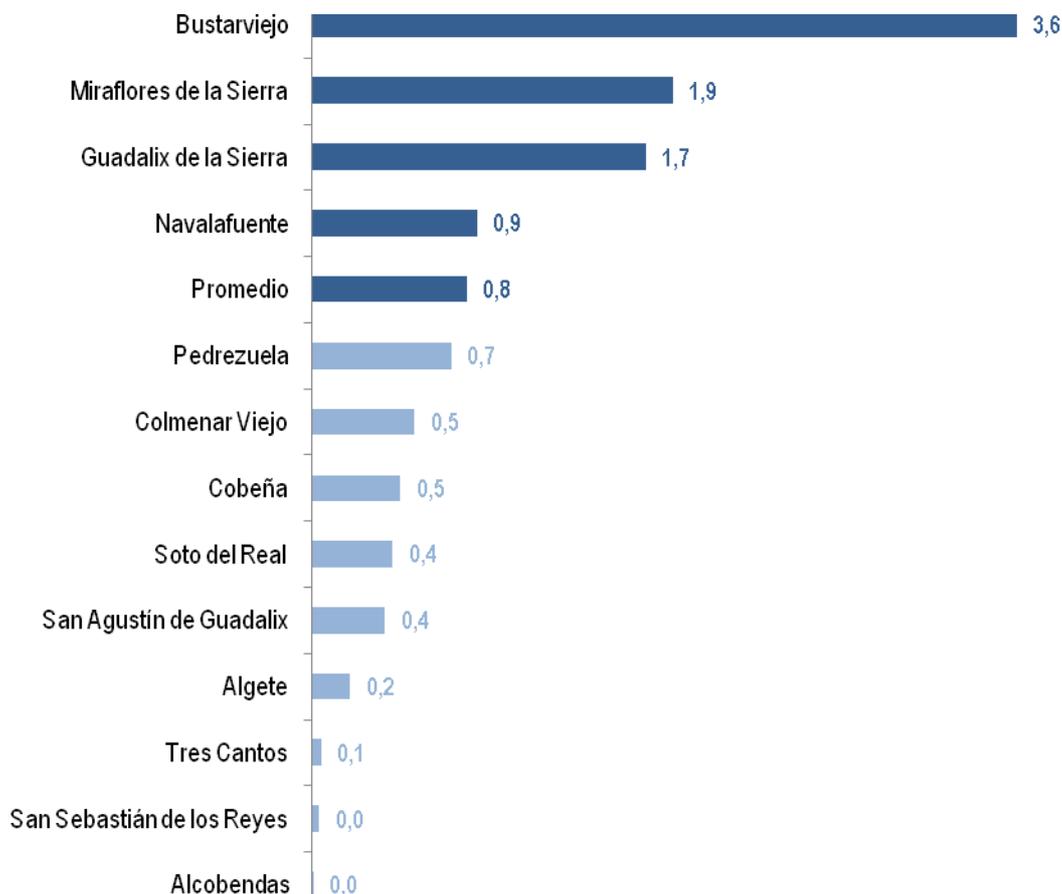
Fuente / Elaboración propia a partir de las fichas municipales Base de Datos Almudena. Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid (relativos a 2006) /Sombreado en verde valores superiores a la media

4.4 Agricultura

La agricultura tiene, como sector productivo, presencia en todos los municipios observados, tal y como hemos visto anteriormente aunque su contribución al PIB es en Alcobendas y Tres Cantos nula. La media de superficie agraria por habitante es de 0,9 por municipio, superada en Bustarviejo, Miraflores de la Sierra, Guadalix de la Sierra y Navalafuente.

En Alcobendas y San Sebastián los Reyes la superficie predominante está destinada a espacios no agrícolas, por ello el gráfico siguiente refleja que en ninguno de los dos municipios no consta superficie agraria por habitante. En Tres Cantos y Cobeña predominan los espacios herbáceos y en resto, pastos.

Gráfico 15. Superficie agraria por habitante



Fuente / Elaboración propia a partir de las fichas municipales Base de Datos Almudena. Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid (relativos a 2006)

5 Configuración socio laboral del territorio

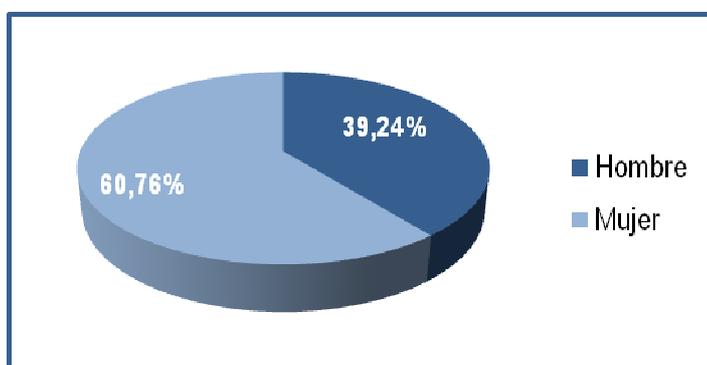
5.1. Análisis del Trabajo de campo cuantitativo

A continuación se presentan los datos extraídos de las encuestas realizadas a los/as trabajadores/as de los trece municipios de la zona Norte de Madrid, objeto de estudio. Estos datos hacen referencia a las características internas de la muestra, al perfil de los trabajadores/as y las condiciones laborales de los/as mismos/as, dentro de las empresas del territorio, así como las condiciones laborales y el perfil por cada uno de los trece sectores de actividad analizados. Señalar que esta información simplemente realiza una descripción de la población que ha sido encuestada, es decir, no podemos extraer relaciones de causa-efecto, aunque sí podemos realizar un bosquejo general del perfil socio laboral del/a trabajador/a del territorio objeto de estudio: De Alcobendas a Bustarviejo.

5.1.1. Características demográficas de los trabajadores

Dentro de las variables que describen la muestra incluimos: el sexo, la edad, la actividad económica de la empresa para la que trabaja, el municipio en el que se sitúa el centro de trabajo y el tamaño de la empresa (nº de asalariados).

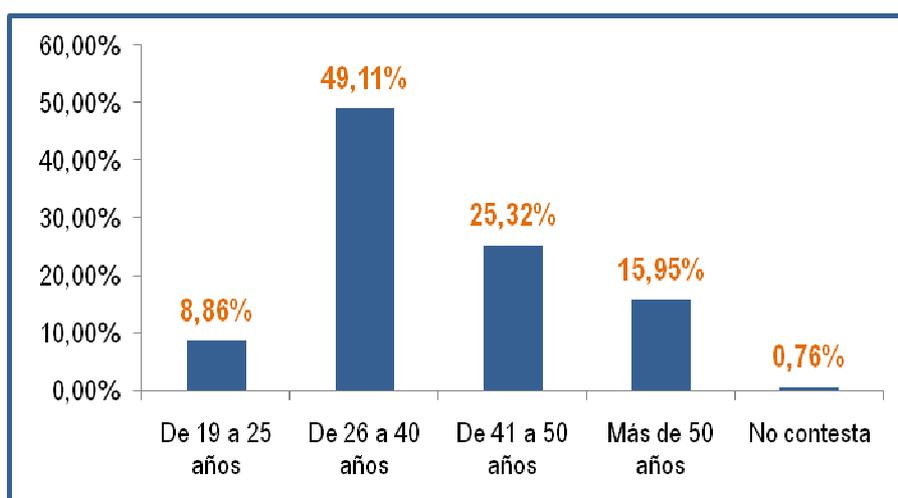
Grafico 16. Distribución de la muestra según SEXO



Nos encontramos con un porcentaje bastante más alto de mujeres que de hombres, alcanzando las primeras el 60% del total de la población trabajadora encuestada.

Fuente: Elaboración propia

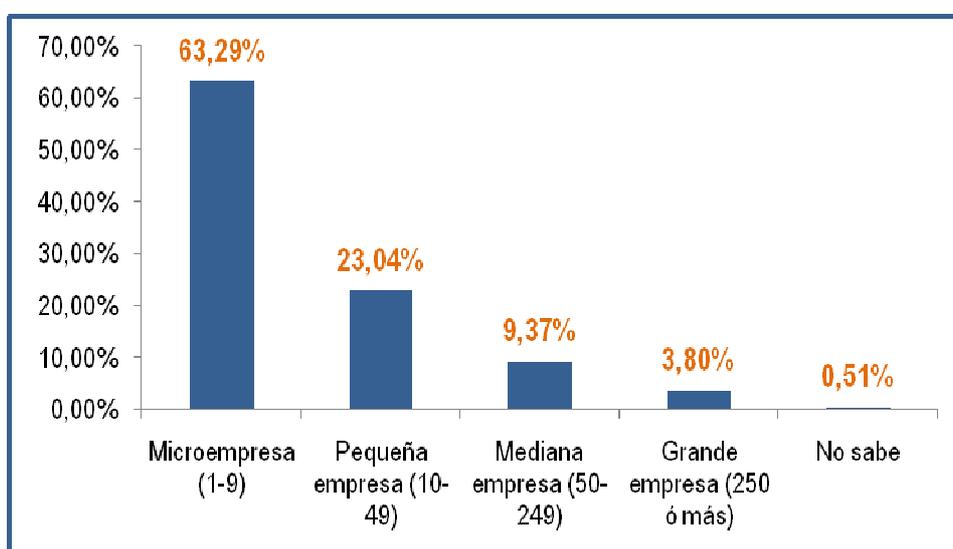
Gráfico 17. Distribución de la muestra según EDAD



Fuente: Elaboración propia

Respecto la edad, señalar que la población que trabaja en la zona norte de Madrid, en los municipios comprendidos entre Alcobendas a Bustarviejo, es una población madura, puesto que solamente el 8.86% de los/as encuestados/as alcanzan de los 19 a los 25 años, siendo más del 70% la población mayor de 26 años y menor de 50.

Gráfico 18. Distribución de la muestra según TAMAÑO DE EMPRESA



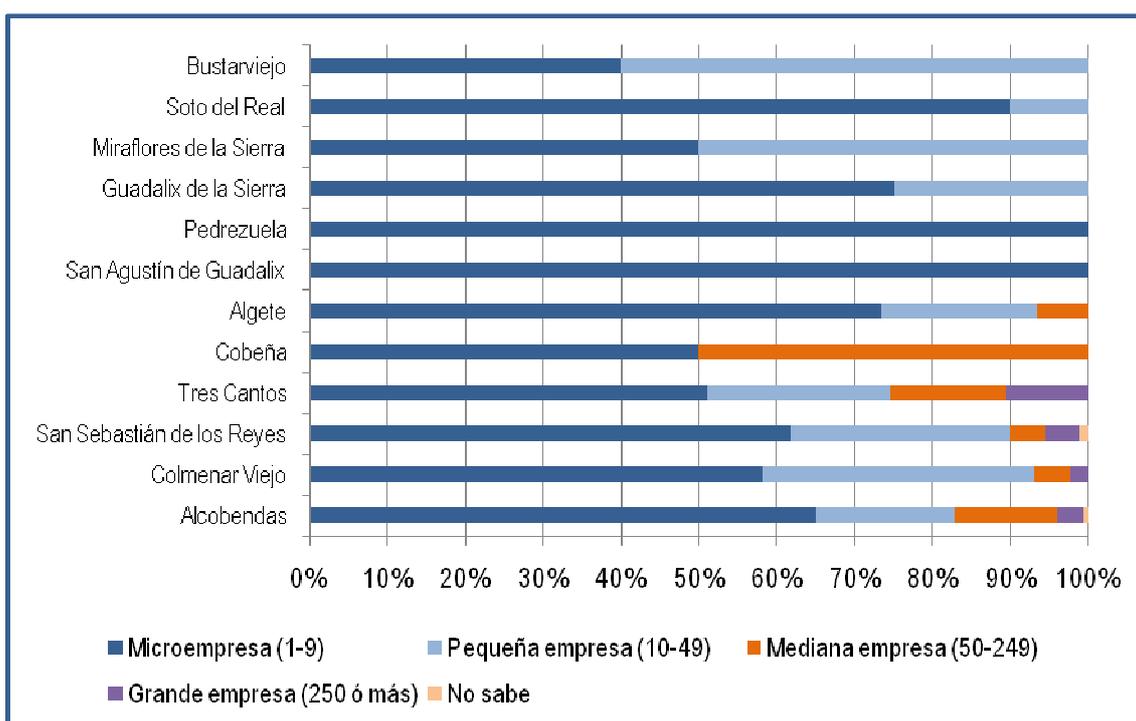
Fuente: Elaboración propia

Más de la mitad de las empresas (63.29%) en las que trabajan la población ocupada encuestada, son microempresas, es decir tienen entre 1 y 9 asalariados. Y el 95% son Pymes.

Si relacionamos el tamaño de las empresas, en las que trabajan la población ocupada encastada, y los municipios dónde se ubican dichas empresas, (Gráfico 16), nos encontramos, que

- ✓ Únicamente en los 4 municipios, considerados como corona metropolitana Norte de Madrid (Alcobendas, Colmenar Viejo, San Sebastián de los Reyes, y Tres Cantos) se localizan grandes empresas, De 250 asalariados o más. Aunque más de la mitad de las empresas de estos municipios son microempresas.
- ✓ Por otro lado, destacar que en municipios como Pedrezuela o San Agustín de Guadalix, el 100% de las empresas no superan los 9 asalariados.
- ✓ Asimismo, llama la atención la situación del Municipio de Cobeña, donde su tejido empresarial está formado por un 50% de microempresas (De 1-9 asalariados) y otro 50% de medianas empresas (De 50 a 250 asalariados).
- ✓ La presencia de las microempresas en todo el territorio estudiado, acapara más del 50% delas empresas.

Gráfico 19. Relación entre el municipio en el que trabaja y el tamaño de la empresa



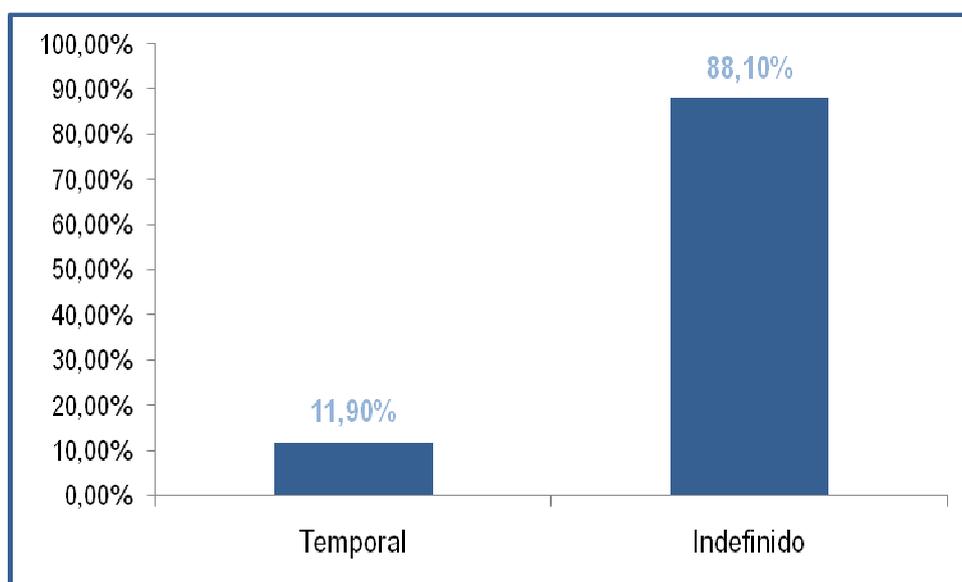
Fuente: Elaboración propia

5.1.2. Aspectos laborales

Si hablamos de las condiciones laborales que suelen ofrecer las empresas del territorio objeto de estudio, en cuanto a: - El tipo de contrato que suelen formalizar los empresarios con su personal laboral (Gráfico 17), - La estabilidad laboral que ofrecen (Gráfico 18 y 19), o - La modalidad de jornada laboral más habitual en las organizaciones (Gráfico 20), nos encontramos con los siguientes resultados, para la muestra de la población ocupada que hemos encuestado:

Siguiendo una clasificación del **tipo de contratos** por su duración, y agrupando esta modalidad de contratos en contratos de duración temporal o de duración Indefinida, obtenemos la siguiente distribución muestral.

Gráfico 20. Tipo de contrato que posee el trabajador

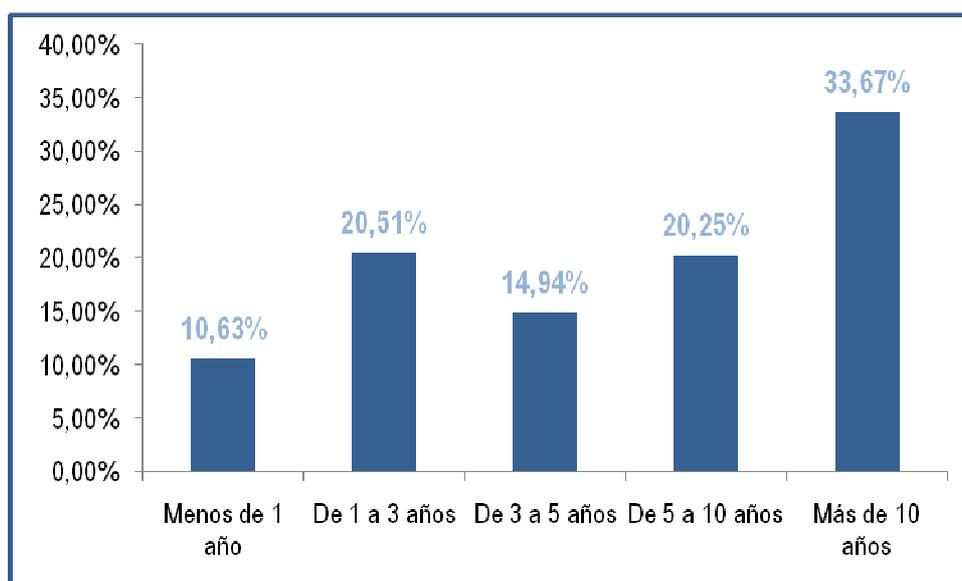


Fuente: Elaboración propia

De forma rotunda, casi el 89% de los trabajadores encuestados se encuentran en una relación contractual con la empresa de duración indefinida.

Asimismo, los datos obtenidos sobre **la estabilidad laboral**, entendida como el tiempo de permanencia de los trabajadores en un mismo puesto de trabajo y en la organización, apuntan a que más de la mitad de los trabajadores encuestados superan los 5 años de permanencia, tanto en un mismo puesto de trabajo como en la empresa.

Gráfico 21. Tiempo de permanencia en el mismo puesto de trabajo

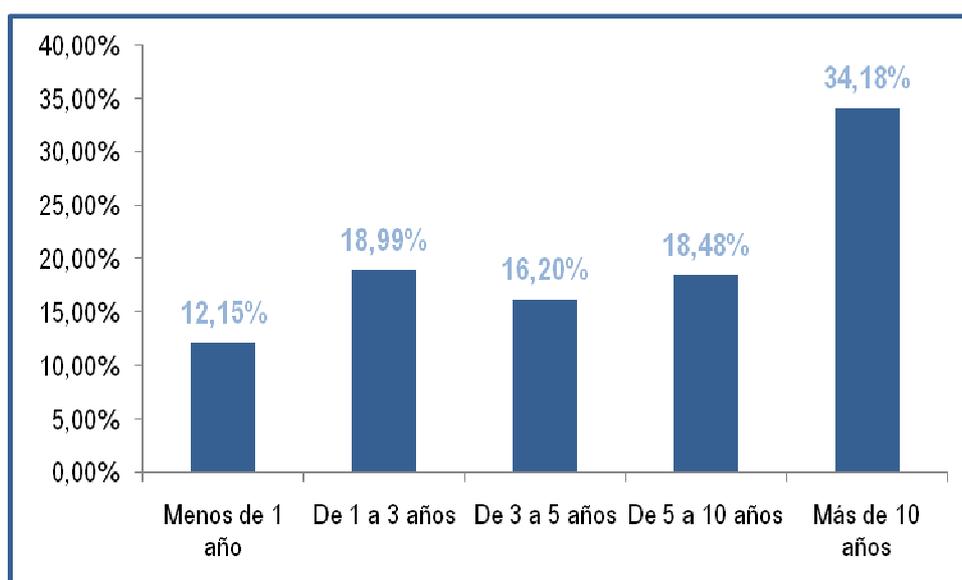


Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la estabilidad laboral de los trabajadores encuestados, podemos decir que más de la mitad (53,92 %) de los trabajadores tienen una permanencia superior a los 5 años en el mismo puesto de trabajo.

También hay que destacar los resultados que se obtienen en el intervalo de permanencia, que va de 1 a 3 años, alcanzando el segundo porcentaje más alto de la tabla con un 20,51%.

Gráfico 22. Tiempo de permanencia del trabajador en la empresa



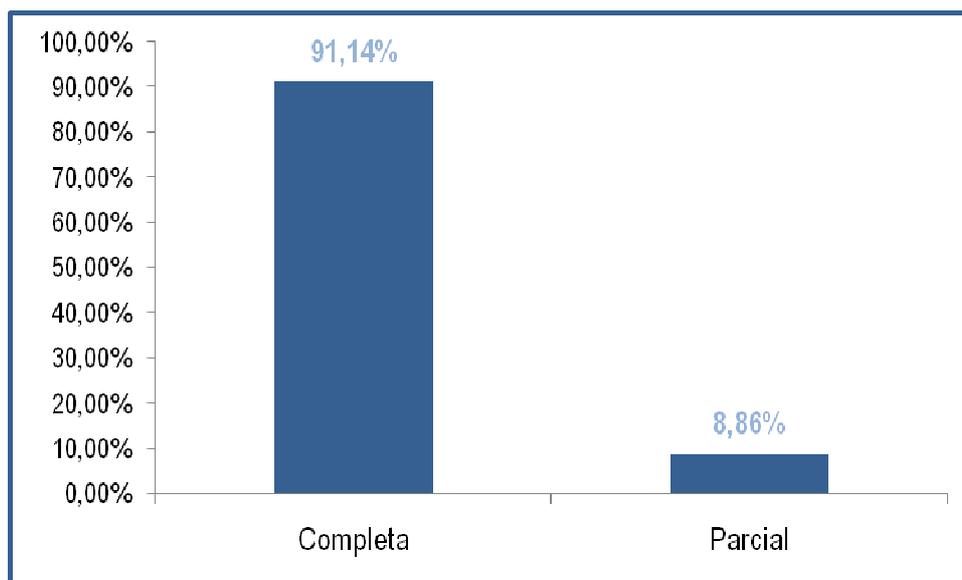
Fuente: Elaboración propia

El valor más alto obtenido en cuanto a la antigüedad de los trabajadores encuestados, en las empresas se sitúa en el intervalo más largo, de más de 10 años de permanencia, dónde se

sitúan el 33,18% de los trabajadores. Al igual que en el gráfico anterior, hay que destacar el valor resultante en el intervalo que va de 1 a 3 años, ya que con un 18.99%, es el segundo valor más alto de los resultados.

Por último, en cuanto a **la jornada laboral** que realizan los trabajadores de las empresas de la zona norte de la comunidad de Madrid, objeto de estudio, podemos afirmar que prácticamente la totalidad de los trabajadores encuestados (el 91.14%), están contratados a jornada completa.

Gráfico 23. Tipo de Jornada laboral que realiza el trabajador.



Fuente: Elaboración propia

5.1.3. Descriptivos de la muestra por sector de actividad

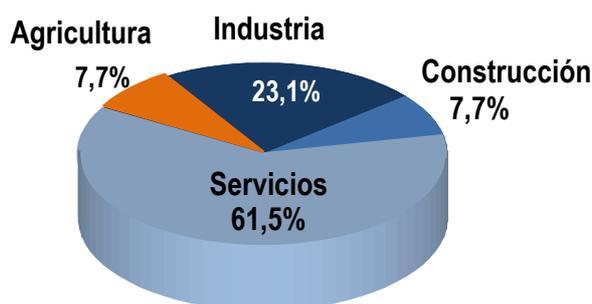
Se han analizado un total de 13 actividades económicas, siguiendo la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE- 99). A su vez, estas 13 actividades las hemos agrupado en los cuatro grandes sectores de actividad productiva (Agricultura, Construcción, Industria y Servicios) para presentar algunos de los resultados más genéricos. En la siguiente tabla presentamos las actividades económicas tratadas en el estudio:

ACTIVIDAD ECONÓMICA ESTUDIADA	SECTOR
Agricultura, Ganadería, Caza y Selvicultura	AGRICULTURA
Industrias Extractivas	
Industria Manufacturera	INDUSTRIA
Producción y Distribución de energía eléctrica, gas y agua	
Construcción	CONSTRUCCIÓN
Comercio; reparación de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotores y artículos personales y de uso doméstico	
Hostelería	SERVICIOS
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	
Intermediación financiera	
Actividades Inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales	
Educación	
Actividades Sanitarias y veterinarias, servicio social	
Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad; servicios personales	

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del CNAE-99

Como vemos en el gráfico siguiente, el sector predominante en el territorio objeto de estudio, según los resultados para la muestra de población trabajadora encuestada, es el **sector Servicios**, aglutinando un 61.5% de todas las respuestas. El segundo sector más representativo de la zona es la Industria con un 23.1%, y en tercer lugar, con la misma cuota de representatividad están Construcción y Agricultura.

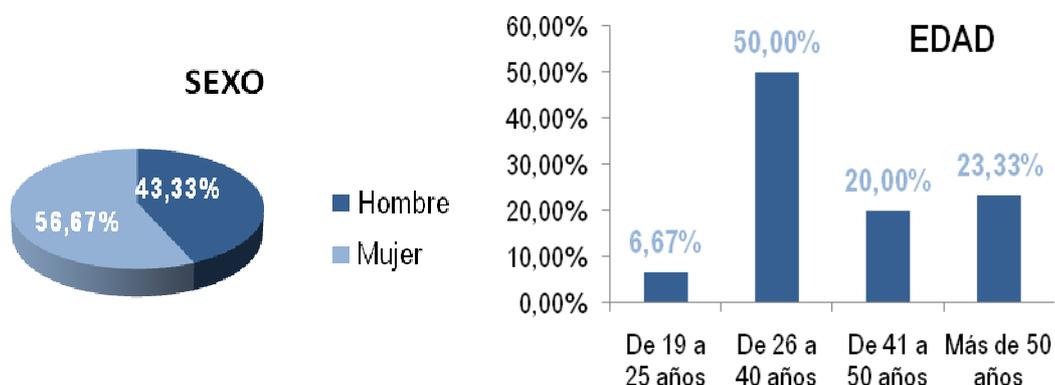
Gráfico 24. Distribución general de la muestra por sector productivo



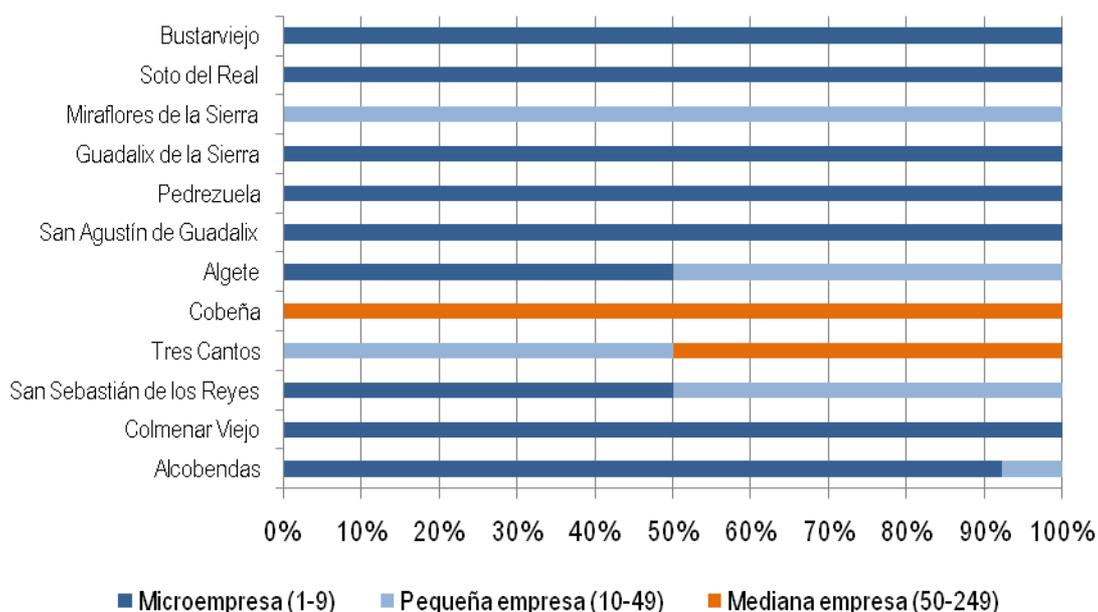
A continuación describiremos las **características socio demográficas** (Sexo, Edad, Municipio en el que trabaja y tamaño de la Empresa) de los trabajadores encuestados **para cada una de las 13 actividades económicas** tratadas en el análisis estadístico:

• **AGRICULTURA, GANADERÍA, CAZA Y SELVICULTURA**

Gráfico 25. Distribución por sexo, Edad y Tamaño de empresa en Agricultura



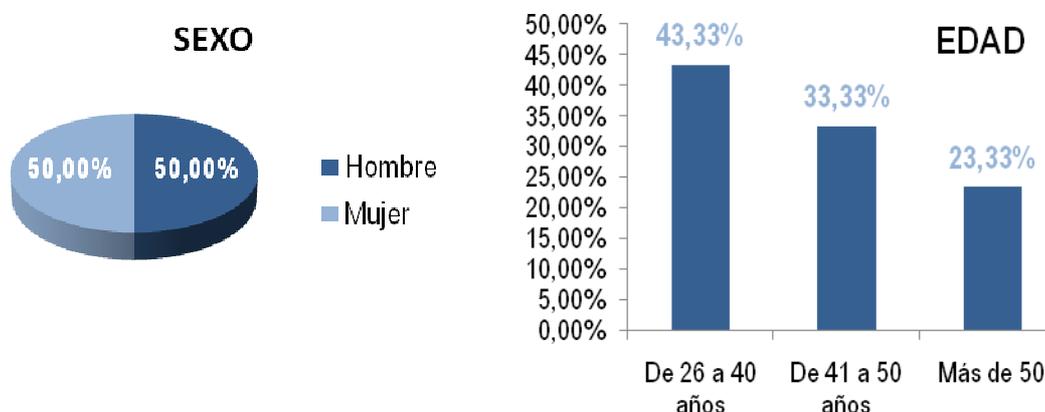
Relación entre el municipio en el que trabaja y el tamaño de la empresa



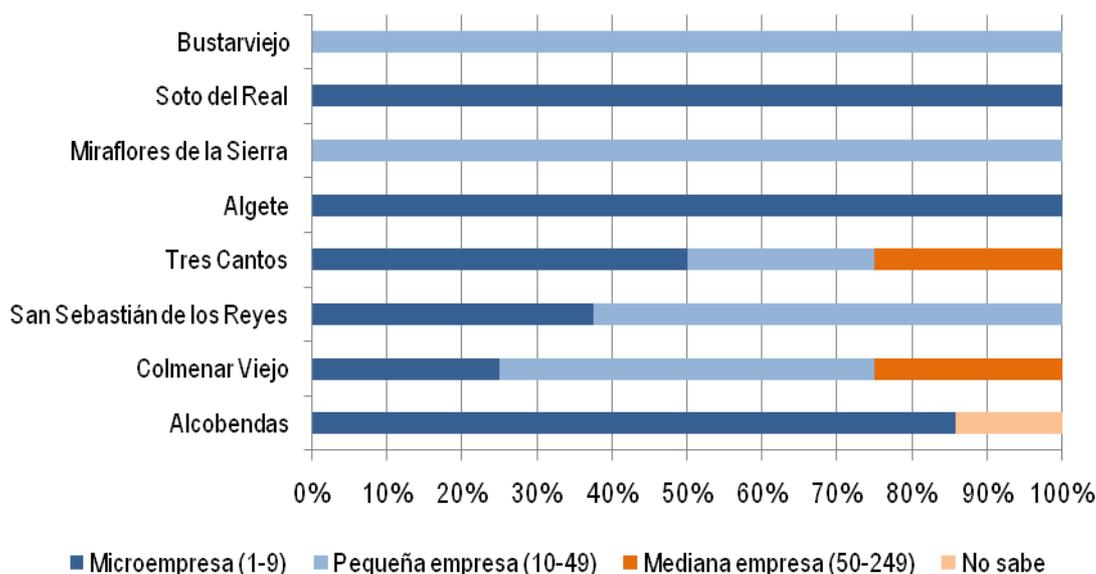
Tal como muestran los gráficos, la configuración laboral del sector de la Agricultura, en el territorio estudiado, está formada por una **mayoría de mujeres trabajadoras** (56.67%), frente a un 43,33% de hombres. **La mitad de los trabajadores** de la muestra **tienen entre 26 y 40 años**. Y en cuanto al tamaño de las empresas de los trabajadores encuestados por municipios, nos encontramos que **en 6 de los municipios** estudiados (Bustarviejo, Soto del real, Guadalix de la sierra, Pedrezuela, San Agustín de Guadalix y Colmenar viejo) **las empresas agrícolas no superan los 9 asalariados**. Y sólo en Tres cantos y Cobeña el volumen de trabajadores de las empresas agrícolas es de 50 a 249 trabajadores.

• INDUSTRIAS EXTRACTIVAS

Gráfico 26. Distribución por Sexo, Edad y tamaño de empresa en la Industria extractiva



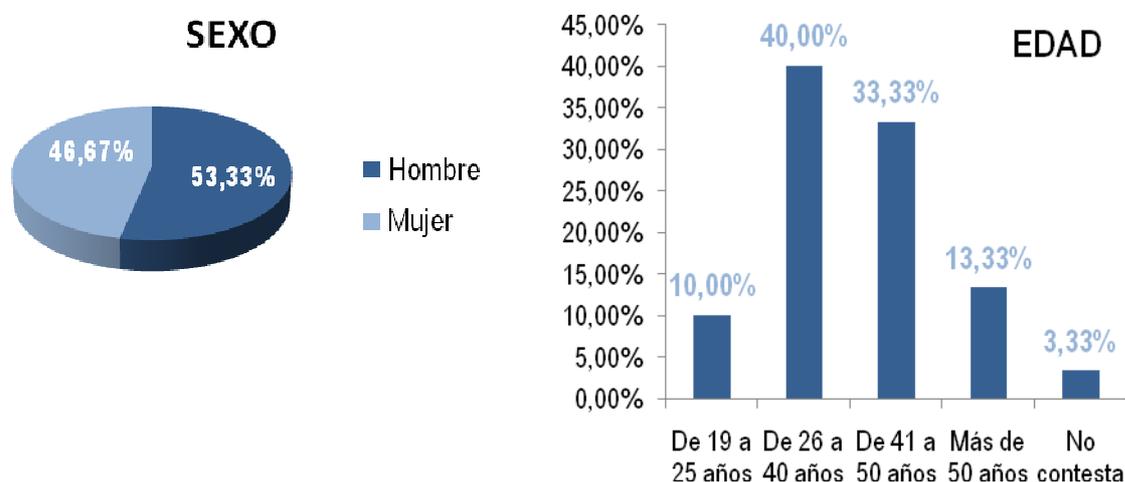
Relación entre el municipio en el que trabaja y el tamaño de la Empresa



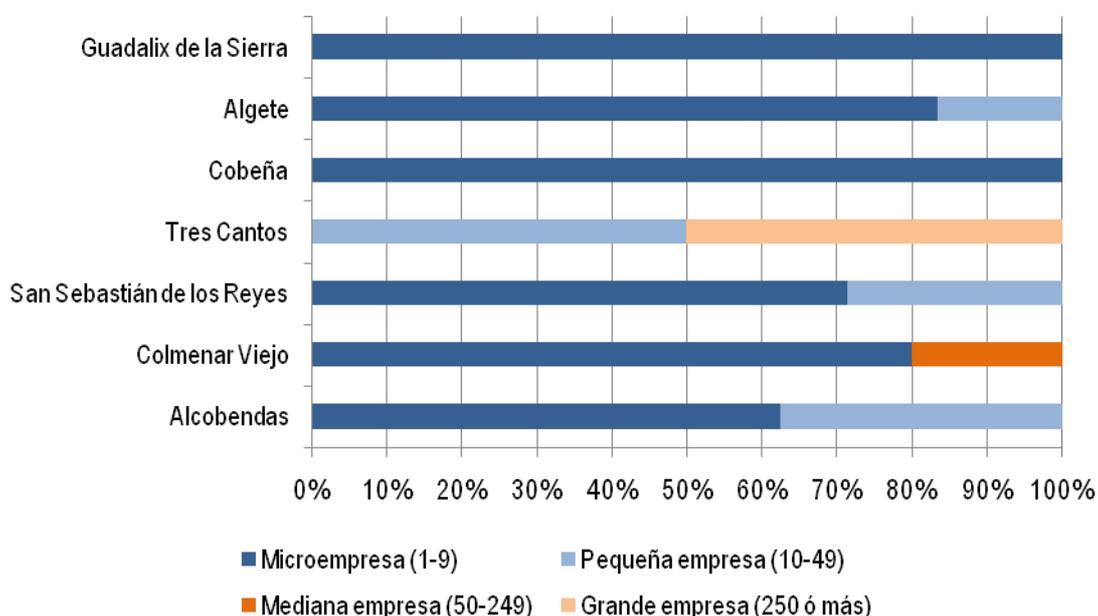
En el sector de Industria Extractiva, nos encontramos con que la distribución por sexo de la muestra se reparte por igual entre hombres y mujeres. También vemos que, tal como pasaba en el sector agrícola, la franja de edad mayoritaria, de los trabajadores/as de la muestra va de los 26 años a los 40. Por último, comentar que sólo en 8 de los 13 municipios estudiados hay empresas dedicadas a la industria extractiva, y que en cuanto al tamaño de las mismas, son la mayoría micropymes y pequeñas empresas, habiendo una pequeña muestra de mediana empresa en los municipios de Tres cantos (20% aprox.) y Colmenar Viejo (20% aprox.).

• INDUSTRIA MANUFACTURERA

Gráfico 27. Distribución por sexo, Edad y tamaño de empresa en la Industria Manufacturera



Relación entre el Municipio en el que trabaja y el tamaño de la empresa

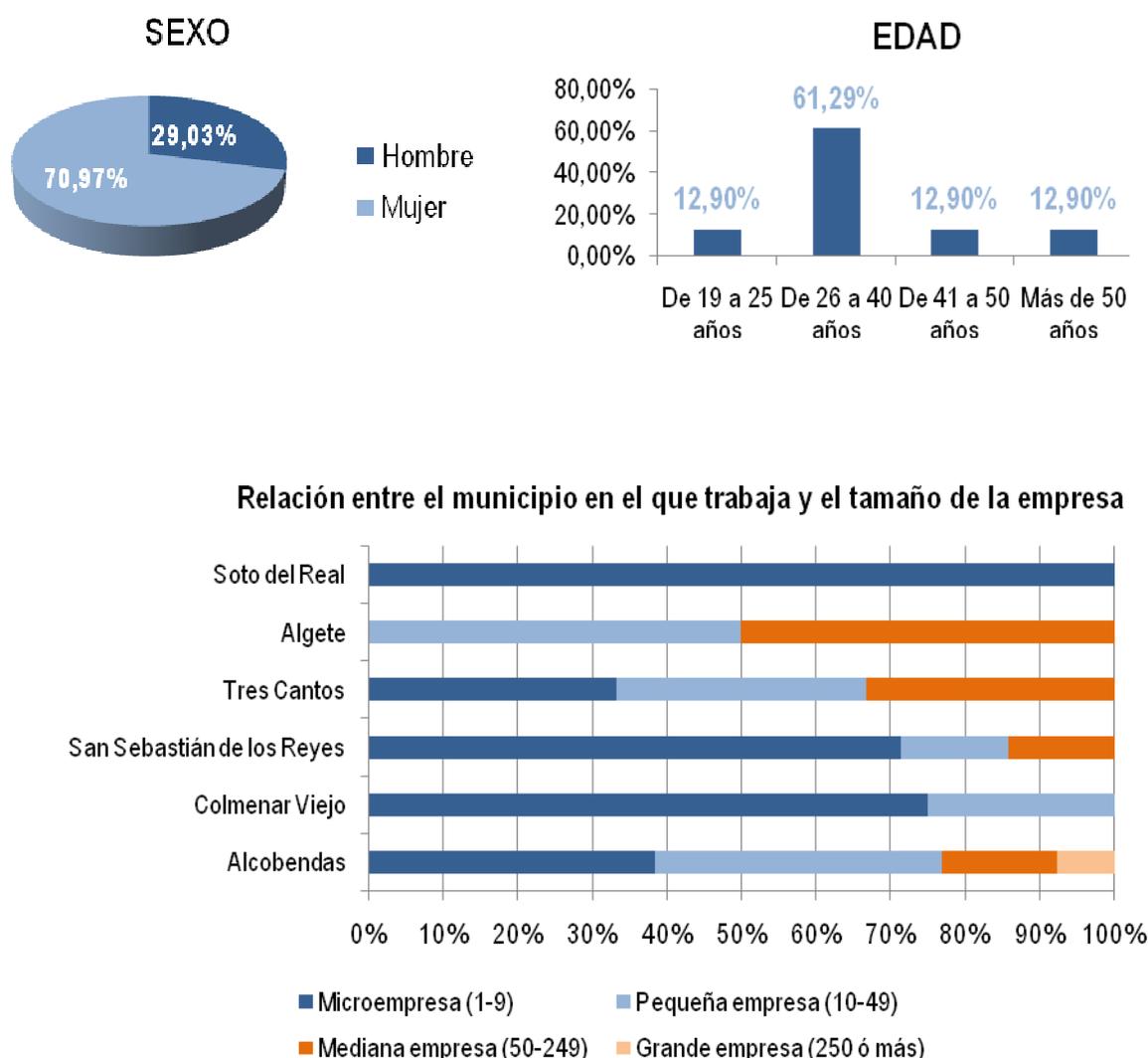


Los datos socio demográficos de la muestra de trabajadores encuestados, nos revelan que en el sector de la industria Manufacturera hay una mayor presencia de Hombres trabajadores (un 53.33%) que de mujeres trabajadoras. En esta actividad productiva de la industria empezamos a ver una representación más alta de trabajadores/as jóvenes (de 19 a 25 años), con respecto a los dos sectores anteriores comentados, donde la presencia de trabajadores/as de estas edades era prácticamente inexistente. No obstante, un 73.33% de los trabajadores/as de la industria manufacturera tienen una edad comprendida entre los 26 y 50 años. En cuanto al tamaño de estas empresas manufactureras presentes en el territorio objeto de estudio, sigue predominando

las microempresas (de 1 a 9 trabajadores/as) en la mayoría de los 13 municipios. Según los resultados obtenidos para la muestra encuestada, únicamente en los municipios de Tres Cantos y Colmenar Viejo, aparecen con porcentajes importantes empresas de mayor tamaño, como en el caso de tres cantos donde su tejido empresarial se divide entre pequeñas empresas (de 10 a 49 trabajadores) con un 50%, y Grandes empresas de más de 250 trabajadores/as.

• PRODUCCIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE ENERGÍA ELÉCTRICA, GAS Y AGUA

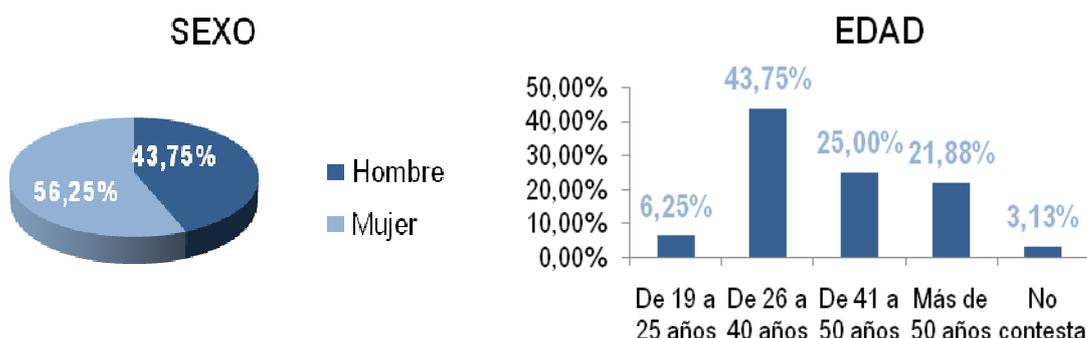
Gráfico 28. Distribución pro Sexo, Edad, y tamaño de empresa en la producción y distribución de Energía Eléctrica, gas y agua



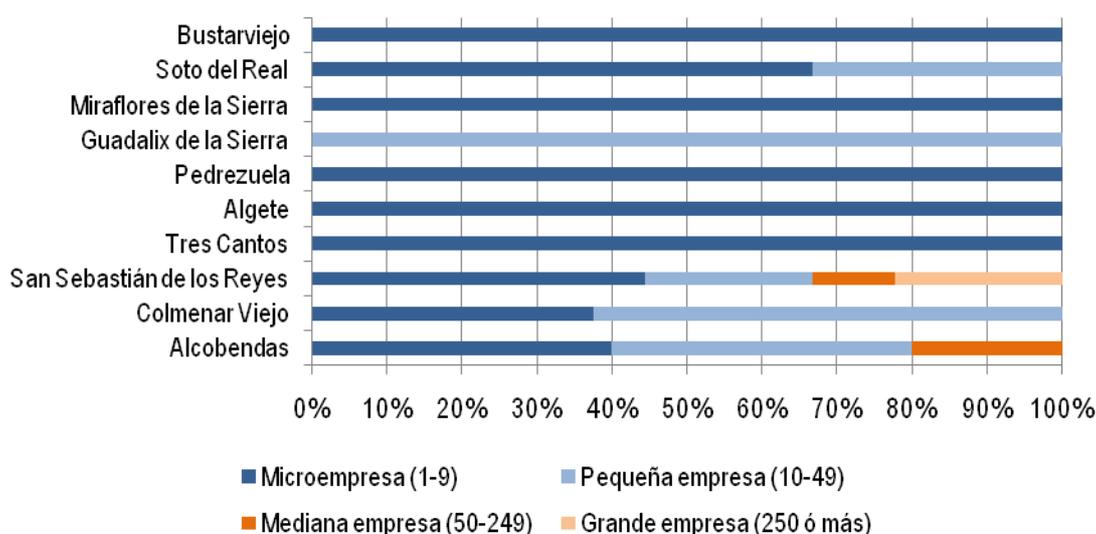
Los resultados obtenidos para las actividades relacionadas con la producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua, tenemos que la muestra de trabajadores/as es fundamentalmente femenina, con casi un 71% de mujeres y un 29.03% de hombres. La edad de estos trabajadores/as se concentra, en su mayoría entre los 26 años y los 40. Por último, comentar que el tamaño de las empresas de este sector, dentro del territorio objeto de estudio, es más heterogéneo, que en otras actividades económicas. Por ejemplo, en el Municipio de Alcobendas encontramos empresas de todos los tamaños, de 1 a más de 250 trabajadores/as, aunque el 80% de las mismas se sitúen entre las micropymes y las pequeñas empresas.

• CONSTRUCCIÓN

Gráfico 29. Distribución por Sexo, Edad y Tamaño de empresa en la Construcción



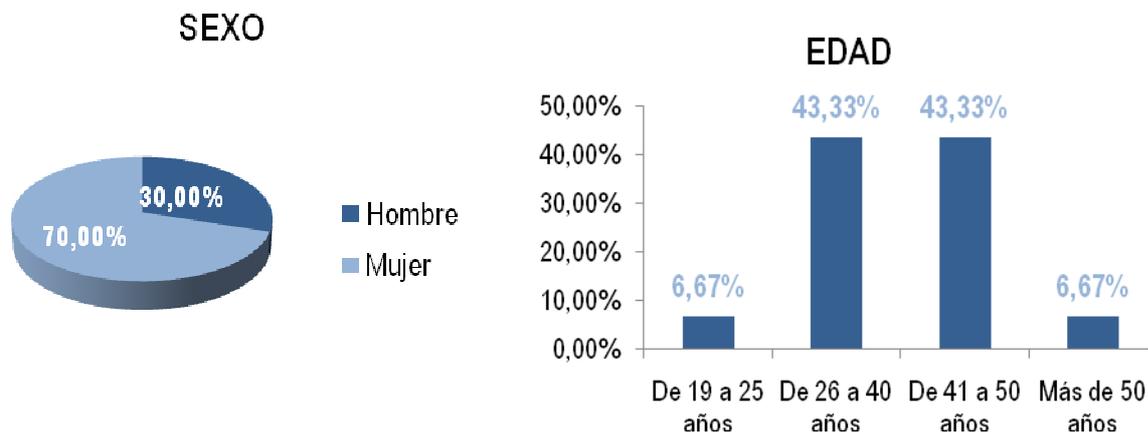
Relación entre el Municipio en el que trabaja y el tamaño e la empresa



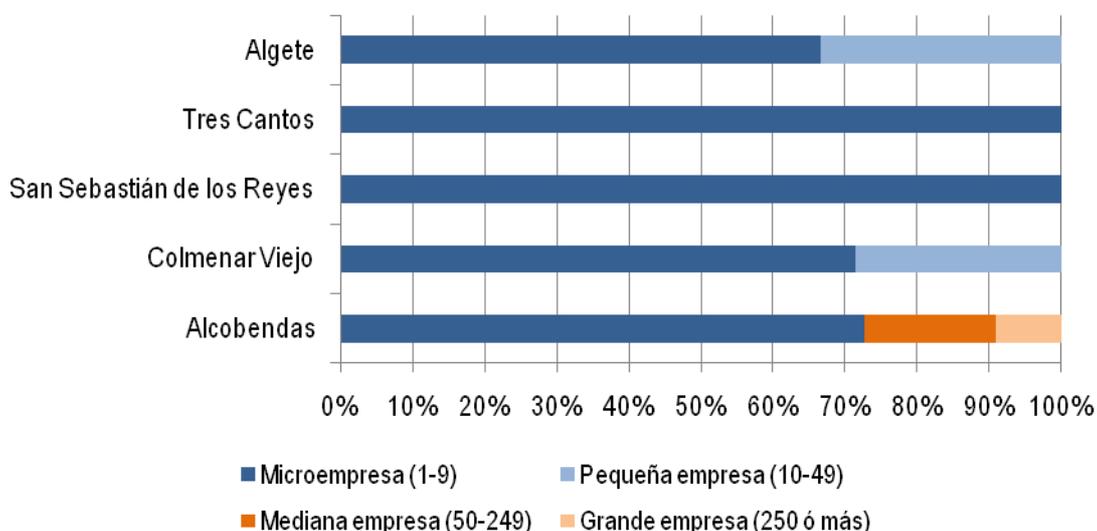
Como vimos anteriormente, la construcción es el tercer sector más importante o más presente en el territorio estudiado. La mayoría de los trabajadores/as entrevistados/as de este sector son mujeres y la edad predominante entre la muestra total de encuestados/as es de 26 a 40 años. Si relacionamos el tamaño de la empresa con el municipio donde se ubica, obtenemos que, por ejemplo, en Algete, Bustarviejo, Miraflores de la Sierra, Pedrezuela, y Tres cantos, la totalidad de las empresas de Construcción donde trabajan los trabajadores/as encuestados/as son micropymes. Sin embargo en Alcobendas y San Sebastián de los Reyes, aproximadamente un 20% de las empresas son de mayor tamaño: medianas empresas en Alcobendas y grandes empresas de la Construcción en San Sebastián de los Reyes.

• **COMERCIO: REPARACIÓN DE VEHÍCULOS DE MOTOR, MOTOCICLETAS Y CICLOMOTORES Y ARTÍCULOS PERSONALES Y DE USO DOMÉSTICO**

Gráfico 30. Distribución por Sexo, Edad y tamaño de empresa en el Comercio



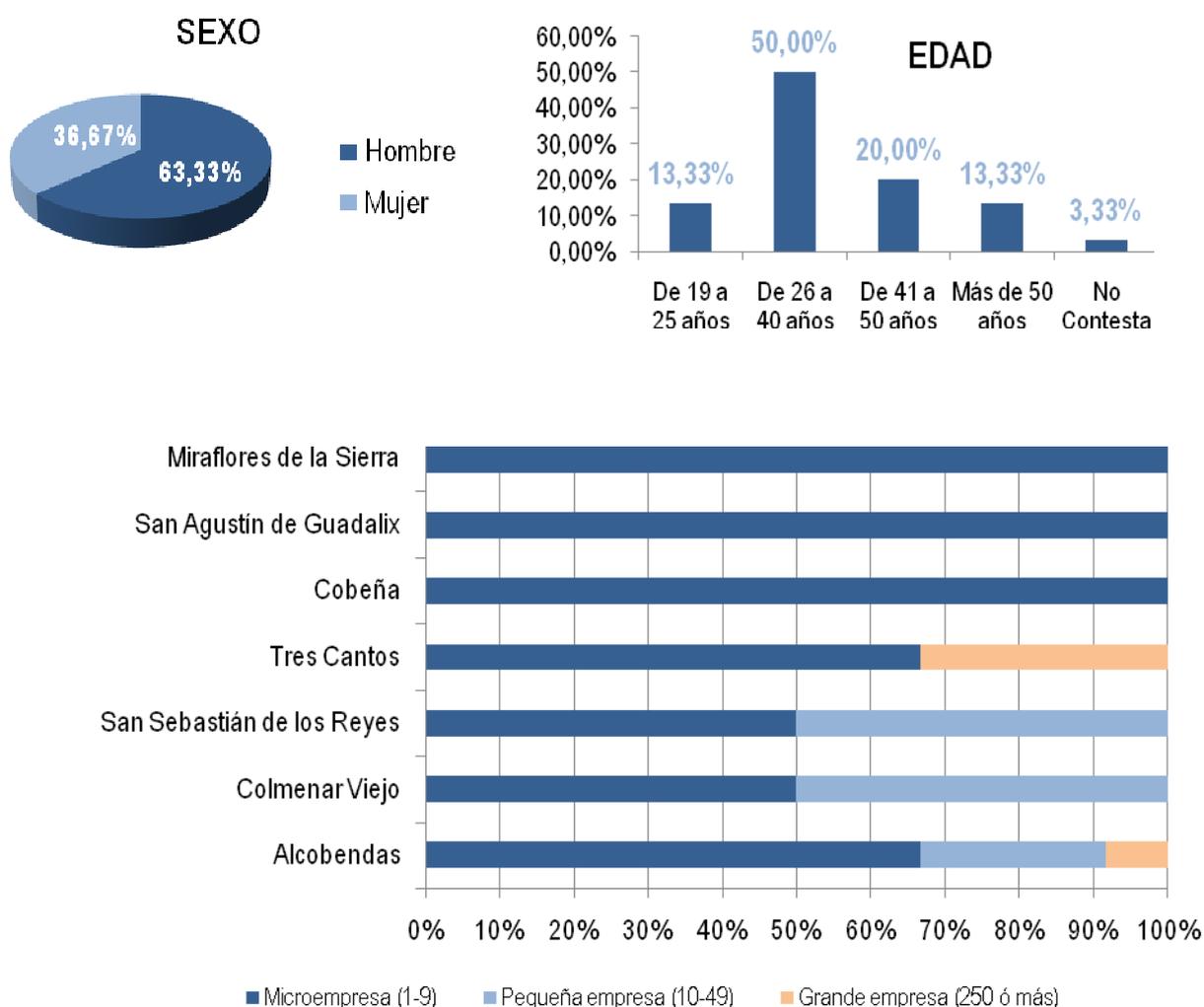
Relación entre el municipio en el que trabaja y el tamaño de la empresa



En el sector Comercio, también nos encontramos con una distribución por género mayoritaria de Mujeres (70%). La Edad predominante de los trabajadores de la muestra se reparte por igual entre los tramos de edad que van de 26 a los 40 años (43.33%) y de 41 a 50 años (con otro 43.33%). Por otro lado, más del 70% de los comercios de los municipios donde trabajan los trabajadores/as encuestados son micropymes, es decir no superan los 9 asalariados.

• HOSTELERÍA

Gráfico 31. Distribución pro Sexo, Edad y tamaño de empresa en Hostelería

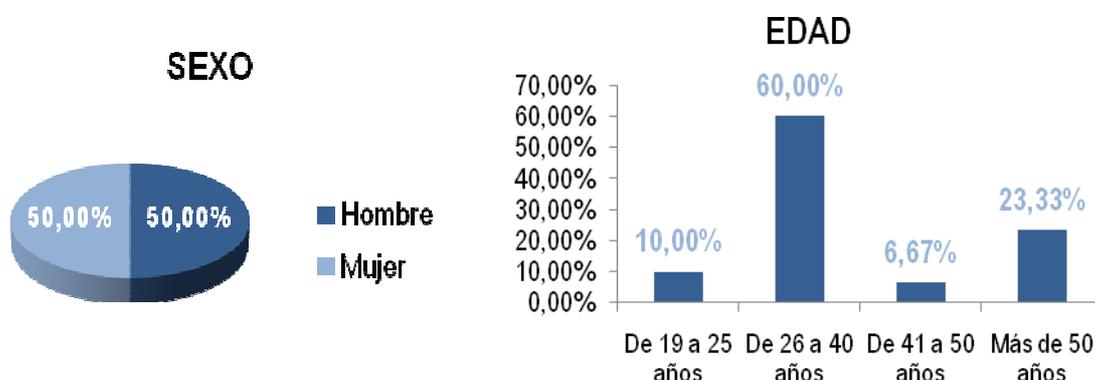


La muestra de trabajadores/as encuestados del sector de la Hostelería está formada por un 63.33% de Hombres, frente a un 36.67% de mujeres. La mitad de la muestra de trabajadores/as encuestados/as, el 50%, tiene entre 26 y 40 años. Y la otra mitad se distribuye de forma parecida entre el resto de los intervalos de edad, siendo los trabajadores/as de 41 a 50 años, el segundo grupo más numerosos con un 20% de las muestra.

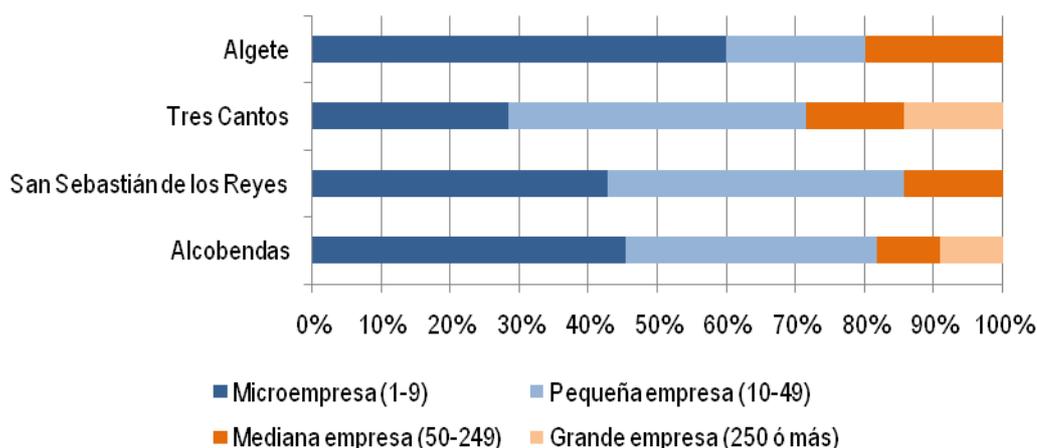
En ninguno de los municipios donde se ubican las empresas de hostelería de los trabajadores/as de la muestra encuestada existen medianas empresas, es decir de 50 a 249 trabajadores/as. La gran mayoría de las empresas, en algunos municipios el 100%, son micropymes (de 1 a 9 asalariados).

• TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES

Gráfico 32. Distribución por Sexo, Edad y Tamaño de empresa en el Transporte



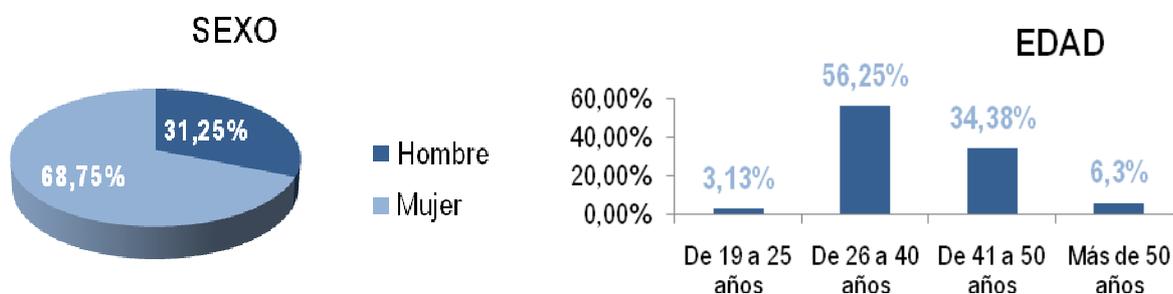
Relación entre el Municipio en el que trabaja y el tamaño de la empresa



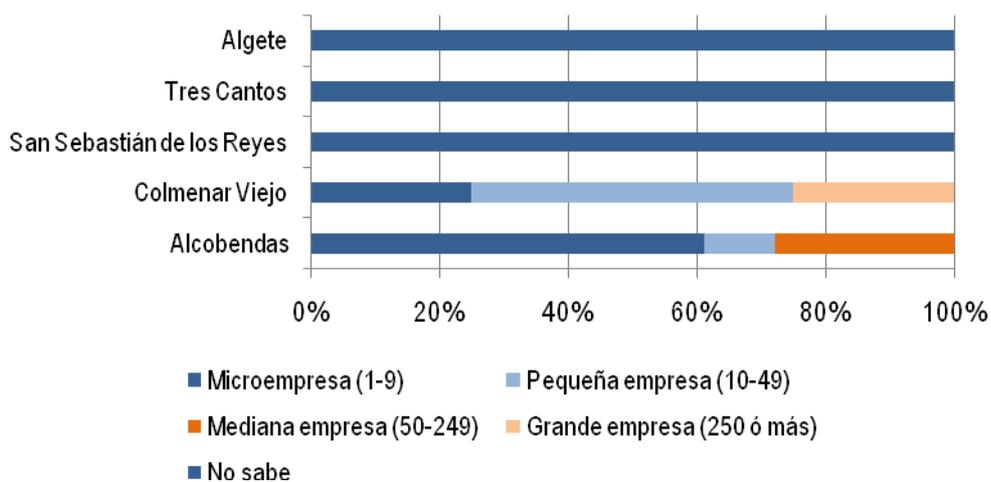
Los trabajadores/as de la muestra encuestada, que trabajan en el sector del transporte, almacenamiento y comunicaciones, se distribuyen por igual en cuanto al sexo, habiendo un 50% de mujeres y otro 50% de hombres. La franja de edad mayoritaria, se repite una vez más, como el caso de los otros sectores, siendo los trabajadores de 26 a 41 años los más numerosos. No obstante, hay que destacar que el segundo grupo de edad más importante en este sector lo forman trabajadores/as de más de 50 años. Por último comentar que en todos los municipios de la muestra en los que trabajan los trabajadores encuestados del sector transporte el tamaño de la empresa es muy variado, existiendo tanto una representación media de micropymes y pequeñas empresas, como una representación más pequeña (20% del total) de medianas y grandes empresas.

• INTERMEDIACIÓN FINANCIERA

Gráfico 33. Distribución por Sexo, Edad y Tamaño de Empresa en Sector Financiero



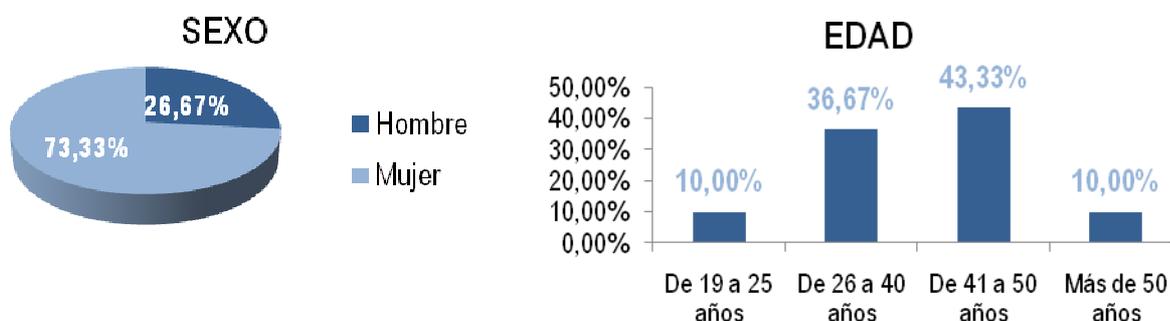
Relación entre el Municipio en el que trabaja y el tamaño de la empresa



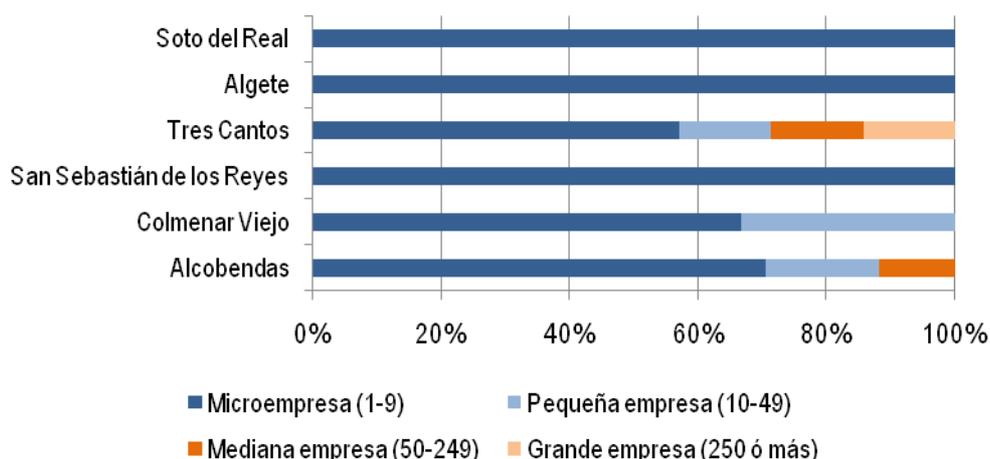
Las empresas de Intermediación financiera que han formado parte de nuestra encuestadas, están formadas por una mayoría de mujeres trabajadoras, que representan un 68.75% de la muestra total de trabajadores de este sector entrevistados. La mitad de los trabajadores/as encuestados tienen entre 26 y 40 años, y el 100% de las empresas de los municipios de Algete, Tres cantos y San Sebastián de los Reyes son microempresas.

• **ACTIVIDADES INMOBILIARIAS Y DE ALQUILER; SERVICIOS EMPRESARIALES**

Gráfico 34. Distribución pro Sexo, Edad y Tamaño de empresa en Actividades inmobiliarias



Relación entre el Municipio en el que trabaja y el tamaño de la empresa



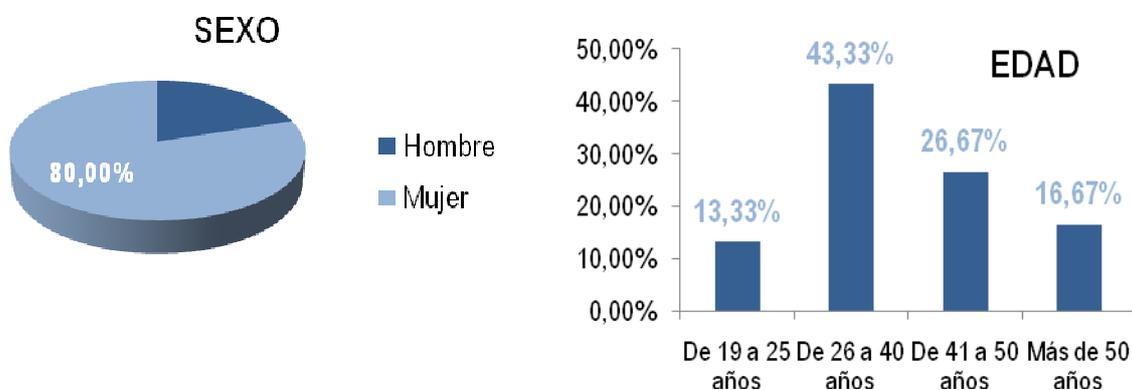
Los trabajadores/as de la muestra encuestada, que trabajan en empresas dedicados a las actividades inmobiliarias y de alquiler, está formada por una mayoría de mujeres (73.33%).

Las edades del 80% de los trabajadores de estas empresas se sitúa entre los 26 a los 50 años. Mientras que el % de trabajadores de 19 a 25 años y los de más de 50 años se reparten por igual con un 10% de la muestra total del sector.

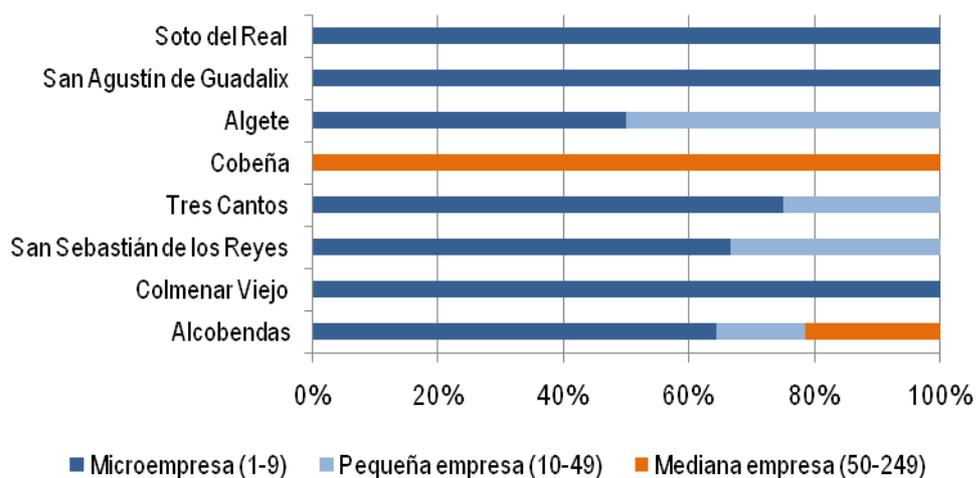
Como es habitual, predominan en este sector las empresas de menos de 9 trabajadores/as.

• EDUCACIÓN

Gráfico 35. Distribución por Sexo, Edad y Tamaño de empresa en Educación



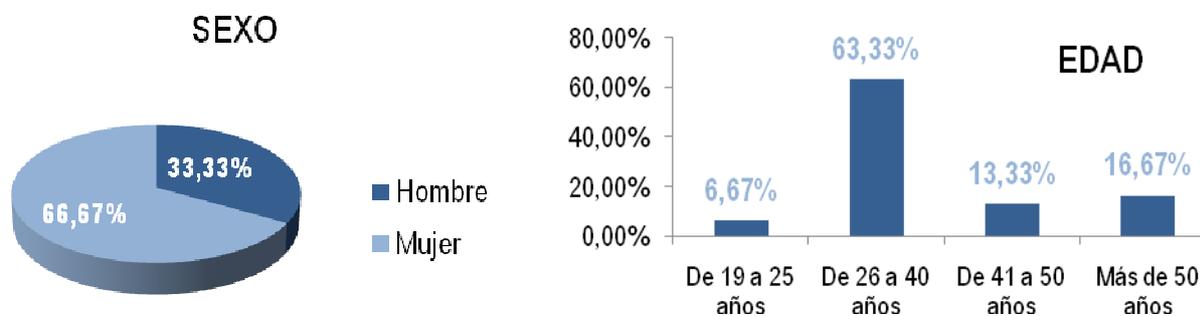
Relación entre el Municipio en el que trabaja y el tamaño de la empresa



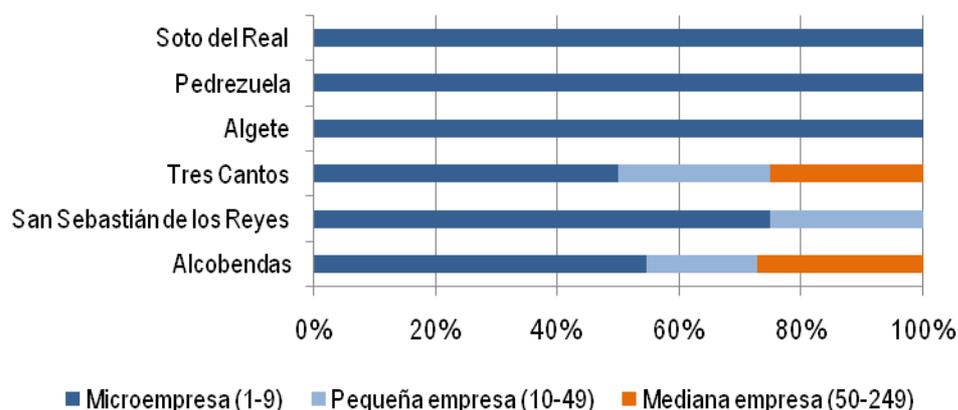
En el sector de la Educación es donde existen más número de mujeres trabajadoras, un 80%, con respecto al total de la muestra encuestada para todos los sectores objeto de estudio. En el resto de las variables, por sector, es decir, en cuanto a la edad y al tamaño de este tipo de empresas, los resultados no presentan diferencias, con respecto a las otras actividades económicas comentadas hasta ahora. Siendo la edad mayoritaria de los trabajadores/as de 26 a 40 años y el tamaño de las empresas más representativo, aquellas que no alcanzan los 10 trabajadores.

• **ACTIVIDADES SANITARIAS Y VETERINARIAS, SERVICIO SOCIAL**

Gráfico 36. Distribución por Sexo, Edad y Tamaño de empresa en actividades sanitarias y veterinarias



Relación entre el municipio en el que trabaja y el tamaño de empresa



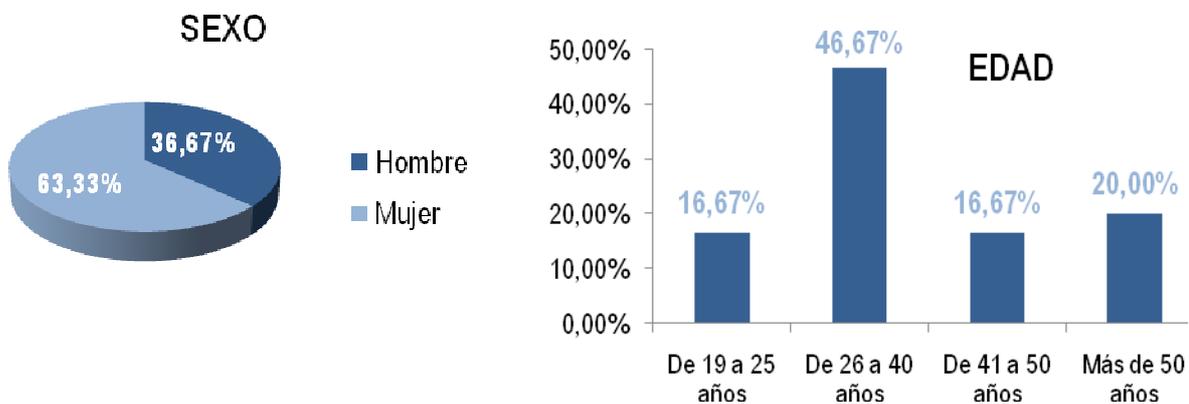
Los resultados, sobre las características socio demográficas de la muestra de trabajadores/as encuestados, vuelven a ser parecidos para los trabajadores/as de las empresas de actividades sanitarias y veterinarias, servicio social.

La muestra se distribuye según el genero entre un porcentaje mayor de mujeres (66.67%) y un 33.33% de hombres. Más de la mitad de los trabajadores/as encuestados/as del sector (el 63.33%) tienen entre 26 y 40 años.

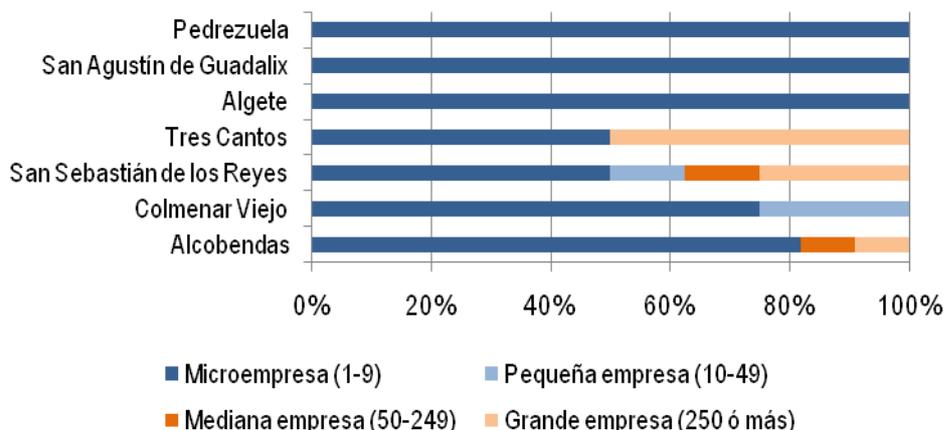
Por último, el tamaño de las empresas de este sector en municipios como Soto del Real, Pedrezuela y Algete están formadas por menos de 10 trabajadores/as.

• **OTRAS ACTIVIDADES SOCIALES Y DE SERVICIOS PRESTADOS A LA COMUNIDAD; SERVICIOS PERSONALES**

Gráfico 37. Distribución pro Sexo, Edad y Tamaño de empresa en otras actividades sociales



Relación entre el Municipio en el que trabaja y el tamaño de la empresa



La última de las actividades productivas estudiadas en el territorio objeto de estudio, es "Otras actividades sociales y de servicios prestados a la Comunidad; Servicios personales". Los resultados socio demográficos de la muestra encuestada, nos muestra que existen una mayoría de trabajadoras femeninas, un 63.33%, frente a un 36.67% de trabajadores masculinos.

Por otro lado, aunque la edad mayoritaria de los trabajadores/as encuestados va de los 26 a los 40 años, con un 46.67%, también hay que destacar que los trabajadores/as pertenecientes a los grupos de edad que van, por un lado de los 19 a los 25 años y por otro de los 41 a los 50 años alcanzan porcentajes más altos que en los sectores anteriormente comentados, con un 16.67% respectivamente.

Para terminar este apartado sobre la Configuración sociolaboral del territorio objeto de estudio, diremos a modo de conclusiones generales sobre la muestra de trabajadores/as encuestados lo siguiente:

- Podemos decir que la muestra se distribuye según género en un **39,2% hombres** y un **60,8% mujeres**.
- La mayoría de los/as trabajadores/as entrevistados/as, el **49,2%**, tiene entre **26 y 40 años**.
- El **88,2%** posee un **contrato indefinido** frente al **11,8%** que tiene un **contrato temporal**.
- La mayoría, **91,0%**, trabaja a **jornada completa** y
- El **53,6%** lleva **más de 5 años en la empresa**.
- El **63,3%** de los/as entrevistados/as **trabaja en una microempresa (1-9 empleados)**.

6 Comparativa de la zona de estudio con la Comunidad de Madrid

6.1. Análisis del Trabajo de campo cualitativo

La cercanía de los municipios estudiados con el Ayuntamiento de Madrid, la localización de empresas punteras y tecnológicas en el término municipal, el potencial natural y paisajístico, la baja tasa de paro que, en conjunto, tienen estos municipios en relación a otros de la comunidad madrileña y la atención personalizada que ofrecen las administraciones públicas, son algunas de las ventajas que los entrevistados encuentran en sus municipios en comparación con otros de la Comunidad de Madrid.

El **Entrevistado-Experto 4** indica: *"Yo ahora mismo pienso esto porque cuando la cosa vaya a mejor, pues es un sitio con muchas posibilidades porque tienes (...) cercanía con Madrid. Es que estamos al mismo nivel de estos pueblos que están a dos minutos, o sea, a nivel residencial"*.

Por su parte, el **Entrevistado-Experto 5** explica: *"La diferencia que uno nota cuanto está en zonas como el Corredor del Sur es que están muy colmadas en cuanto a lo industrial tradicional. Y vas al norte y notas que es una zona que va hacia arriba, la zona norte metropolitana, y que tienen muchas posibilidades de nuevas empresas punteras, de la nueva economía"*.

En cuanto al potencial natural de la zona, el Entrevistado-Experto 11 precisa: *"Hay un potencial ecológico importante, también existe bastante buena concienciación con el medio ambiente en toda esta zona. También la importancia que se le da a la cultura y a las horas cosas de ocio, que en otras zonas no"*.

El **Entrevistado-Experto 9** alude a la baja tasa de paro como uno de los puntos fuertes de su municipio y área geográfica: *"En cuanto a lo laboral, es uno de los municipios que menos paro va teniendo de momento"*.

Otras de las características que, en relación a otros municipios aluden los entrevistados, es la capacidad que tienen las administraciones para ofrecer una atención personalizada –el **Entrevistado-Experto 1** nos dice: *"En lo que a mi refiere, el contacto de tú a tú, muy cercano con mis usuarios. Yo creo que eso sí que se distingue de muchos municipios. Quizás más grandes, que tienen un contacto más lejano"*– así como también el turismo específico de algunos ayuntamientos –en este sentido, el **Entrevistado-Experto 10** alude al turismo gastronómico: *"Pienso que [una de las características del municipio distintas al resto de la Comunidad de Madrid es] el reclamo que tiene en [nombre del municipio] es la gastronomía, el cabrito"* –.

7 Fuentes consultadas

- ✓ **BECKER ZUAZUA, Fernando** (coord.) (2006). *La economía de la Comunidad de Madrid*. Madrid: Ramón Areces.
- ✓ **CAJA ESPAÑA**. Fichas municipales (2008). Disponible en: <http://www.cajaespana.es/pubweb/decyle.nsf/> [Última consulta: 17 de marzo de 2009].
- ✓ **CARRERA SÁNCHEZ, M. del Carmen** (1995). "Crecimiento diferencial y localización selectiva del sector terciario en la Comunidad de Madrid". En: *Anales de Geografía de la Universidad Complutense*, núm. 15.
- ✓ **FARIÑAS, José Carlos y MARTIN MARCOS, Ana** (2000). "La industria y el desarrollo tecnológico en la Comunidad de Madrid". En: *Economía industrial*, núm. 335/336. Disponible en:
http://www.uned.es/dpto-analisis_economico2/fichprof/amartin/Economia%20Industrial%20articulo.pdf [Última consulta: 14 de marzo de 2009].
- ✓ **Instituto Nacional de Estadística (INE)** (2009). Contabilidad Nacional Trimestral de España.
- ✓ **Instituto Nacional de Estadística (INE)** (2009). Cifras de población y censos demográficos.
- ✓ **INSTITUTO ESTADÍSTICO DE LA COMUNIDAD DE MADRID** (2009). Almudena. Banco de datos Municipal. Enero.
- ✓ **INSTITUTO ESTADÍSTICO DE LA COMUNIDAD DE MADRID** (2009). Fichas estadísticas municipales.
- ✓ **INSTITUTO ESTADÍSTICO DE LA COMUNIDAD DE MADRID** (2009). Indicador del Producto Interior Bruto Municipal.
- ✓ **LA CAIXA**. Anuario Económico de España (2008). Disponible en: <http://www.anuarieco.lacaixa.comunicacions.com/java/X?cqi=caixa.anuari99.util.ChangeLanguage&lang=esp> [Última consulta: 17 de marzo de 2009].
- ✓ **MÉNDEZ, Ricardo** (2002). "¿Del industrioso Madrid al Madrid post-industrial? En torno a dos siglos de industrialización urbana". En: *Revista de geografía de la Universidad Complutense*, núm. extraordinario.
- ✓ **MESA, Manuela y otros** (2001). *La educación para el desarrollo en la Comunidad de Madrid: tendencias y estrategias para el siglo XXI*. Centro de Investigación para la Paz. Disponible en: http://www.fongdcam.org/uploads/docs/Interes/educacion/b_6_4_Ed.Desarrollo%20CM.pdf [Última consulta: 17 de marzo de 2009].
- ✓ **CIPPOLA, C.M.** (1979) *Historia económica de Europa*. Barcelona, Ed.Ariel.
- ✓ **DURÁN. M.A. y ALONSO BENITO, L.E.** (1997) *Las bases sociales de la economía española*. Publicado por Universitat de València.
- ✓ **Fundación Fondo para la Investigación Económica y Social.** (2006) *Perspectivas del sistema financiero*. Publicado por Fundación Fondo para la Investigación Económica y Social, Obra Social de la Confederación Española de Cajas de Ahorros.

- ✓ **GARCÍA DELGADO**, J.L., Alcaide Inchausti, J., Carrera Troyano, M. y Fernández Pérez. J.M. (2003). *Estructura económica de Madrid*. Publicado por Civitas, 2003.
- ✓ **MELLA MÁRQUEZ**, J.M. (1998) *Economía y política regional en España ante la Europa del Siglo XXI*. Publicado por Akal.
- ✓ **RIMA**, I.H. (1995): Desarrollo del análisis económico. Madrid.
- ✓ **SURIÑACH CARALT**, J. (1995) *Análisis económico regional: Nociones básicas de la teoría de la cointegración*. Antoni Bosch editor.
- ✓ **TEDDE**, P. *Historia económica y pensamiento social*, Madrid, Alianza Universidad/Banco de España. 1983.

8 Relación de Tablas y Gráficos

RELACION DE TABLAS

Tabla 1. Municipios objeto de estudio:

Tabla 2. Porcentaje de empresas de subsectores sobre el total de empresas del sector industrial

Tabla 3. Número de ocupados por 1.000 habitantes por sector servicios y municipios.

Tabla 4: Actividades económicas estudiadas

RELACIÓN DE GRÁFICOS

Gráfico 1. PIB de los municipios en miles de euros

Gráfico 2. PIB por municipios (datos 2005)

Gráfico 3. PIB por sectores de actividad

Gráfico 4. PIB per cápita

Gráfico 5. Total de habitantes por municipios

Gráfico 6. Porcentaje de inmigrantes empadronados sobre el total de habitantes

Gráfico 7. Porcentaje de población con estudios altos, medios, bajos y analfabetos

Gráfico 8. Porcentaje de afiliados a la Seguridad Social sobre el total de población

Gráfico 9. Porcentaje de afiliados a la Seguridad Social por cuenta propia y ajena

Gráfico 10. Porcentaje de población ocupada en los municipios objeto de estudio

Gráfico 11. Porcentaje de desempleados sobre el total de población activa

Gráfico 12. Porcentaje de desempleados sobre el total de población activa, según sexo

Gráfico 13. Porcentaje de desempleados sobre el total de población activa, según rango de edad

Gráfico 14. Porcentaje de empresas por sector de actividad

Gráfico 15. Superficie agraria por habitante

Gráfico 16. Distribución de la muestra según SEXO

Gráfico 17. Distribución de la muestra según EDAD

Gráfico 18. Distribución de la muestra según TAMAÑO DE EMPRESA

Gráfico 19. Relación entre el municipio en el que trabaja y el tamaño de la empresa

Gráfico 20. Tipo de contrato que posee el trabajador

Gráfico 21. Tiempo de permanencia en el mismo puesto de trabajo

Gráfico 22. Tiempo de permanencia del trabajador en la empresa

Gráfico 23. Tipo de Jornada laboral que realiza el trabajador.

Gráfico 24. Distribución general de la muestra por sector productivo

Gráfico 25. Distribución por sexo, Edad y Tamaño de empresa en Agricultura

Gráfico 26. Distribución por Sexo, Edad y tamaño de empresa en la Industria extractiva

Gráfico 27. Distribución por sexo, Edad y tamaño de empresa en la Industria Manufacturera

Gráfico 28. Distribución pro Sexo, Edad, y tamaño de empresa en la producción y distribución de Energía Eléctrica, gas y agua

Gráfico 29. Distribución por Sexo, Edad y Tamaño de empresa en la Construcción

Gráfico 30. Distribución por Sexo, Edad y tamaño de empresa en el Comercio

Gráfico 31. Distribución pro Sexo, Edad y tamaño de empresa en Hostelería

Gráfico 32. Distribución por Sexo, Edad y Tamaño de empresa en el Transporte

Gráfico 33. Distribución por Sexo, Edad y Tamaño de Empresa en Sector Financiero

Gráfico 34. Distribución pro Sexo, Edad y Tamaño de empresa en Actividades inmobiliarias

Gráfico 35. Distribución por Sexo, Edad y Tamaño de empresa en Educación

Gráfico 36. Distribución por Sexo, Edad y Tamaño de empresa en actividades sanitarias y veterinarias

Gráfico 37. Distribución pro Sexo, Edad y Tamaño de empresa en otras actividades sociales

INFORME DE RESULTADOS

ANÁLISIS OCUPACIONAL



Índice

1	Presentación.....	93
2	Descripción de los Perfiles profesionales.....	96
	2.1 Introducción	
	2.2 Análisis del Trabajo de campo cuantitativo (Descriptivos de la muestra	
	2.2.1. Condiciones laborales por ocupaciones	
	2.2.2. Valoración del puesto de trabajo por ocupaciones	
	2.2.3. Características del puesto de trabajo por ocupaciones	
3	Tendencias de las ocupaciones y previsiones de evolución en los próximos 3 años.....	132
	3.1 Análisis del trabajo de campo Cualitativo	
4	Fuentes documentales.....	134
5	Relación de Tablas y Gráficos.....	136

1 Presentación

El objetivo de este segundo informe es realizar un análisis ocupacional del territorio objeto de estudio: Alcobendas, Algete, Bustarviejo, Cobeña, Colmenar Viejo, Guadalix de la Sierra, Miraflores de la Sierra, Navalafuente, Pedrezuela, San Agustín de Guadalix, San Sebastian de los Reyes, Soto del Real y Tres Cantos.

Antes de nada, hay que aclarar que dado que se trata de un **estudio territorial** en el que se analizan el conjunto de los sectores de actividad económica representados, y, por lo tanto, en el que aparecerán gran **diversidad de ocupaciones en todos los ámbitos**, con el fin de favorecer la representatividad del estudio y propiciar la posterior comparación de los datos obtenidos con las estadísticas de la Comunidad, se hará una agrupación de las ocupaciones existentes en los siguientes bloques:

1. Directivos/as y mandos intermedios
2. Trabajadores/as cualificados/as
3. Trabajadores/as no cualificados/as

Realizando una operacionalización de estas 3 variables (de esta clasificación en 3 ocupaciones), definimos:

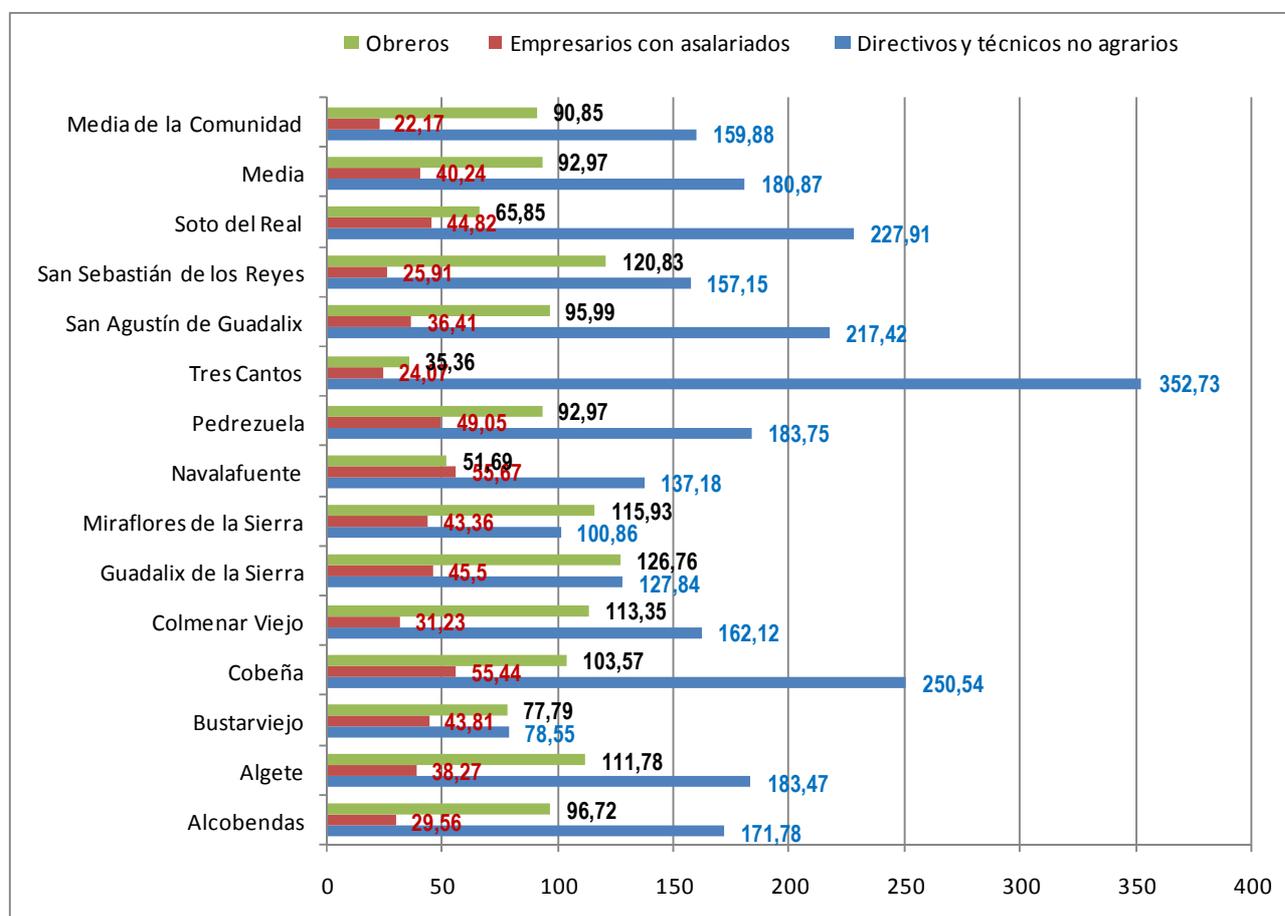
- **Directivos/as y mandos intermedios:** persona que ocupa un puesto de trabajo en el que diseña e implementa planes o programas, organiza el trabajo, distribuye y asigna los recursos, conduce al personal y coordina su trabajo, controla y evalúa los resultados, adopta decisiones y efectúa las comunicaciones necesarias.
- **Trabajador/a cualificado/a:** persona que ocupa un puesto de trabajo que requiere una cualificación profesional reconocida y acreditada (Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales), identificadas en el sistema productivo en función de las competencias apropiadas para el ejercicio profesional.
- **Trabajador/a no cualificado/a:** persona que ocupa un puesto de trabajo caracterizado generalmente por un alto contenido manual y una autonomía limitada, cuyo desempeño precisa de unos conocimientos genéricos-básicos nada especializados y de unos requerimientos formativos poco exigentes, que pueden adquirirse sin necesidad de título profesional y en un corto periodo de tiempo. Por tanto, el trabajador no cualificado viene indicado por la cualificación del puesto que ocupa.

El Instituto de estadística de la Comunidad de Madrid, establece una clasificación en 3 rangos ocupacionales:

1. Directivos y mandos técnicos no agrarios
2. Empresarios con asalariados
3. Obreros

En el siguiente gráfico se muestran los datos relativos a cada una de estas categorías en los términos municipales que serán analizados en el proyecto:

Gráfico 1: Condición socioeconómica de los trabajadores por 1000 habitantes¹, año 2001



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid.

Comprobamos como son los Directivos y Técnicos no agrarios los que tienen más presencia en la mayoría de los municipios de la zona Norte de la Comunidad de Madrid, objeto de estudio, en relación a la población activa, coincidiendo con la media de la Comunidad que nos desvela que las ocupaciones más representativas son los Directivos y técnicos no agrarios. Por otro lado son los empresarios con asalariados los que tienen menos peso, y la mayor parte de nuestros municipios de estudio siguen la tendencia del conjunto de la Comunidad.

Así, en este segundo informe veremos los siguientes contenidos:

- ✓ Primeramente, presentamos las ocupaciones en función de las diferentes familias profesionales que constituyen cada sector de actividad tratado en el estudio, es decir

¹ Es el resultado de dividir el número de personas con cada una de las condiciones económicas señaladas entre la población de 15 o más años y multiplicarlo por 1000

hacemos un mapa ocupacional para cada una de las 13 actividades económicas estudiadas en este proyecto.

- ✓ En el apartado nº 3 describimos los perfiles profesionales en base a los siguientes criterios:
 - Las Condiciones laborales de los trabajadores/as encuestados/as.
 - La Valoración de los trabajadores/as hacia sus puestos de trabajo, en cuestiones como la Satisfacción, nivel de eficacia, Conocimiento sobre su trabajo y necesidades formativas percibidas.
 - La valoración de los trabajadores/as encuestados/as sobre las características propias de su puesto (Nivel de Autonomía, Exigencia física, Ergonomía, Interrelación social, propiedades de las tareas ,etc.)
- ✓ En el siguiente apartado, intentaremos reflejar la evolución y tendencia de las ocupaciones de la zona Norte de la Comunidad de Madrid estudiada, a través de las opiniones de los Expertos/as entrevistados/as.
- ✓ Por último, destacaremos aquellas conclusiones de más importancia, a nivel Ocupacional.

Finalmente, a modo informativo, presentaremos una relación con las fuentes documentales consultadas para la realización del análisis ocupacional.

2 Descripción de los Perfiles profesionales

2.1 Introducción

Como señalábamos en la introducción de este capítulo, se han seleccionado como ocupaciones objeto de estudio ocupaciones genéricas a todos los sectores económicos, es decir **Directivos y Mandos Intermedios, Trabajadores cualificados y trabajadores no cualificados**.

Para definir el perfil de las ocupaciones objeto de estudio, se ha utilizado el WORK DESIGN QUESTIONNAIRE, siendo su objetivo recabar la mayor información sobre las características de las diferentes ocupaciones.

El cuestionario consta de dos partes. **La primera parte, o bloque de preguntas**, iba dirigida a recabar datos generales de la muestra, relacionados con **LAS CONDICIONES SOCIO LABORALES** de los encuestados/as (Tipo de contrato, Jornada laboral, Antigüedad en el empresa y en el puesto de trabajo, etc...).

La segunda parte del cuestionario relacionada con el análisis Ocupacional, está formada por una serie de preguntas, que forman un grupo de **REACCIONES HACIA EL TRABAJO** por parte del trabajador/a, es decir a una valoración del puesto de trabajo, y otra batería de preguntas sobre **CARACTERÍSTICAS ESPECÍFICAS DEL TRABAJO**, que forman parte de las características del puesto de trabajo que desempeña el trabajador/a en su empresa..

No obstante, cada una de las partes contienen una serie de dimensiones establecidas previamente, que son los aspectos que en principio se van a tener en cuenta para definir el perfil profesional de las ocupaciones objeto de estudio. Posteriormente y una vez realizado el análisis cuantitativo, comprobaremos si estas dimensiones se respetan o si por el contrario no lo hacen o surgen aspectos nuevos a valorar.

A continuación explicaremos cada una de las dimensiones, de partida, que se han establecido en el cuestionario y las diferentes afirmaciones que los componen:

REACCIONES HACIA EL TRABAJO

Satisfacción en el trabajo:

- *Me gusta la clase de trabajo que hago*
- *Me gusta mi trabajo más que a la mayoría*
- *Realmente disfruto con mi trabajo*
- *Siento una gran satisfacción personal cuando hago bien mi trabajo*
- *En general, estoy satisfecho con mi trabajo*

Eficacia

- *Mi trabajo está diseñado del modo más eficiente posible*

- Mi trabajo tiene pocos pasos innecesarios
- Teniendo todos los aspectos en cuenta, mi trabajo logra su objetivo eficientemente
- Mi trabajo está diseñado de tal modo que se realiza lo más rápido posible
- Mi trabajo está diseñado de tal modo que se realiza de la forma más económica posible

Necesidades Formativas:

- Un trabajador nuevo necesita mucha formación para poder desempeñar mi trabajo con éxito
- Un trabajador nuevo necesita mucha experiencia para poder desempeñar mi trabajo con éxito
- Mi trabajo requirió mucha formación

Conocimiento del trabajo:

- Mi trabajo me permite usar todo el conocimiento relevante que poseo
- Tengo el conocimiento suficiente sobre mi trabajo para realizarlo con eficacia
- Soy capaz de anticipar problemas en mi trabajo
- Anticipo los problemas antes de que ocurran en mi trabajo
- Mi trabajo proporciona la oportunidad de aprender

CARACTERÍSTICAS ESPECÍFICAS DEL TRABAJO

Variación de habilidades: se refiere al grado en el que un puesto de trabajo se exige a los empleados realizar una amplia gama de tareas

- Mi trabajo requiere de la persona que lo realice habilidades muy diversas
- Mi trabajo requiere que yo utilice una gran variedad de habilidades diferentes para completar el trabajo
- Mi trabajo requiere que yo use habilidades complejas o de alto nivel
- Mi trabajo requiere el uso de un gran número de habilidades

Autonomía: refleja la medida en que un puesto de trabajo permite la libertad, la independencia, y discreción para programar el trabajo, tomar decisiones y elegir los métodos utilizados para realizar las tareas.

- Mi trabajo me permite tomar mis propias decisiones sobre cómo programarlo
- Mi trabajo me permite decidir el orden de las tareas para llevarlo a cabo
- Mi trabajo me permite planificar las tareas para llevarlo a cabo
- Mi trabajo me proporciona la posibilidad de tomar iniciativas o juicios personales para

llevarlo cabo

- Mi trabajo me permite tomar muchas decisiones yo solo
- Mi trabajo me da autonomía para tomar mis propias decisiones
- Mi trabajo me permite tomar decisiones sobre los métodos que puedo utilizar para llevarlo a cabo
- Mi trabajo me proporciona bastante independencia y libertad en cuanto a la manera de realizarlo
- Mi trabajo permite que yo mismo decida cómo realizarlo

Interdependencia: refleja la "conectividad" de los puestos de trabajo entre sí, es decir el grado en que un trabajo depende de otros y otros dependen de él para completar el proceso óptimamente.

- Mi trabajo requiere que yo lo complete antes de que los demás completen el suyo
- Otros trabajos dependen directamente del mío
- Si no se hace mi trabajo, no se pueden completar otros trabajos
- El trabajo de otras personas afecta en gran medida a las actividades de mi trabajo
- Dentro de mi trabajo, su finalización depende de otras actividades
- Mi trabajo no se puede hacer a menos que otros hagan el suyo

Condiciones del trabajo: se refiere al grado de medio ambiente óptimo que envuelve la realización de un trabajo, e incluye todo lo relativo a la salud laboral.

- En mi lugar de trabajo no hay un nivel de ruido excesivo
- El ambiente en mi lugar de trabajo es cómodo en términos de temperatura y humedad
- Mi trabajo tiene un riesgo bajo de sufrir accidentes
- Mi trabajo se desarrolla en un entorno libre de riesgos para la salud (ej., productos químicos, humos, etc.)
- Mi trabajo se desarrolla en un entorno limpio

Apoyo Social: expresa el grado en el cual un trabajo proporciona oportunidades para el asesoramiento y la ayuda a los otros.

- Tengo la oportunidad de hacer amigos en mi trabajo
- Tengo la ocasión de conocer gente en mi trabajo
- Tengo oportunidad de hacer vida social en mi trabajo
- A mi supervisor/a le preocupa el bienestar de la gente que trabaja para él / ella
- La gente con la que trabajo se interesa por mi
- La gente con la que trabajo es amable

Interacción fuera de la organización: significa la medida en que el trabajo requiere de los

empleados para interactuar y comunicarse con personas externas a la organización. Esta interacción podría tener lugar con los proveedores, clientes, o cualquier otra entidad externa, es decir se trata de interacciones con las personas más allá de los límites de la organización.

- Mi trabajo requiere pasar mucho tiempo con personas externas a mi organización
- Mi trabajo implica la colaboración con personas que no son miembros de mi organización
- En mi trabajo, con frecuencia me comunico con personas que no trabajan para la misma organización que yo
- Mi trabajo implica mucha interacción con personas externas a mi organización

Retroalimentación: refleja el grado en el cual el trabajo proporciona la información directa y clara sobre la eficacia de funcionamiento de tarea.

- Las actividades de mi trabajo proporcionan, por sí mismas, información clara y directa sobre la eficacia (p.ej., la calidad y la cantidad) de mi desempeño laboral
- Mi trabajo en sí mismo proporciona feedback / retroalimentación sobre mi desempeño
- Mi trabajo en sí mismo me proporciona información sobre mi desempeño
- Recibo mucha información de mis directivos y compañeros de trabajo sobre mi desempeño laboral
- Otra gente de la organización, como directivos y compañeros de trabajo, me proporciona información sobre la eficacia (p.ej., la calidad y la cantidad) de mi desempeño laboral
- Otras personas de mi organización (como mis directivos o compañeros de trabajo) me proporcionan feedback / retroalimentación sobre mi desempeño

Ergonomía: refleja el grado al cual un trabajo permite las posturas y los movimientos correctos y apropiados.

- La disposición de los asientos en mi trabajo es adecuada (p.ej., posibilidad de estar sentado, sillas cómodas, buena postura)
- Mi lugar de trabajo resulta cómodo para cualquier persona, independientemente de su constitución, en términos de espacio, alcance, altura de los ojos, espacio para las piernas, etc.
- Mi trabajo implica moverse repetidamente o realizar movimientos repetitivos
- Mi trabajo implica posturas y movimientos variados (p.ej., sentado, de pie, caminando, doblado/inclinado, levantado)
- Mi trabajo requiere varios descansos cortos repartidos en transcurso de una tarea
- Mi trabajo requiere hacer esfuerzos para coger objetos que están fuera del alcance

Especialización: es el grado en que un puesto de trabajo implica la realización de tareas especializadas o poseer conocimientos y habilidades especializadas. Es decir refleja un

profundo conocimiento y habilidad en un área en particular.

- Mi trabajo es altamente especializado en cuanto a propósito, tareas o actividades
- Las herramientas, procedimientos, materiales, etc. utilizados en mi trabajo son altamente especializados en cuanto a su propósito
- Mi trabajo requiere destrezas y conocimientos muy especializados
- Mi trabajo requiere una profundidad de conocimientos y de experiencia

Importancia: grado en el que un puesto de trabajo influye en la vida o el trabajo de otros, tanto dentro como fuera de la organización.

- Es probable que los resultados de mi trabajo afecten significativamente a las vidas de otras personas
- Mi trabajo en sí mismo es muy significativo e importante
- Las consecuencias de mi trabajo provocan un gran impacto en personas externas a la organización
- El producto resultante de mi trabajo provoca un impacto significativo en personas externas a la organización

Exigencia Física: implica el nivel de actividad física o esfuerzo requerido para el puesto de trabajo.

- Mi trabajo requiere una gran resistencia física
- Mi trabajo requiere una gran fuerza muscular
- Mi trabajo requiere mucho esfuerzo físico
- Mi trabajo requiere una actividad física rápida y continua

Demanda de Información: refleja el grado en el que un trabajo requiere asistir y tratar datos u otra información.

- Mi trabajo me exige manejar una gran cantidad de información
- Mi trabajo me exige un gran esfuerzo mental
- Mi trabajo me exige estar pendiente de más de una cosa a la vez
- Mi trabajo me exige analizar mucha información

Uso de equipamiento: refleja la variedad y la complejidad de la tecnología y los equipos utilizados en un puesto de trabajo.

- Mi trabajo implica el uso de un equipo variado
- Mi trabajo implica el uso de un equipo o tecnología complejos
- Mi trabajo implica el uso de un equipo o tecnologías sencillos

- Fue necesaria una gran cantidad de tiempo para aprender a usar el equipo utilizado en mi trabajo

Propiedades de las tareas: es el grado en el que un puesto de trabajo implica un proceso de trabajo completo, es decir en el cual los resultados son fácilmente identificables.

- Mi trabajo implica completar una serie de tareas que tiene un principio y un final obvios
- Mi trabajo está organizado de manera que pueda llevar a cabo una tarea completa desde el principio hasta el final
- Mi trabajo me proporciona la oportunidad de completar un producto desde el principio hasta el final
- Mi trabajo me permite completar el trabajo que empiezo

Simplicidad de las tareas: se refiere a la medida en que las tareas de un puesto de trabajo son sencillas y fáciles de realizar.

- Mi trabajo requiere que solo haga una tarea o actividad a la vez
- Las tareas de mi trabajo son sencillas y poco complicadas
- Mi trabajo se compone de tareas relativamente poco complicadas
- Para hacer mi trabajo sólo hago tareas relativamente sencillas

Variedad de las tareas: se refiere al grado en que un puesto de trabajo exige a los empleados a realizar una amplia gama de tareas en el trabajo

- Mi trabajo implica tareas no monotemáticas
- Mi trabajo implica realizar una serie de actividades diferentes
- Mi trabajo requiere el desempeño de un amplio número de tareas
- Mi trabajo requiere desempeñar tareas variadas

Creatividad: significa el grado al cual un trabajo requiere ideas o soluciones únicas o innovadoras para diagnosticar o solucionar problemas no rutinarios y evitar errores. Implica, por lo tanto, unas exigencias de pensamiento cognoscitivo más activas y conceptualmente está relacionada con la resolución de problemas.

- Mi trabajo implica solucionar problemas que no tienen una respuesta correcta evidente
- Mi trabajo me exige ser creativo
- Mi trabajo a menudo implica tratar problemas con los que no me he encontrado antes
- Mi trabajo requiere ideas o soluciones excepcionales a los problemas

Cada una de las anteriores dimensiones está constituida por una serie de ítems que le dan contenido. Y cada uno de estos ítems fue valorado por los encuestados del 1 al 5, siendo la significación la siguiente:

1	Muy en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4	De acuerdo
5	Muy de acuerdo

2.2 Análisis del trabajo de campo cuantitativo (Descriptivos de la muestra)

2.2.1. Condiciones laborales por ocupaciones

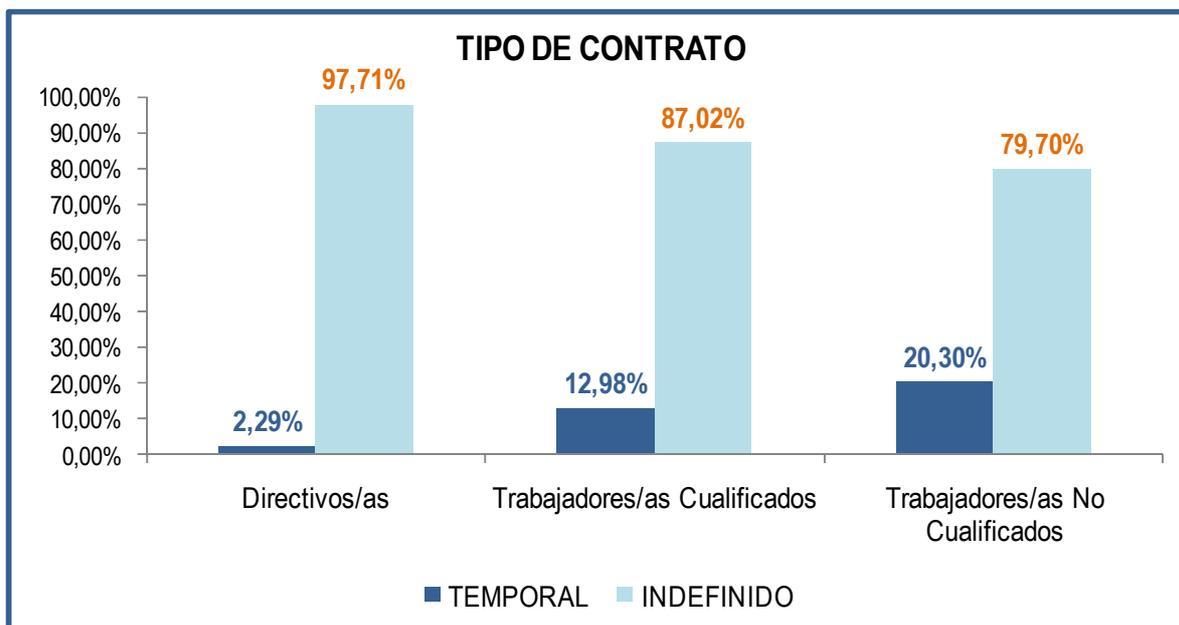
A continuación mostramos los resultados de este primer bloque de preguntas por Ocupaciones, que nos darán una descripción detallada de las condiciones socio laborales de los Directivos/as y mandos intermedios, Trabajadores Cualificados/as y los Trabajadores/as No cualificados/as.

✓ TIPO DE CONTRATO

Tal como nos desvela el siguiente gráfico no existen diferencias significativas con respecto a las condiciones de contrato, entre las tres categorías profesionales, ya que la gran mayoría de los trabajadores/as tiene un contrato de carácter indefinido. Únicamente decir que para la categoría profesional de Directivos/as y mandos intermedios las cifras de contratos indefinidos se elevan hasta casi el 99%.

Entendemos por **Contrato Indefinido**: Aquél que se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de los servicios, en cuanto a la duración del contrato. (Fuente: Dirección general de Política para la Pyme)

Gráfico 2. Distribución de la muestra por tipo de contrato y Ocupación

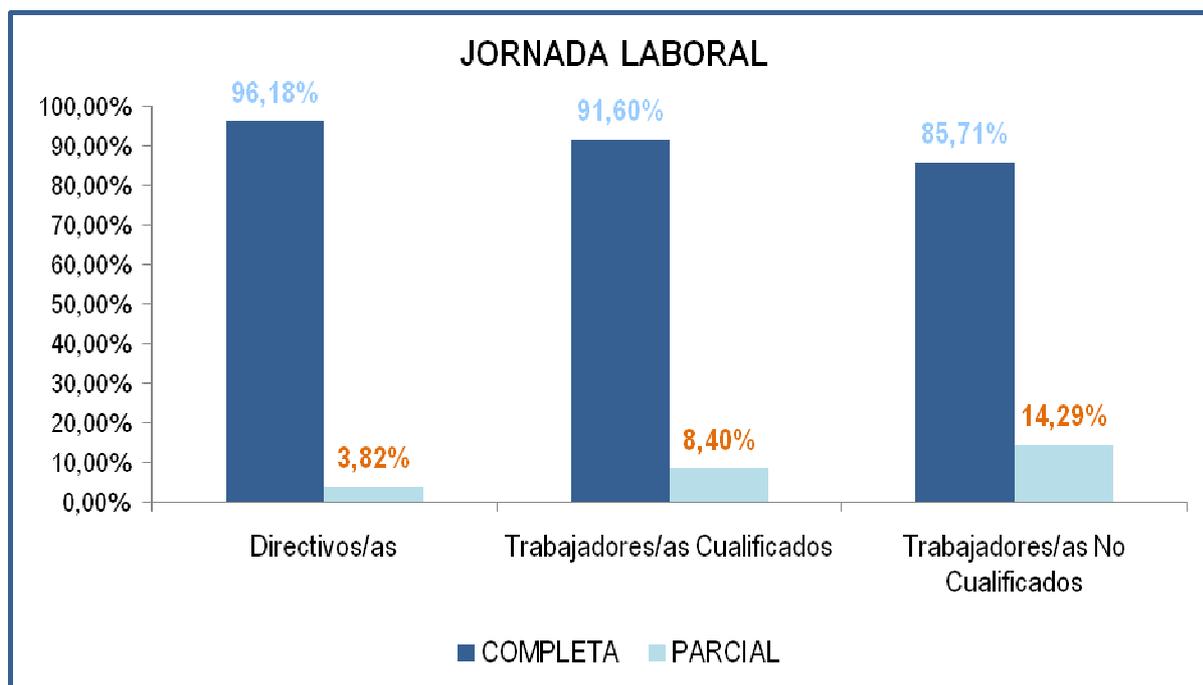


Fuente: elaboración propia

✓ JORNADA LABORAL

Con respecto al tipo de **JORNADA LABORAL** que realizan los Directivos/as, Trabajadores/as Cualificados/as y No Cualificados/as, los resultados son claros, más del 90% de los trabajadores, sea cual sea su categoría profesional, realiza su trabajo a jornada completa. Entendemos por **Jornada completa**: "Se considera como trabajo a tiempo completo aquel que compute 40 horas a la semana. Será trabajo a tiempo parcial el que sólo dure el 77% de las 40 horas de la jornada ordinaria a tiempo completo. En el contrato parcial la duración de la jornada de trabajo es inferior al 77 % de la jornada normal, sea anual, mensual, diaria, etc.. Todo lo que supere el 77 % se considera jornada a tiempo completo". (Fuente: Curso de derecho laboral)

Gráfico 3. Distribución de la muestra por tipo jornada laboral y Ocupación



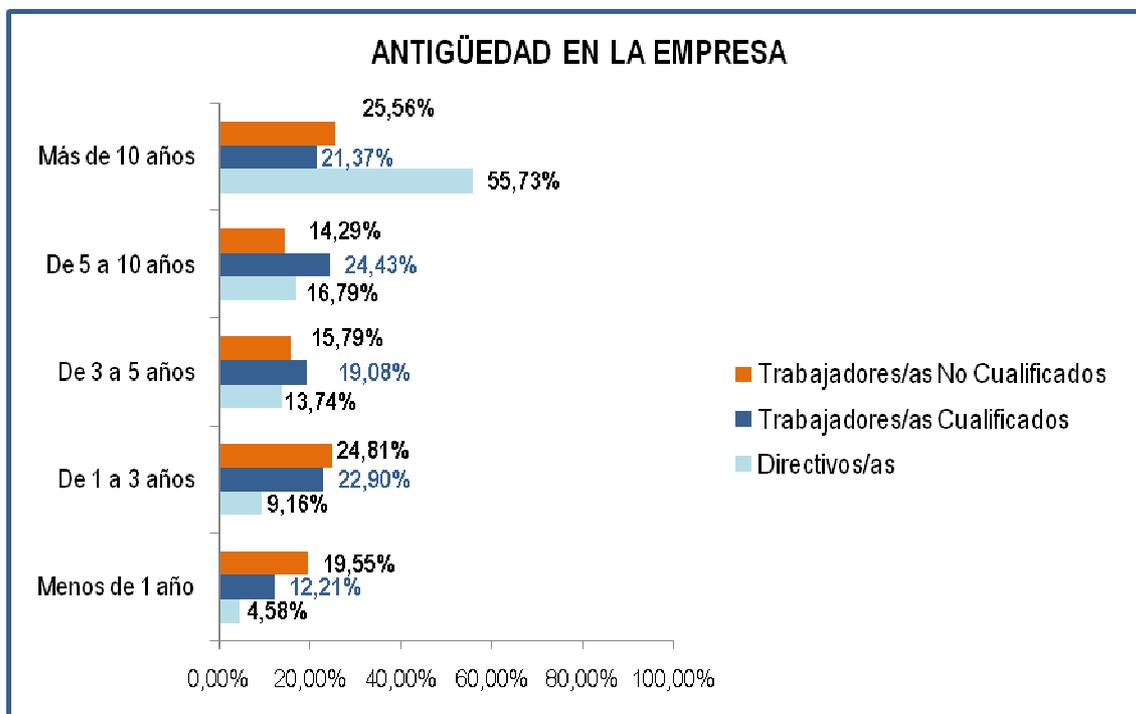
Fuente: elaboración propia

✓ ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA

Si vemos los datos relacionados con la **ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA POR OCUPACIÓN**, el gráfico siguiente nos desvela que son los Directivos/as y mandos intermedios que han formado parte de la muestra, los que más tiempo llevan trabajando en la misma empresa. Ya que más de la mitad de los directivos/as encuestados/as (55.73%), lleva en la empresa más de 10 años.

Por otro lado, son los trabajadores/as no cualificados los que menos antigüedad en la empresa presentan, ya que alcanzan los valores más altos de la tabla para los periodos de tiempo más cortos, que va desde menos de 1 año hasta los 3 años, siendo 44.36% de estos trabajadores encuestados los que se sitúan su respuesta en este intervalo.

Gráfico 4. Distribución de la muestra por antigüedad en la empresa y Ocupación



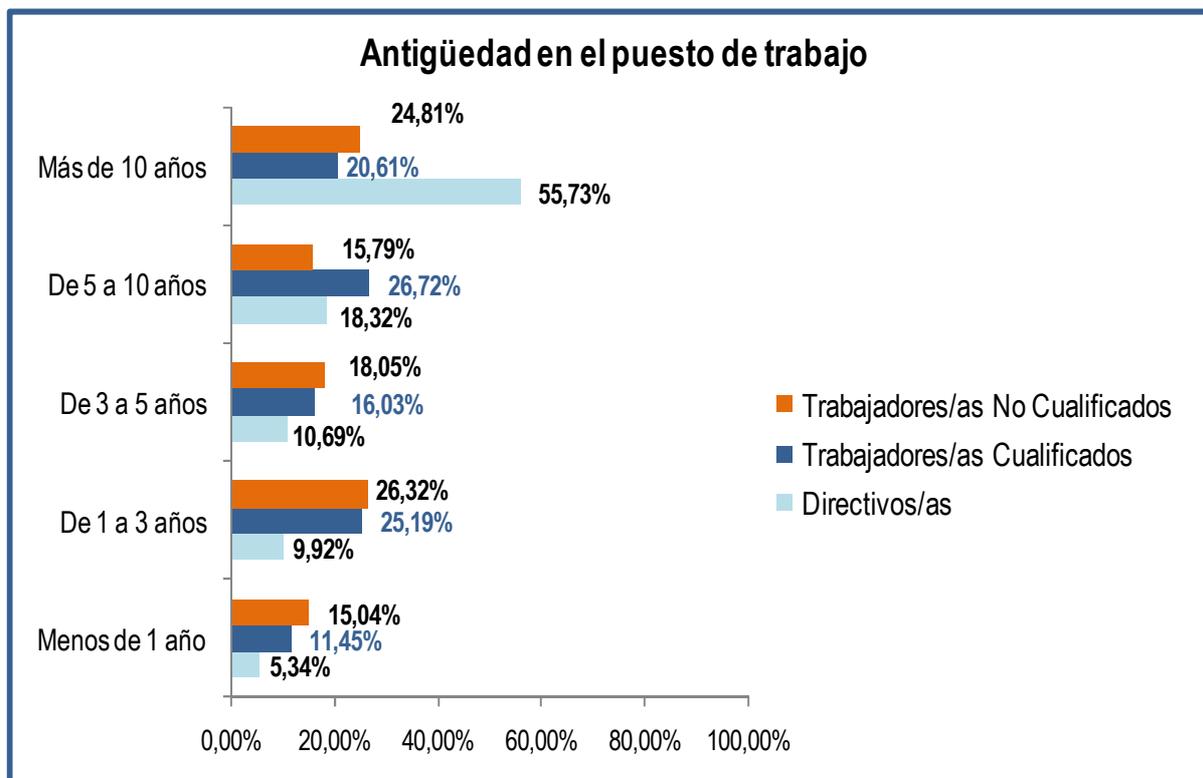
Fuente: Elaboración Propia

✓ ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO DE TRABAJO

Se les ha preguntado también a los trabajadores/as encuestados/as sobre el tiempo que lleva trabajando en un mismo puesto de trabajo, y las respuestas por ocupaciones han sido las que se muestran en el siguiente gráfico. Otra vez vuelven a ser los Directivos/as y mandos intermedios encuestados los que tienen más antigüedad en sus puestos de trabajo, con más de 10 años el 55.73% de los mismos.

En segundo lugar de mayor antigüedad en el puesto lo ocupan los trabajadores No cualificados, dónde el 24.81% de ellos afirma llevar más de 10 años desempeñando el mismo puesto de trabajo. En último lugar están los trabajadores/as cualificados/as con un 20.61% de las respuestas, para el periodo de más de 10 años.

Gráfico 5. Distribución de la muestra por antigüedad en el puesto de trabajo y Ocupación



Fuente: Elaboración propia

Por último, mostramos algunas de las afirmaciones de los expertos/as del ámbito municipal, empresarial y/o sindical, sobre las condiciones laborales que tienen los trabajadores/as de la zona norte de la Comunidad de Madrid:

Las valoraciones de los/as expertos/as en cuanto a **las condicionales laborales**, suelen ser buenas según la descripción de los entrevistados. Por un lado, nos encontramos con un importante segmento de trabajadores en estos municipios –principalmente en el Norte Metropolitano– con salarios altos. El Entrevistado-Experto 7 nos dice: *“Los salarios dependen del sector. Los tecnológicos son salarios bastante más bajos de lo que estaban anteriormente. Hay gente que viene con cargos buenos, con un sueldo de setenta mil euros, y ahora se le está ofreciendo de treinta y cinco a cuarenta y cinco. O sea, la bajada ha sido grande”*. Estas mismas condiciones se reflejan en los tipos de contratos, como nos dice el Entrevistado-Experto 9: *“De lo que yo conozco, son contratos laborales. No hay eso de decir ‘contrato basura’, ni nada de esas cosas. O sea, consigues una persona y, al contrario, encantada de que te dure”*. Al respecto, el Entrevistado-Experto 5 nos habla de la tasa de temporalidad: *“Yo creo que se puede mover alrededor de un tercio, más o menos”*. Y, además, apunta a un tipo de trabajador que frecuenta en la mayoría de los municipios estudiados: *“También hay mucha auto-empresa, que son autónomos, yo diría de un veintitantos por ciento”*.

Las jornadas suelen ser completas. El Entrevistado-Experto 1 nos dice: *“Hay un montón de usuarios que demandan, sobre todo porque tienen que compaginar su vida personal, su familia, con la vida laboral, turnos de mañana; pero para la gran mayoría de las ofertas se requiere de*

una disponibilidad más o menos completa". Siguiendo con la conciliación de la vida laboral y familiar, la situación nos la aclara el Entrevistado-Experto 7: "Eso siempre depende de los sectores y de los convenios (...) o sea, las grandes empresas sí tienen cláusulas de conciliación importantes, y además trabajan todo el asunto de recursos humanos a fondo (...) Luego tenemos aquí empresas, las pequeñas, comercio y tal, que no dan facilidades de ningún tipo porque son empresas familiares" en cuyo caso "nos encontramos cada día más con la imposibilidad de conciliar la vida laboral y familiar de las mujeres" por lo que "todos los contrarios más precarios son los de las mujeres".

2.2.2. Valoración del puesto de trabajo por ocupaciones

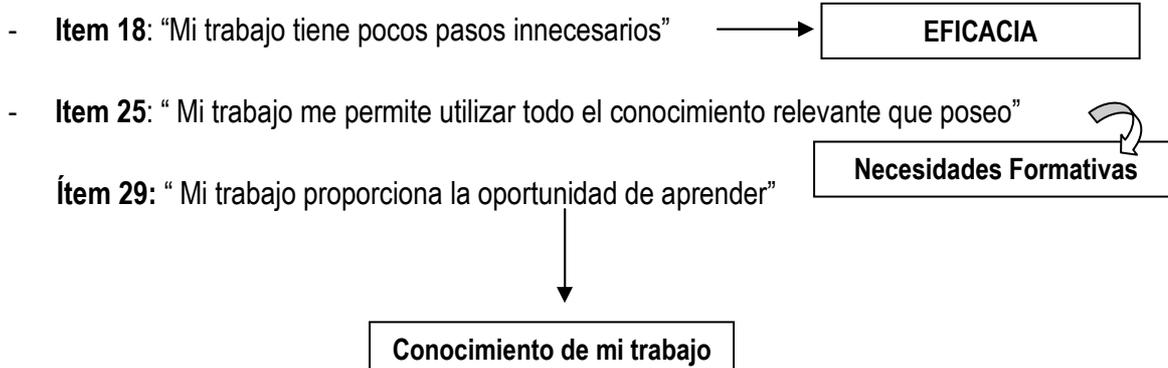
✓ PERFIL PROFESIONAL GENERAL

A lo largo de este bloque analizaremos los resultados obtenidos del análisis del trabajo de campo cuantitativo y cualitativo, correspondiente al segundo bloque o batería de preguntas, del cuestionario que hacen mención a las **REACCIONES DEL TRABAJADOR/A HACIA EL TRABAJO**, o lo que es lo mismo a las opiniones vertidas por los trabajador/as sobre su puesto de trabajo, valorando los siguientes 4 dimensiones o grupos de ítems:

Tabla1. Dimensiones para la valoración de las "Reacciones hacia el trabajo"

1. SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO. (Ítems del 12 al 16)
2. NIVEL DE EFICACIA. (Ítems del 17 al 21)
3. NECESIDADES FORMATIVAS DETECTADAS. (Ítems del 22 al 24)
4. NIVEL DE CONOCIMIENTO SOBRE SU TRABAJO. (ítems del 25 al 29)

Una vez realizado el análisis estadístico, se han tenido que eliminar 3 ítems, de los que partíamos en el cuestionario por no tener consistencia estadística con los demás ítems de la escala (correlaciones inferiores a 0.4). A continuación mostramos los ítems eliminados y las dimensiones o grupos a las que pertenecían:

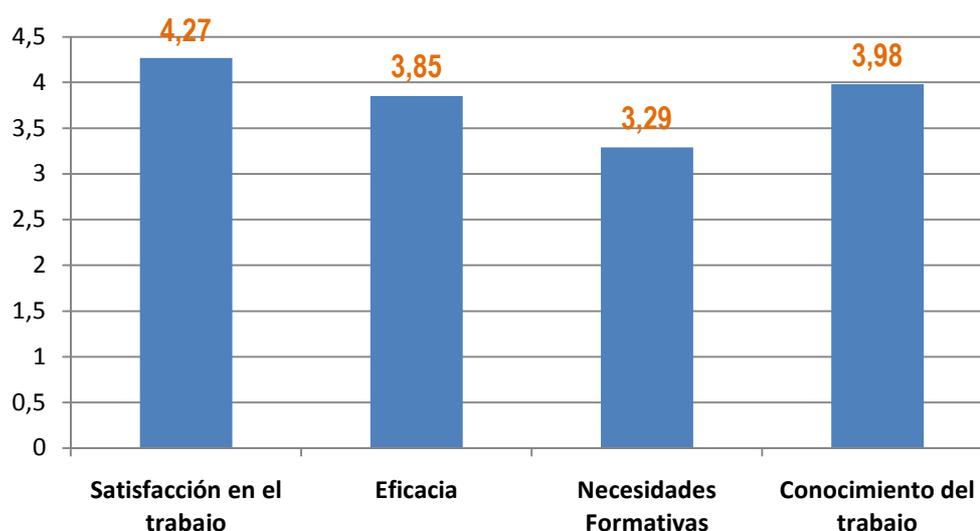


El objetivo consiste en hacer un retrato de la muestra encuestada en torno al perfil profesional. Por lo tanto, se analizaron aquellos ítems que hacen referencia a las dimensiones que configuran las reacciones ante el trabajo. Los resultados se plantean a partir del cálculo de la media de cada uno de los ítems que estructuran las distintas dimensiones, para posteriormente calcular el promedio de cada una de ellas.

Dentro de la escala de respuesta fijada previamente, que si recordamos, va desde el 1- "Muy en desacuerdo"- al 5 como "Muy de acuerdo", tenemos que los encuestados/as, en general, han puntuado bastante alto, las dimensiones correspondientes al bloque de reacciones ante el trabajo.

Las dimensiones mejor valoradas, por todas/as los encuestados/as, independientemente de su ocupación, con un promedio de 4 sobre 5, son la **satisfacción en el trabajo** y el **conocimiento del trabajo**: es decir, los encuestados/as han puntuado con un promedio de 4 sobre 5 su nivel de satisfacción con su trabajo actual, con un promedio de 4.27 y también han mostrado estar casi "De acuerdo" con los conocimientos del trabajo que poseen en la actualidad. No poseen una opinión bien definida, es decir no están "Ni a favor ni en contra" de la eficacia de su trabajo, aunque el promedio tiende a que están "De acuerdo" con que son eficaces. Dónde sí que no se posicionan de una forma clara, es la dimensión que hemos definido como de necesidades formativas, dónde el promedio está muy cerca de "estar en desacuerdo" o mostrarse neutral "Ni de acuerdo ni en desacuerdo"

Gráfico 6. Promedio de cada una de las dimensiones que configuran las **REACCIONES ANTE EL TRABAJO**



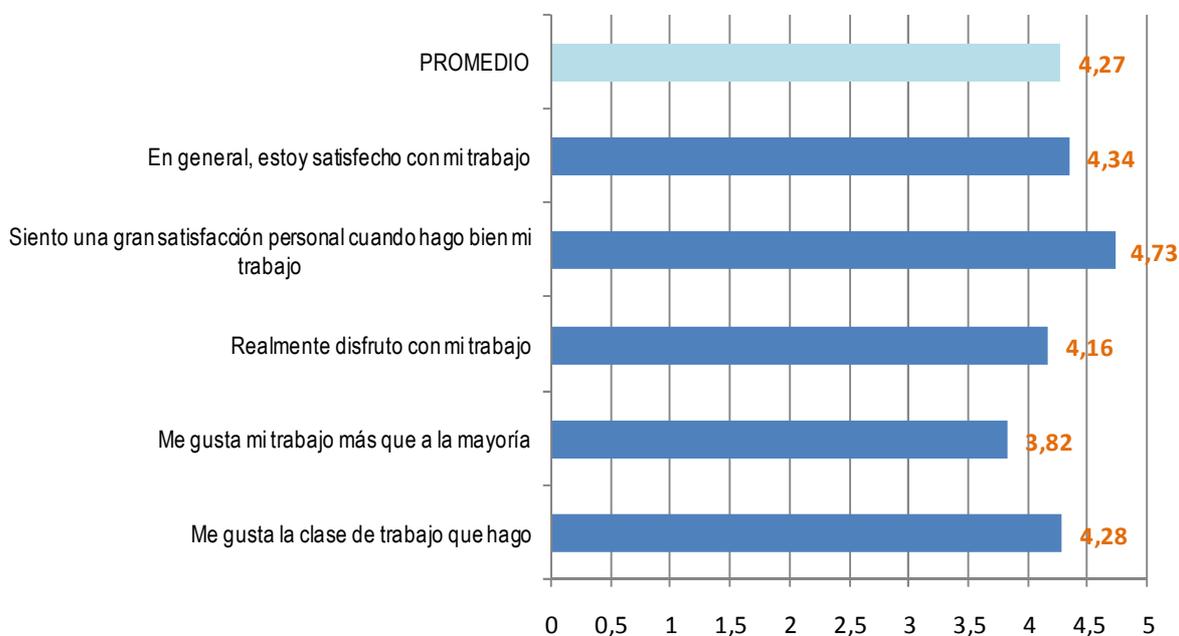
Fuente: Elaboración propia

A continuación mostramos los resultados más significativos encontrados en las respuestas o valoraciones de todos/as los trabajadores/as encuestados/as sobre cada uno de los ítems que constituyen las 4 dimensiones sobre **LAS REACCIONES HACIA SU TRABAJO**, haciendo hincapié en aquellos en los que encontramos alguna cuestión a comentar, como son las dimensiones de **Satisfacción en el trabajo** y **Conocimientos sobre mi trabajo**.

Satisfacción en el trabajo:

- *Me gusta la clase de trabajo que hago*
- *Me gusta mi trabajo más que a la mayoría*
- *Realmente disfruto con mi trabajo*
- **Siento una gran satisfacción personal cuando hago bien mi trabajo**
- *En general, estoy satisfecho con mi trabajo*

Gráfico 7. Distribución de las medias de la dimensión SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO



Fuente: elaboración propia

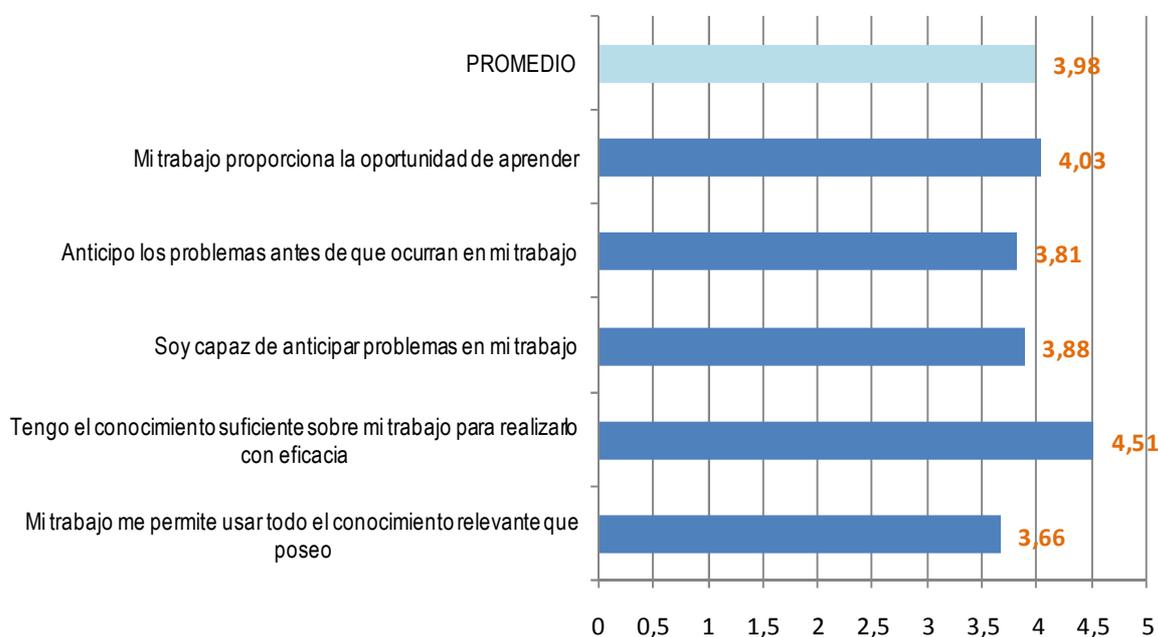
Comprobamos como los encuestados se manifiestan "de acuerdo" con todos los ítems de la dimensión **satisfacción en el trabajo**, salvo con la afirmación "Me gusta mis trabajo más que a la mayoría" en la cual los encuestados dicen estar "ni de acuerdo ni en desacuerdo".

Conocimiento del trabajo:

- **Tengo el conocimiento suficiente sobre mi trabajo para realizarlo con eficacia**
- *Soy capaz de anticipar problemas en mi trabajo*
- *Anticipo los problemas antes de que ocurran en mi trabajo*

En el caso de la dimensión del **conocimiento sobre el trabajo**, nos encontramos que los ítems "Tengo el conocimiento suficiente sobre mi trabajo para realizarlo con eficacia", y "Mi trabajo proporciona la oportunidad de aprender" rompen un poco el comportamiento de los demás, que se sitúan en un claro "ni de acuerdo ni en desacuerdo", mientras que estos dos se posicionan por encima de la media (3.98), con un promedio del 4.51 y un 4.03, respectivamente.

Gráfico 8. Distribución de las medias de la dimensión **CONOCIMIENTO DE MI TRABAJO**



Fuente: Elaboración propia

Por otra parte, la dimensión de la **eficacia en el trabajo** fue la tercera dimensión mejor valorada por los trabajadores/as encuestados, o con la que manifestaron estar más de acuerdo, alcanzando una puntuación del 3.85 sobre 5. Si vemos los resultados obtenidos para cada uno

de los ítems que formaban parte de esta dimensión, nos encontramos los siguientes datos representados en el gráfico nº 9:

Eficacia

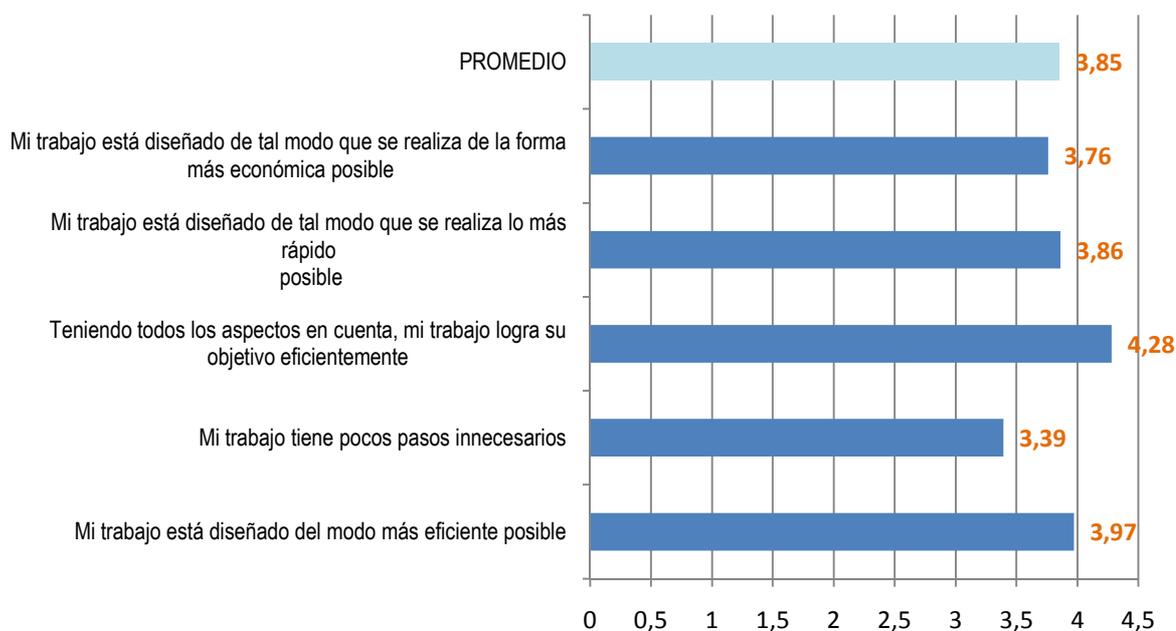
- *Mi trabajo está diseñado del modo más eficiente posible*
- *Mi trabajo tiene pocos pasos innecesarios*
- **Teniendo todos los aspectos en cuenta, mi trabajo logra su objetivo eficientemente**
- *Mi trabajo está diseñado de tal modo que se realiza lo más rápido posible*
- *Mi trabajo está diseñado de tal modo que se realiza de la forma más económica posible*

La mayoría de los trabajadores/as encuestados/as se muestran "De acuerdo" (4.28 sobre 5), con la siguiente afirmación dentro de la dimensión sobre el nivel de Eficacia en el trabajo:

- *"Teniendo todos los aspectos en cuenta, mi trabajo logra su objetivo eficientemente".*

Podríamos decir que la mayoría de los encuestados, de forma general, sin entrar en tareas o funciones específicas, afirma ser eficiente en su trabajo. Otra de las afirmaciones con la que muestran estar "De acuerdo" es: - *"Mi trabajo está diseñado del modo más eficiente posible"* (con un 3.97 de media), es decir que consideran correcto el diseño de sus puestos de trabajo.

Gráfico 9. Distribución de las medias de la dimensión **EFICACIA EN EL TRABAJO**



Fuente: elaboración propia

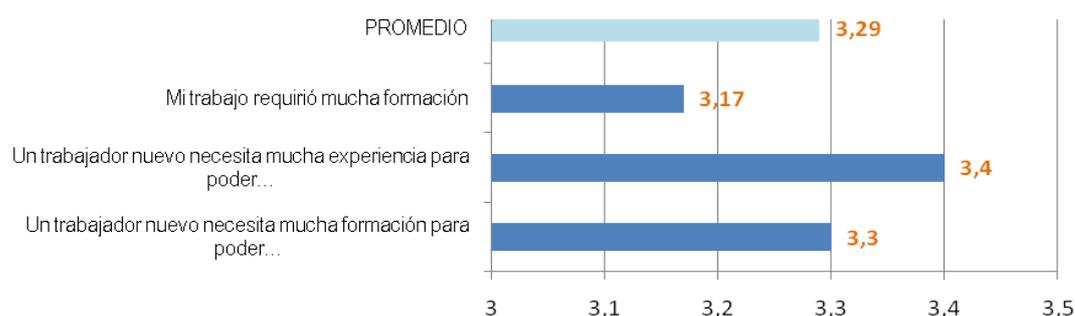
Por último, comentar que la dimensión correspondiente a las **Necesidades Formativas** de los trabajadores ha sido la dimensión con la que menos de acuerdo sean manifestado los trabajadores/as encuestados/as

Necesidades Formativas:

- *Un trabajador nuevo necesita mucha formación para poder desempeñar mi trabajo con éxito*
- ***Un trabajador nuevo necesita mucha experiencia para poder desempeñar mi trabajo con éxito***
- *Mi trabajo requirió mucha formación*

Tal como nos muestra el gráfico nº 10, las **REACCIONES HACIA SU TRABAJO** de los/as trabajadores/as encuestados, en cuanto a las afirmaciones incluidas en la dimensión de las Necesidades Formativas, muestran cierta indeterminación en sus respuestas, ya que todas afirmaciones de esta dimensión han alcanzado un grado de "Ni de acuerdo ni en desacuerdo", con puntuaciones medias que van desde la más baja con 3.17 para la afirmación de "*Mi trabajo requirió mucha formación*" a la media más alta, alcanzada por "*Un trabajador nuevo necesita mucha experiencia para poder desempeñar mi trabajo con éxito*", con un 3.4 sobre 5.

Gráfico 10. Distribución de las medias de la dimensión **NECESIDADES FORMATIVAS**



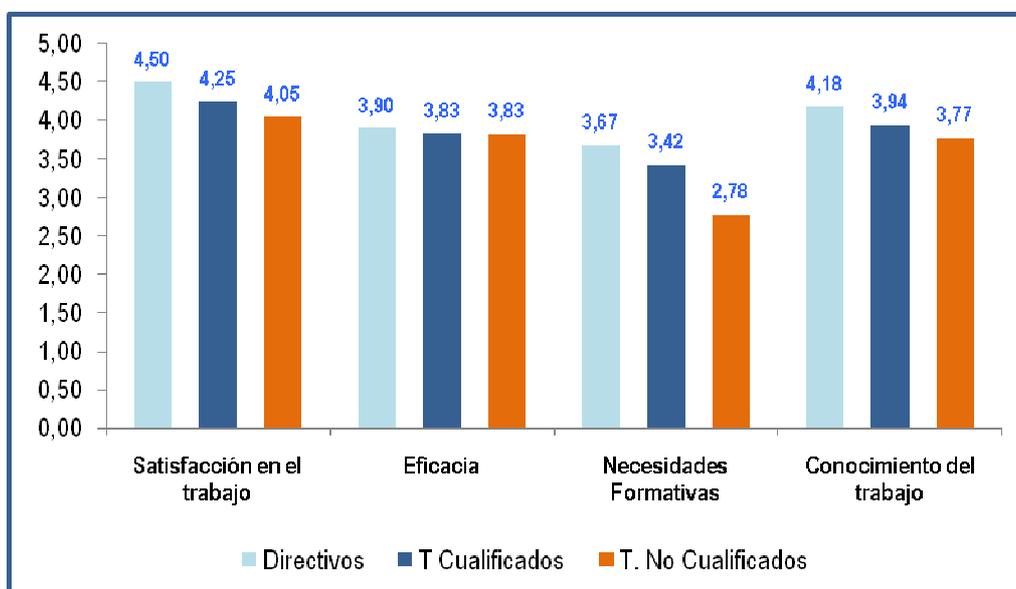
Fuente: Elaboración Propia

✓ PERFIL PROFESIONAL POR OCUPACIONES

Si observamos, como las diferentes **OCUPACIONES** objeto de estudio valoran el grado de acuerdo con **LAS REACCIONES ANTE EL TRABAJO** comprobamos que el comportamiento de Directivos/as, Trabajadores/as cualificados y no cualificados es bastante similar.

Lo más destacable es que **los Directivos/as o mandos intermedios puntúan por encima de las otras dos ocupaciones en todas las dimensiones**. Son también Los/as directivos/as o mandos intermedios el colectivo que da mayor valoración a **la necesidad formativa y al conocimiento del trabajo** en contraposición a **los Trabajadores/as No cualificados que son los que aportan menor puntuación para todas las dimensiones**.

Gráfico 11. Promedio de cada una de las dimensiones que configuran las reacciones ante el trabajo por OCUPACIÓN



Fuente: Elaboración propia

Como decíamos en general, el grado de acuerdo con las **REACCIONES HACIA EL TRABAJO**, según los resultados por OCUPACIÓN, alcanza las medias más altas, en las tres ocupaciones (Directivo/a, Trabajador/a Cualificado/a y Trabajador/a No cualificado/a) para las dimensiones de la **satisfacción en el trabajo**, en primer lugar y en el **conocimiento del trabajo**, en segundo lugar.

Concluyendo podemos decir que **los directivos/as y mandos intermedios parecen ser los trabajadores/as que más Satisfechos están con su trabajo**, ya que alcanzan la puntuación media más alta del gráfico con un 4.50 sobre 5, afirmando "Estar de acuerdo" y/o muy próximos al "Muy de acuerdo", sobre sus reacciones hacia el trabajo en cuanto a las siguientes afirmaciones (Ver gráfico 12):

Gráfico 12. Promedio de cada una de las afirmaciones que configuran la Dimensión de **SATISFACCIÓN HACIA EL TRABAJO** en los Directivos/as y mandos intermedios.



Fuente: Elaboración propia

Asimismo, como mencionábamos anteriormente, **Los trabajadores/as No cualificados/as son los que menos necesidades formativas perciben tener hacia su trabajo**, o menos de acuerdo están con las afirmaciones que forman la dimensión de las Necesidades formativas alcanzando las medias más bajas para las afirmaciones de esta dimensión:

- *Un trabajador nuevo necesita mucha formación para poder desempeñar mi trabajo con éxito*
- *Un trabajador nuevo necesita mucha experiencia para poder desempeñar mi trabajo con éxito*
- *Mi trabajo requirió mucha formación*

✓ PERFIL PROFESIONAL POR SECTORES DE ACTIVIDAD

Si por último, observamos el grado de acuerdo con **LAS REACCIONES ANTE EL TRABAJO** por **SECTORES DE ACTIVIDAD** comprobamos que es en el sector **Servicios** donde se da una mayor valoración a la dimensión de **Necesidades Formativas** con respecto al resto de los sectores. No obstante, esta dimensión es la que agrupa las puntuaciones medias más bajas con respecto a las cuatro dimensiones existentes.

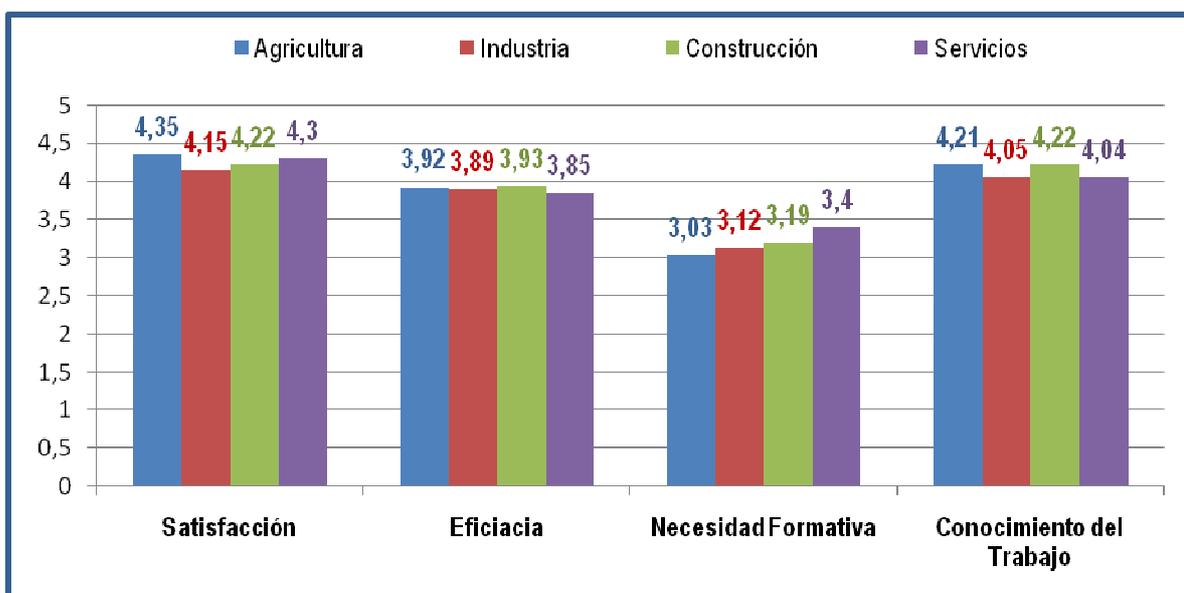
Asimismo, es el Sector de **la Agricultura**, el que se muestra más de acuerdo con las afirmaciones sobre la **Satisfacción hacia el trabajo**.

En cuanto a la dimensión del **conocimiento sobre su trabajo** los trabajadores/as de la **Construcción** son los que más grado de acuerdo muestran con las afirmaciones de esta dimensión:

- *Mi trabajo me permite usar todo el conocimiento relevante que poseo*
- **Tengo el conocimiento suficiente sobre mi trabajo para realizarlo con eficacia**
- *Soy capaz de anticipar problemas en mi trabajo*
- *Anticipo los problemas antes de que ocurran en mi trabajo*
- *Mi trabajo proporciona la oportunidad de aprender*

Alcanzando una puntuación media de 4.22 sobre 5, tal como muestra el gráfico 13.

Gráfico 13. Promedio de cada una de las 4 dimensiones que configuran las REACCIONES HACIA EL TRABAJO según sector de actividad.



Fuente: Elaboración propia

Si cruzamos los resultados obtenidos por **Ocupaciones** y los obtenidos por **Sectores de actividad** obtenemos que los **Directivos/as del Sector de la Agricultura** son los que mayor grado de acuerdo muestran con la **Satisfacción** y con el **Conocimiento del trabajo**. Mientras que los **Directivos/as del sector Servicios** son los que en mayor medida manifiestan una **necesidad formativa** para su puesto de trabajo.

Por último los **Directivos/as del sector de la industria** son los que más de acuerdo se manifiestan con la **eficiencia** en el trabajo. A continuación mostramos estas afirmaciones en las tablas siguientes:

Tabla 2. Escala "REACCIÓN HACIA SU TRABAJO" por DIRECTIVO/A y Sector de actividad

Directivo/a o Mando Intermedio

Media					
	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Total
Satisfacción	4,62	4,40	4,58	4,51	4,50
Eficacia	3,77	4,08	3,97	3,84	3,90
Necesidad Formativa	3,10	3,59	3,23	3,82	3,67
Conocimiento del trabajo	4,57	4,21	4,20	4,23	4,25

Si relacionamos la valoración que hacen los trabajadores/as Cualificados/as de su puesto de trabajo y el sector de actividad en el que trabaja, obtenemos que los trabajadores/as Cualificados/as del sector **Agrícola y la Construcción son los más satisfechos**. Los trabajadores/as Cualificados/as de la Construcción son también los que afirman estar más de acuerdo con el conocimiento que tienen de su trabajo. Por otro lado, los trabajadores/as Cualificados/as del **sector Servicios son los que manifiestan mayor grado de acuerdo en cuanto a las necesidades formativas**.

Los trabajadores/as cualificados/as de la Agricultura son los que han alcanzado las puntuaciones medias más altas, para la dimensión de la eficacia en el trabajo.

Tabla 3. Escala "REACCIÓN HACIA SU TRABAJO" Por TRABAJADOR/A CUALIFICADO/A y Sector de actividad

Trabajador/a Cualificado/a

Media					
	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Total
Satisfacción	4,34	4,01	4,34	4,31	4,24
Eficacia	4,07	3,72	4,00	3,87	3,86
Necesidad Formativa	3,30	3,00	3,17	3,61	3,41
Conocimiento del trabajo	4,03	4,06	4,33	4,00	4,04

Los datos relativos a la categoría profesional del Trabajador/a no cualificado/a, nos muestran que son los **trabajadores/as no cualificados/as del sector Agrícola y del sector Servicios los que parecen estar más satisfechos con sus puestos de trabajo**.

Po otra parte, son **los trabajadores/as no cualificados/as del sector de la Construcción los que afirman tener mayor nivel de acuerdo con las necesidades formativas, y con el conocimiento que poseen de su trabajo**.

Tabla 4. Escala "REACCIÓN HACIA SU TRABAJO" Por TRABAJADOR/A NO CUALIFICADO/A y Sector de actividad

Trabajador/a No Cualificado/a

Media	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Total
Satisfacción	4,10	4,05	3,74	4,10	4,06
Eficacia	3,98	3,88	3,83	3,83	3,85
Necesidad Formativa	2,70	2,78	3,17	2,77	2,80
Conocimiento del trabajo	4,08	3,88	4,13	3,88	3,91

2.2.3. Características del puesto de trabajo por ocupaciones

✓ PERFIL PROFESIONAL GENERAL

Por último, a lo largo de este punto analizaremos los resultados obtenidos del análisis del trabajo de campo cuantitativo y cualitativo, correspondiente al segundo bloque o batería de preguntas, del cuestionario que hacen mención a las **CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO DE TRABAJO**, o lo que es lo mismo a las opiniones vertidas por los trabajador/as sobre su puesto de trabajo, valorando los siguientes 17 Dimensiones o grupos de ítems, que aparecían en el cuestionario:

1. **VARIEDAD DE HABILIDADES:** Ítem 30 al 33
2. **AUTONOMÍA:** Ítem 34 al 42
3. **INTERDEPENDENCIA:** Ítem 43 al 48
4. **CONDICIONES DE TRABAJO:** Ítem 49 al 53
5. **APOYO SOCIAL:** Ítem 54 al 59
6. **INTERACCIÓN FUERA DE LA ORGANIZACIÓN:** Ítem 60 al 63
7. **RETROALIMENTACIÓN:** Ítem 64 al 69
8. **ERGONOMÍA:** Ítem 70 al 75
9. **ESPECIALIZACIÓN:** Ítem 76 al 79
10. **IMPORTANCIA:** Ítem 80 al 83
11. **EXIGENCIA FÍSICA:** Ítem 84 al 87
12. **DEMANDA DE INFORMACIÓN:** Ítem 88 al 91
13. **USO DE EQUIPAMIENTO:** ítem 92 al 95
14. **PROPIEDADES DE LAS TAREAS:** Ítem 96 al 99
15. **SIMPLICIDAD DE LAS TAREAS:** Ítem 100 al 103
16. **VARIEDAD DE LAS TAREAS:** Ítem 104 al 107
17. **CREATIVIDAD:** Ítem 108 al 111

Al igual que en el apartado anterior, los resultados se plantean a partir del cálculo de la media de cada uno de los ítems que estructuran las distintas dimensiones, para posteriormente calcular el promedio de cada una de ellas.

Para el análisis de las 17 Características del puesto de trabajo de las que partíamos, se procedió de la siguiente manera: En un primer análisis Factorial (17 Factores), se procedió a la eliminación de aquellos ítems, que no tenían consistencia estadística, con respecto a los demás ítems de la escala, por tener cargas factoriales inferiores a 0.45. Finalmente, la estructura factorial definitiva, para llevar a cabo los análisis estadísticos quedó formada por un total de **11 dimensiones** que representan a los ítems no eliminados, y son las siguientes:

Tabla 5. Dimensiones para las "características del trabajo"

17 IMENSIONES DE PARTIDA	11 DIMENSIONES DEFINITIVAS
1. <u>VARIEDAD DE HABILIDADES</u> : Ítem 30 al 33	1. <u>EXIGENCIA FÍSICA Y CONDICIONES DE TRABAJO</u> : Ítems ² 49, 50, 51, 53, 70, 75*, 84*, 85*, 86*, 87*
2. <u>AUTONOMÍA</u> : Ítem 34 al 42	2. <u>AUTONOMÍA</u> : Ítems 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42.
3. <u>INTERDEPENDENCIA</u> : Ítem 43 al 48	3. <u>INTERACCIÓN SOCIAL</u> : ítems 54, 55, 56, 60, 61, 62, 63
4. <u>CONDICIONES DE TRABAJO</u> : Ítem 49 al 53	4. <u>INTERDEPENDENCIA</u> : ítems 43, 44, 45, 46, 47, 48
5. <u>APOYO SOCIAL</u> : Ítem 54 al 59	5. <u>RETROALIMENTACIÓN Y RELACIÓN SOCIAL EN LA ORGANIZACIÓN</u> : Ítems_57, 58, 67, 68, 69.
6. <u>INTERACCIÓN FUERA DE LA ORGANIZACIÓN</u> : Ítem 60 al 63	6. <u>ESPECIALIZACIÓN</u> : ítems 32, 77, 92, 93, 95
7. <u>RETROALIMENTACIÓN</u> : Ítem 64 al 69	7. <u>PROPIEDADES DE LAS TAREAS</u> : ítems_96, 97, 98, 99
8. <u>ERGONOMÍA</u> : Ítem 70 al 75	8. <u>SIMPLICIDAD</u> : ítems101, 102, 103
9. <u>ESPECIALIZACIÓN</u> : Ítem 76 al 79	9. <u>VARIEDAD DE TAREAS</u> : ítems_105, 106, 107
10. <u>IMPORTANCIA</u> : Ítem 80 al 83	10. <u>IMPORTANCIA</u> : ítems 80, 82, 83
11. <u>EXIGENCIA FÍSICA</u> : Ítem 84 al 87	11. <u>ERGONOMÍA</u> : ítems 72,73
12. <u>DEMANDA DE INFORMACIÓN</u> : Ítem 88 al 91	
13. <u>USO DE EQUIPAMIENTO</u> : ítem 92 al 95	
14. <u>PROPIEDADES DE LAS TAREAS</u> : Ítem 96 al 99	
15. <u>SIMPLICIDAD DE LAS TAREAS</u> : Ítem 100 al 103	
16. <u>VARIEDAD DE LAS TAREAS</u> : Ítem 104 al 107	
17. <u>CREATIVIDAD</u> : Ítem 108 al 111	

² En el cuestionario se puede consultar cada uno de los ítems.

A continuación pasamos a mostrar los resultados obtenidos para el perfil profesional general de todos los trabajadores/as encuestados que han valorado las características de sus puestos de trabajo en base a éstas 11 dimensiones definitivas:

1-Exigencia física y condiciones de trabajo

En mi lugar de trabajo no hay un nivel de ruido excesivo

El ambiente en mi lugar de trabajo es cómodo en términos de temperatura y humedad

M trabajo tiene un riesgo bajo de sufrir accidentes

M trabajo se desarrolla en un entorno limpio

La disposición de los asientos en mi trabajo es adecuada (p.ej., posibilidad de estar sentado, sillas cómodas, buena postura)

M trabajo requiere hacer esfuerzos para coger objetos que están fuera del alcance

M trabajo requiere una gran resistencia física

M trabajo requiere una gran fuerza muscular

M trabajo requiere mucho esfuerzo físico

M trabajo requiere una actividad física rápida y continua

3-Interacción social

Tengo la oportunidad de hacer amigos en mi trabajo

Tengo la ocasión de conocer gente en mi trabajo

Tengo oportunidad de hacer vida social en mi trabajo

M trabajo requiere pasar mucho tiempo con personas externas a mi organización

M trabajo implica la colaboración con personas que no son miembros de mi organización

En mi trabajo, con frecuencia me comunico con personas que no trabajan para la misma organización que yo

M trabajo implica mucha interacción con personas externas a mi organización

2-Autonomía

M trabajo me permite tomar mis propias decisiones sobre cómo programarlo

M trabajo me permite decidir el orden de las tareas para llevarlo a cabo

M trabajo me permite planificar las tareas para llevarlo a cabo

M trabajo me proporciona la posibilidad de tomar iniciativas o juicios personales para llevarlo a cabo

M trabajo me permite tomar muchas decisiones yo solo

M trabajo me da autonomía para tomar mis propias decisiones

M trabajo me permite tomar decisiones sobre los métodos que puedo utilizar para llevarlo a cabo

M trabajo me proporciona bastante independencia y libertad en cuanto a la manera de realizarlo

M trabajo permite que yo mismo decida cómo realizarlo

4-Interdependencia

Mi trabajo requiere que yo lo complete antes de que los demás completen el suyo

Otros trabajos dependen directamente del mío

Si no se hace mi trabajo, no se pueden completar otros trabajos

El trabajo de otras personas afecta en gran medida a las actividades de mi trabajo

Dentro de mi trabajo, su finalización depende de otras actividades

Mi trabajo no se puede hacer a menos que otros hagan el suyo

5-Retroalimentación y relación social en la organiz:

A mi supervisor/la le preocupa el bienestar de la gente que trabaja para él / ella

La gente con la que trabajo se interesa por mi

Recibo mucha información de mis directivos y compañeros de trabajo sobre mi desempeño laboral

Otra gente de la organización, como directivos y compañeros de trabajo, me proporciona información sobre la eficacia (p.ej., la

Otras personas de mi organización (como mis directivos o compañeros de trabajo) me proporcionan feedback / retroalimentación sob

6-Especialización

Mi trabajo requiere que yo use habilidades complejas o de alto nivel

Las herramientas, procedimientos, materiales, etc. utilizados en mi trabajo son altamente especializados en cuanto a su propósito

Mi trabajo implica el uso de un equipo variado

Mi trabajo implica el uso de un equipo o tecnología complejos

Fue necesaria una gran cantidad de tiempo para aprender a usar el equipo utilizado en mi trabajo

7-Propiedades de las tareas

Mi trabajo implica completar una serie de tareas que tiene un principio y un final obvios

Mi trabajo está organizado de manera que pueda llevar a cabo una tarea completa desde el principio hasta el final

Mi trabajo me proporciona la oportunidad de completar un producto desde el principio hasta el final

Mi trabajo me permite completar el trabajo que empiezo

8-Simplicidad

Las tareas de mi trabajo son sencillas y poco complicadas

Mi trabajo se compone de tareas relativamente poco complicadas

Para hacer mi trabajo sólo hago tareas relativamente sencillas

9-Variedad de tareas

Mi trabajo implica realizar una serie de actividades diferentes

Mi trabajo requiere el desempeño de un amplio número de tareas

Mi trabajo requiere desempeñar tareas variadas

10-Importancia

Es probable que los resultados de mi trabajo afecten significativamente a las vidas de otras personas

Las consecuencias de mi trabajo provocan un gran impacto en personas externas a la organización

El producto resultante de mi trabajo provoca un impacto significativo en personas externas a la organización

11-Ergonomía

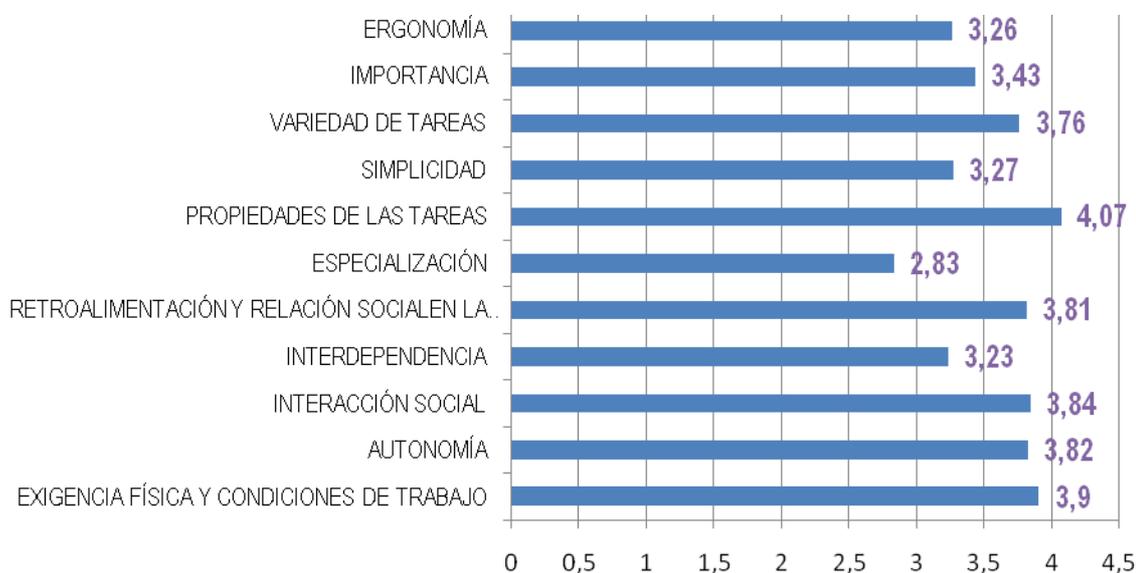
Mi trabajo implica moverse repetidamente o realizar movimientos repetitivos

Mi trabajo implica posturas y movimientos variados (p.ej., sentado, de pie, caminando, doblado/inclinado, levantado)

Después de explicar el proceso de análisis estadístico que hemos seguido para la valoración de los puestos de trabajo por parte de los trabajadores/as encuestados/as, pasamos a comentar los resultados obtenidos:

Atendiendo a **LAS CARACTERÍSTICAS PROPIAS DEL TRABAJO**, El total de los trabajadores/as encuestados otorgan la mayor puntuación a "**Propiedades de las tareas**" con **4.07** puntos, en una escala de 1 a 5 y la menor puntuación es para las características que hacen referencia a la "**Especialización**", con un **2.83** de media.

Gráfico 14. Promedio de cada una de las dimensiones que configuran las CARACTERÍSTICAS ESPECÍFICAS DEL TRABAJO



Fuente: Elaboración propia

No obstante, si nos detenemos en las puntuaciones de cada una de las dimensiones sí que podemos comprobar que existen diferencias en cuanto el valor que asumen. De tal manera, nos encontramos con dimensiones cuyo valor se aproxima al 4 ("De acuerdo") como:

- Exigencia física y condiciones de trabajo (3.90)
- Interacción social (3.84)
- Autonomía (3.82)

A continuación mostramos el detalle la dimensión mas valorada: "**Propiedades de las tareas**", esta dimensión está formada por los siguientes ítems:

Propiedades de las tareas: es el grado en el que un puesto de trabajo implica un proceso de trabajo completo, es decir en el cual los resultados son fácilmente identificables.

- Mi trabajo implica completar una serie de tareas que tiene un principio y un final obvios
- **Mi trabajo está organizado de manera que pueda llevar a cabo una tarea completa desde el principio hasta el final**
- Mi trabajo me proporciona la oportunidad de completar un producto desde el principio hasta el final
- Mi trabajo me permite completar el trabajo que empiezo

En general podemos decir que los trabajadores/as encuestados mostraron unos niveles de acuerdo altos con las afirmaciones que hacen referencia a los procesos de trabajo o definición de las tareas a realizar, ya que las afirmaciones que alcanzaron un mayor grado de acuerdo hablaban de la organización de las tareas siguiendo un procedimiento definido concreto de principio a fin.

Tres de los cuatro ítems de la dimensión de "**Propiedades de las tareas**" obtienen una puntuación media que se posiciona en un claro "De acuerdo", por encima de los 4 puntos sobre 5, estás son:

- "Mi trabajo está organizado de tal manera que pueda llevar a cabo completa desde el principio hasta el fin".(Con un **4.07 de media**).
- "Mi trabajo implica completar una serie de tareas que tienen un principio y final obvios"(La puntuación más alta, **4.12**)
- "Mi trabajo me permite completar el trabajo que empiezo" (**Con 4.08 puntos de media**)

Gráfico 15. Distribución de las medias de la dimensión PROPIEDADES DE LAS TAREAS



Fuente: Elaboración propia

Asimismo, si vemos en detalle los resultados obtenidos en la dimensión de “Especialización”, con la que el total de la muestra de Trabajadores/as encuestados/as ha mostrado tener un mayor nivel de “Desacuerdo”, obtenemos los siguientes datos:

Especialización

- Mi trabajo requiere que yo use habilidades complejas o de alto nivel
- **Las Herramientas, procedimientos, materiales, etc. utilizados en mi trabajo son altamente especializados en cuanto a su propósito**
- Mi trabajo implica el uso de un equipo variado
- Mi trabajo implica el uso de un equipo o tecnología complejos
- Fue necesaria una gran cantidad de tiempo para aprender a usar el equipo utilizado en mi trabajo

Ninguna de las cinco afirmaciones que forman parte de esta dimensión de “Especialización” alcanzan valores que estén en el umbral del 4, en la escala de valoración propuesta (del 1 al 5), es decir, los trabajadores/as encuestados no parecen estar “De acuerdo” con ninguna de las cinco afirmaciones que hablan del grado de especialización de sus tareas o funciones. Sin embargo, el ítem que alcanza mayor puntuación media, con un 3.11 puntos es la que se refiere a:

- *“Las herramientas, procedimientos, materiales, etc, utilizados en mi trabajo son altamente especializados en cuanto a su propósito”*

Gráfico 16. Distribución de las medias de la dimensión ESPECIALIZACIÓN



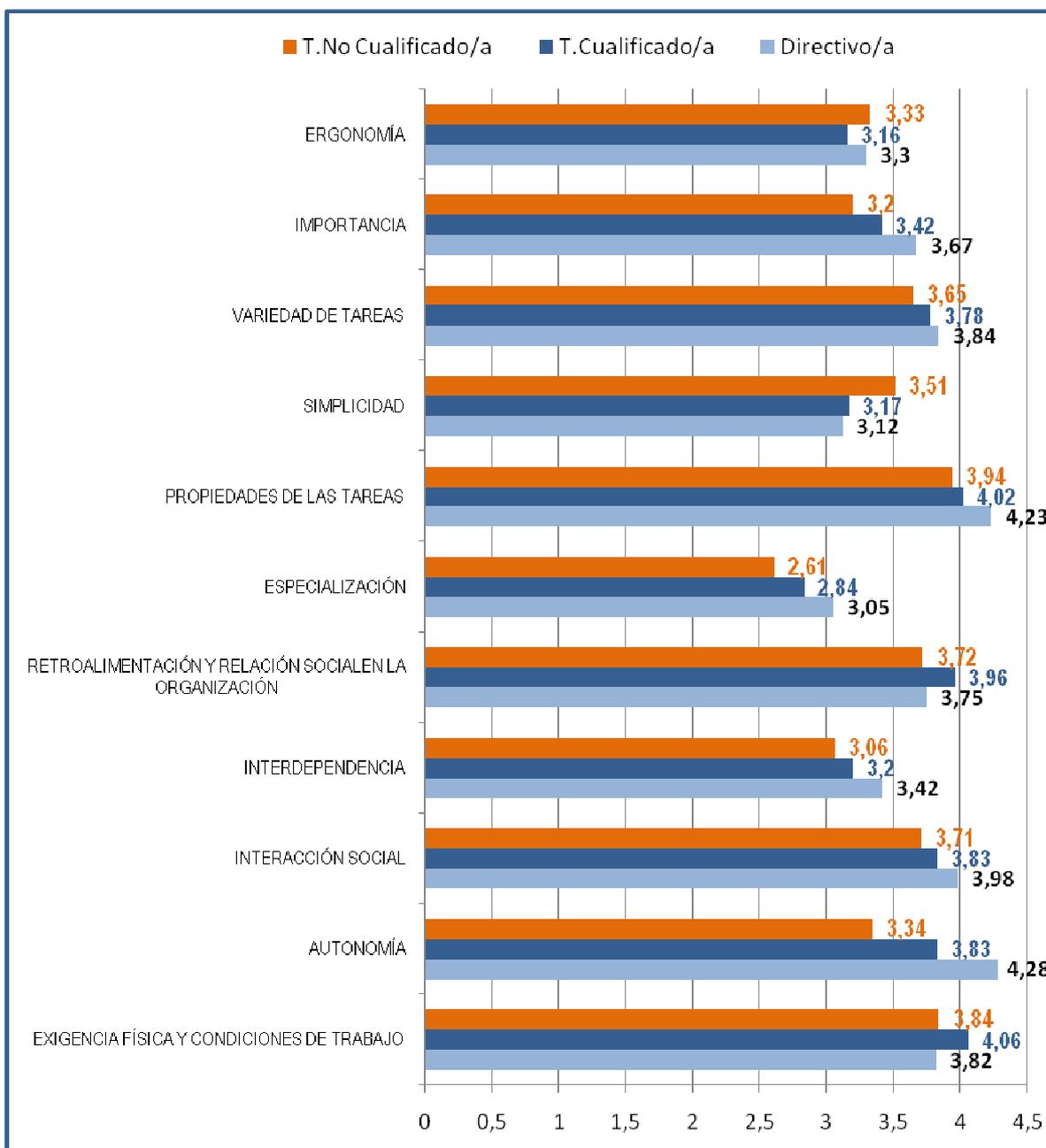
Fuente: Elaboración propia

✓ PERFIL PROFESIONAL POR OCUPACIONES

Por otro lado, se observan diferencias estadísticamente significativas según la **CATEGORÍA PROFESIONAL** en prácticamente todos los aspectos a estudio, referidos a las **CARACTERÍSTICAS PROPIAS DE SU TRABAJO**, destacando que

Los/as **DIRECTIVOS/AS Y MANDOS INTERMEDIOS** gozan de mayor "**Autonomía, Interacción social, Interdependencia, Especialización, Propiedades de las tareas, Variedad de tareas** y menor **Exigencia física y condiciones de trabajo y Simplicidad**".

Gráfico 17. Promedio de cada una de las dimensiones que configuran las CARACTERÍSTICAS DE SU TRABAJO POR OCUPACIÓN



Por su parte, los **TRABAJADORES/AS CUALIFICADOS/AS** destacan por la *“Exigencia física y condiciones de trabajo”* y la *“Retroalimentación y relación social en la organización”*, es decir cuestiones tales como:

- *“El ambiente en mi lugar de trabajo es cómodo en términos de temperatura y humedad”.*

- "Mi trabajo se desarrollo en un entrono limpio".
- "La gente con la que trabajo se interesa por mi".
- " Recibo mucha información de mis directivos y compañeros de trabajo sobre mi desempeño laboral".

Por último, los **TRABAJADORES NO CUALIFICADOS/AS** están mas de acuerdo con cuestiones relacionadas **con la "Ergonomía"**:

- "Mi trabajo implica moverse repetidamente o realizar movimientos repetitivos".
- "Mi trabajo implica posturas y movimientos variados (Por ejemplo: sentado, de pie, caminando, doblado/inclinado, levantado..).

y otros aspectos relacionados **con la "Simplicidad de las tareas"**:

- "Las tareas de mi trabajo son sencillas y poco complicadas"
- "Mi trabajo se compone de tareas relativamente poco complicadas", etc..

✓ PERFIL PROFESIONAL POR SECTORES DE ACTIVIDAD

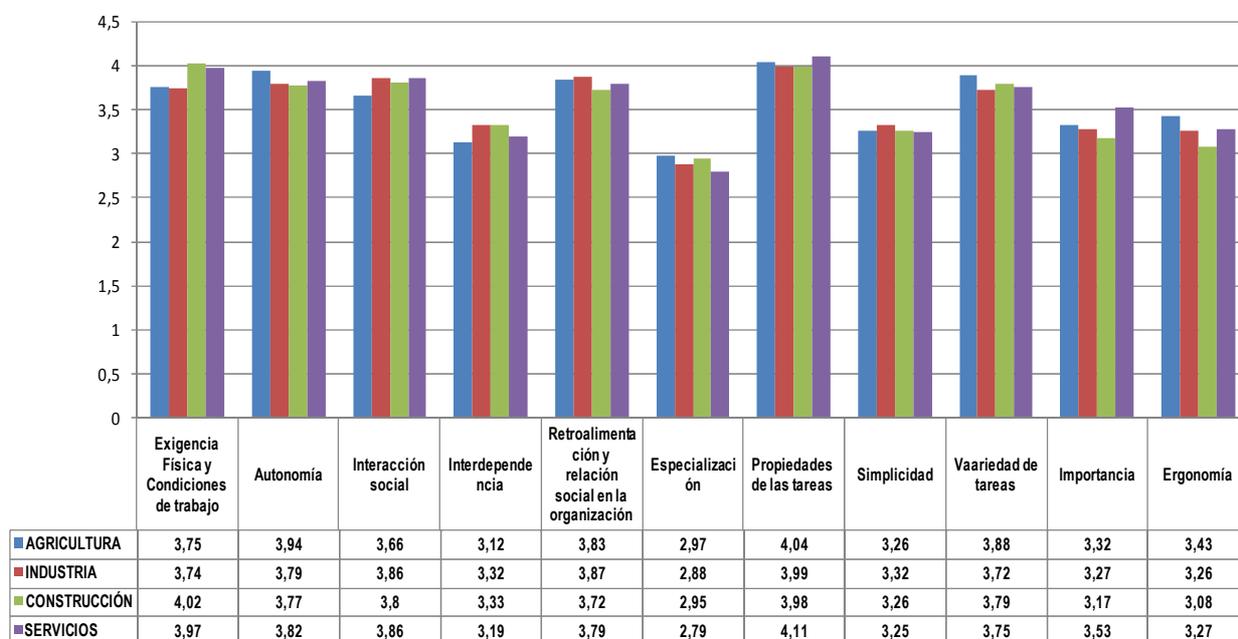
En general, por sectores de actividad económica, con respecto a las características del puesto de trabajo que señalan los trabajadores/as encuestados/as, sólo encontramos diferencias estadísticamente significativas en "**Importancia**" con un valor de **3,17** en el sector **Construcción** frente a **3,53** en el sector **Servicios**.

También, vemos que en el Sector de **la Agricultura**, los ítems que hacen referencia a la **Autonomía** son los que mayor puntuación alcanzan, con un de **3,94** frente a l resto de los sectores, como por ejemplo el sector de la **Construcción**, con la puntuación más baja en **Autonomía**, con un **3.77**.

El valor más alto en el sector de **la Construcción** es, como es lógico, para la "**Exigencia física y condiciones de trabajo**".

Por último, en el sector **Servicios** destaca el valor alcanzado por aquellas características del trabajo que hacen referencia a los procesos de trabajo y organización secuencial de las tareas, con un **4,11** puntos de media para la dimensión de "**Propiedades de las tareas**".

Gráfico 18. Promedio de cada una de las dimensiones que configuran las CARACTERÍSTICAS DE SU TRABAJO POR SECTOR DE ACTIVIDAD



Fuente: Elaboración propia

Si relacionamos, como en el punto anterior, las valoraciones hechas por los Directivos/as y mandos intermedios, por los Trabajadores/as Cualificados/as y por los Trabajadores/as No Cualificados/as, sobre las Características propias del puesto de trabajo, con los diferentes sectores de actividad, obtenemos los siguientes resultados por cada una de las ocupaciones:

- **Los Directivos/as y mandos intermedios** de la Agricultura, de la Industria y de la Construcción gozan de un nivel de Autonomía algo superior a los Directivos/as del sector Servicios.

Los más autónomos son los directivos/as y mandos intermedios del sector Agrícola con una puntuación media de **4,37**, frente a los **4,26** de los Directivos/as del Sector Servicios.

Tabla 6. Escala "Características de su trabajo" por DIRECTIVO/A y Sector de actividad

Directivo/a o Mando Intermedio

Media	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
Exigencia física y condiciones de trabajo	3,68	3,48	3,44	4,01
Autonomía	4,37	4,36	4,36	4,23
Interacción social	3,50	4,06	3,81	4,04
Interdependencia	3,33	3,66	3,57	3,31
Retroalimentación y relación social en la organización	3,60	4,01	3,52	3,70
Especialización	3,18	3,27	3,42	2,91
Propiedades de las tareas	4,30	4,14	4,25	4,26
Simplicidad	3,03	3,09	2,97	3,16
Variedad de tareas	4,10	3,97	4,23	3,72
Importancia	3,63	3,57	3,23	3,77
Ergonomía	3,40	3,55	3,65	3,14

Fuente: Elaboración propia

Los trabajadores/as Cualificados/as del sector Servicios se desmarcan del resto de los sectores al valorar como dimensión característica de su puesto las **"Propiedades de las tareas"**, por encima de la **"Exigencia Física y las condiciones de trabajo"**, tal como pasa en los otros tres sectores: Agricultura, Construcción e Industria, donde sobre todo valoran que su trabajo se caracteriza por la exigencia física y las condiciones de trabajo, alcanzando puntuaciones medias de 4,09, 4,51 y 4,10, respectivamente.

Tabla 7. Escala "Características de su trabajo" por TRABAJADOR/A CUALIFICADO/A y Sector de actividad

Trabajador/a Cualificado/a

Media	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
Exigencia física y condiciones de trabajo	4,09	4,10	4,51	3,98
Autonomía	3,89	3,82	3,86	3,83
Interacción social	3,77	3,84	3,87	3,82
Interdependencia	3,10	3,17	3,40	3,20
Retroalimentación y relación social en la organización	3,96	3,89	4,04	3,97
Especialización	2,80	2,77	2,70	2,90
Propiedades de las tareas	3,98	3,96	3,85	4,08
Simplicidad	3,30	3,30	3,47	3,07
Variación de tareas	3,80	3,68	3,67	3,83
Importancia	3,33	3,16	3,20	3,55
Ergonomía	3,10	2,77	3,10	3,33

Por último, los **trabajadores/as No cualificados/as** del Sector de la Construcción son los que alcanzan las puntuaciones más altas a la hora de valorar las características propias del trabajo, de las 11 dimensiones, vemos que le dan más importancia a las "Exigencias físicas y condiciones de trabajo" que les exigen para el desempeño de su actividad laboral que al resto de las dimensiones o características del puesto de trabajo.

Por el contrario, los Trabajadores/as No Cualificados/as de los sectores de la Industria y de la Agricultura, valoran las "**Propiedades de las Tareas**" como la característica más determinante de todas las presentadas. Aunque las puntuaciones no alcanzan la puntuación mínima en la escala para estar "De acuerdo" (4), con los ítems de esta dimensión, Las puntuaciones medias rondan los **3,85** y **3,89 puntos** respectivamente.

Tabla 8. Escala "Características de su trabajo" por TRABAJADOR/A NO CUALIFICADO/A y Sector de actividad

Trabajador/a No Cualificado/a

Media	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Total
Exigencia física y condiciones de trabajo	3,49	3,64	4,10	3,92	3,84
Autonomía	3,57	3,19	3,11	3,40	3,34
Interacción social	3,71	3,67	3,70	3,72	3,71
Interdependencia	2,92	3,13	3,02	3,06	3,06
Retroalimentación y relación social en la organización	3,92	3,72	3,60	3,71	3,72
Especialización	2,92	2,59	2,74	2,56	2,61
Propiedades de las tareas	3,85	3,89	3,85	3,98	3,94
Simplicidad	3,43	3,58	3,33	3,52	3,51
Variedad de tareas	3,73	3,51	3,47	3,71	3,65
Importancia	3,00	3,10	3,07	3,28	3,20
Ergonomía	3,80	3,45	2,50	3,34	3,33

3 Tendencias de las ocupaciones y previsiones de evolución en los próximos 3 años

3.1 Análisis del trabajo de campo Cualitativo

Como punto de partida es necesario indicar que nos hallamos entre un grupo mayoritario de municipios residenciales cuyos trabajadores, por lo general, pertenecen a una clase media-alta y realizan su actividad laboral en otros municipios.

- ✓ El Entrevistado-Experto 7 nos dice: *"La gente es de una clase media-alta, la que reside; y luego hay una minoría, pero para servicios de restaurante y de cosas de este tipo"*.
- ✓ El Entrevistado-Experto 3, por su parte, explica: *"Yo creo que la mayoría vive de trabajos que están fuera del municipio (...) Últimamente está viniendo mucha gente joven que pretendía quedarse, como en Madrid es tan caro vivir, pues han venido, se compraron un chalet que es mucho más barato, y bajan y suben todos los días"*. No obstante, en la misma línea, hallamos municipios en los que frecuentan tele trabajadores.
- ✓ El Entrevistado-Experto 3 así lo indica: *"Aquí hay una pequeña aparición de gente, de profesionales, que pueden hacer el trabajo en casa y bajan puntualmente a Madrid, gente que trabaja en imprentas o diseño, de este tipo, de nuevas tecnologías, que pueden hacer parte del trabajo aquí y luego tienen que bajar a Madrid"*.

En esta línea, nos encontramos con que los trabajadores más cualificados no tienen cabida en los recursos municipales de Bolsa de Empleo.

- ✓ El Entrevistado-Experto 3 así lo hace constar: *"Aquí no te llega de repente que te pidan licenciaturas, o que te pidan con grandes conocimientos. Ahí no hay cabida. No se demanda. No se necesita"*. Por lo que, tal y como nos cuenta
- ✓ El Entrevistado-Experto 6, la mayoría de los trabajadores con titulación universitaria: *"la mayoría salen a trabajar fuera"*.

Y, por otro lado, figuran aquellos trabajadores que podríamos considerar de más baja cualificación, que consumen estos recursos públicos.

- ✓ El Entrevistado-Experto 2 indica: *"Puestos de trabajo hay más en el sector de servicios, de empleos que no son cualificados, digamos que es mano de obra o servicio, y eso es lo que más hay (...) por ejemplo, empleados de mantenimiento, albañilería o jardinería"*. Aunque existe también un amplio grupo de ocupaciones destinadas al bienestar, como nos explica el Entrevistado-Experto 1: *"Ahora tenemos bastante demanda de profesores para actividades extraescolares, sobre todo con nivel de inglés, con idiomas (...) para cuidado de niños, también se han pedido bastantes educadores infantiles"*. El Entrevistado-Experto 3 añade: *"Mucho tema de limpieza y cuidado de ancianos. Éste viene, a veces, demandado por las residencias que hay aquí y hay veces que viene demandado por particulares que tienen que buscar a alguien que cuiden a sus mayores"*. Y, finalmente, el Entrevistado-Experto 11 cita las siguientes ocupaciones específicas: *"Profesor de pilates, de yoga, gimnasia de mantenimiento, deportivas, cuidadores de niños, cosas interculturales"*.

Las ocupaciones transversales se concentran, en términos generales, en las que nos describe

- ✓ El Entrevistado-Experto 8: *"Creo que el tema tecnológico es un denominador común, de necesidad de mano de obra. Las personas optimizan las necesidades de la empresa. Yo creo que hasta el pequeño establecimiento, si tiene una persona que tenga conocimientos elementales de informática, va a mejorar y optimizar el servicio".*

4 Fuentes documentales

- ✓ **Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL)** - Ministerio de Educación, Política Social y Deporte.
- ✓ **Blanco Prieto, A. (2007)**. Trabajadores competentes: Introducción y reflexiones sobre la gestión de recursos humanos por competencias. Publicado por ESIC Editorial.
- ✓ **Equipo Staff, Walter Actis, Miguel Ángel de Prada, Colectivo IOÉ (Madrid), Carlos Pereda, Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (España), Colectivo loÖe. (1999)** Inmigración y trabajo en España: trabajadores inmigrantes en el sector de la hostelería. Publicado por Instituto de Migraciones y Servicios Sociales, 1999.
- ✓ **Escudero Pérez, J. (2004)** Análisis de la realidad local: Técnicas y métodos de investigación desde la animación sociocultural. Publicado por narcea.
- ✓ **Fernández-Ríos. M. (1995)**. Análisis y descripción de puestos de trabajo: Teoría, métodos y ejercicios. Ediciones Diaz de Santos.
- ✓ **Mujeres de Opañel (Madrid) (2001)** Análisis y herramientas en el proceso de inserción sociolaboral de mujeres. Publicado por Mujeres de Opañel.
- ✓ **Villota, de P. (2005)**. La política económica desde una perspectiva de género: La individualización de los derechos sociales y fiscales en la Unión Europea. Publicado por Alianza Editorial.
- ✓ **Anguera M.T., Arnau J, Ato M, Martínez R, Guillermo Vallejo JP (1995)**. *Métodos de investigación en Psicología*. Madrid. Síntesis Psicología.
- ✓ **Cabrera Cisterna, F. (2005)**: "Categorización y triangulación como procesos de validación del conocimiento en investigación cualitativa". *Theoria* 14 (1): 61-71.
- ✓ **Carey, J.W.; Wenzel, P.H.; Reilly, C.; Sheridan, S. (1998)**: "CDC EZ-TEXT: Software for Management and Analysis of Semistructured Qualitative Data Set". *Cultural Anthropology Methods* 10(1): 14-20.
- ✓ **Golafshani, N. (2003)**: "Understanding Reliability and Validity in Qualitative Research". *The Qualitative Report*. 8 (4): 597-607.
- ✓ **Jones, K. (2004)**: "Mission Drift in Qualitative Research or Moving Toward a Systematic Review of Qualitative Studies, Moving Back to a More Systematic Narrative Review". *The Qualitative Report* 9(1), 95-112.
- ✓ **Kreuger, R.A. (1988)** *Focus groups: a practical guide for applied research*. London: Sage.

- ✓ **McQueen, K.M.; McClellan, E.; Kay, K.; Milstein, B. (1998):** "Codebook Development for team-based Qualitative Analysis". *Cultural Anthropology Methods* 10(2): 31-36.
- ✓ **Mella, O. (1998):** *Naturaleza y orientaciones teórico-metodológicas de la investigación cualitativa*. Santiago, CIDE.
- ✓ **Pardo Merino, A., Ruiz Díaz, M. A., (2002).** *Guía para el análisis de datos. SPSS 11*. Madrid. McGraw-Hill.
- ✓ **Pérez Serrano, G. (1994):** *Investigación cualitativa: retos e interrogantes. II. La Muralla*. Madrid. España.
- ✓ **Piergiorgio, C. (2003):** *Metodología y técnicas de investigación social*. McGraw-Hill, D.L. Barcelona. España.
- ✓ **Ragin, C.; Nagel, J.; White, P. (2004):** Report of Workshop on Scientific Foundations of Qualitative Research. Conducted July 11- 12 National Science Foundation: Arlington, Virginia.
- ✓ **Ruiz JI, 1996.** *Metodología de la investigación cualitativa*. 6: 191-195, Universidad de Deusto.
- ✓ **Taylor, S.J. y Bogdan, R. (1992)** *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Paidós, Barcelona.
- ✓ **Valles Martínez MS. (1997).** *Técnicas cualitativas de investigación social: reflexión metodológica y práctica profesional*. Síntesis, D.L.

5 Relación de Tablas y Gráficos

RELACIÓN DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Condición socioeconómica de los trabajadores por 1000 habitantes³, año 2001.

Gráfico 2. Distribución de la muestra por tipo de contrato y Ocupación.

Gráfico 3. Distribución de la muestra por tipo jornada laboral y Ocupación.

Gráfico 4. Distribución de la muestra por antigüedad en la empresa y Ocupación.

Gráfico 5. Distribución de la muestra por antigüedad en le puesto de trabajo y Ocupación.

Gráfico 6. Promedio de cada una de las dimensiones que configuran las REACCIONES ANTE EL TRABAJO.

Gráfico 7. Distribución de las medias de la dimensión SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO.

Gráfico 8. Distribución de las medias de la dimensión CONOCIMIENTO DE MI TRABAJO.

Gráfico 9. Distribución de las medias de la dimensión EFICACIA EN EL TRABAJO

Gráfico 10. Distribución de las medias de la dimensión NECESIDADES FORMATIVAS.

Gráfico 11. Promedio de cada una de las dimensiones que configuran las reacciones ante el trabajo por OCUPACIÓN.

Gráfico 12. Promedio de cada una de las afirmaciones que configuran la Dimensión de SATISFACCIÓN HACIA EL TRABAJO en los Directivos/as y mandos intermedios.

Gráfico 13. Promedio de cada una de las 4 dimensiones que configuran las REACCIONES HACIA EL TRABAJO según sector de actividad.

Gráfico 14. Promedio de cada una de las dimensiones que configuran las CARACTERÍSTICAS ESPECÍFICAS DEL TRABAJO.

Gráfico 15. Distribución de las medias de la dimensión PROPIEDADES DE LAS TAREAS.

Gráfico 16. Distribución de las medias de la dimensión ESPECIALIZACIÓN.

Gráfico 17. Promedio de cada una de las dimensiones que configuran las CARACTERÍSTICAS DE SU TRABAJO POR OCUPACIÓN.

Gráfico 18. Promedio de cada una de las dimensiones que configuran las CARACTERÍSTICAS DE SU TRABAJO POR SECTOR DE ACTIVIDAD.

³ Es el resultado de dividir el número de personas con cada una de las condiciones económicas señaladas entre la población de 15 o más años y multiplicarlo por 1000

RELACIÓN DE TABLAS

Tabla 1. Dimensiones para la valoración de las "Reacciones hacia el trabajo"

Tabla 2. Escala "REACCIÓN HACIA SU TRABAJO" por DIRECTIVO/A y Sector de actividad.

Tabla 3. Escala "REACCIÓN HACIA SU TRABAJO" Por TRABAJADOR/A CUALIFICADO/A y Sector de actividad.

Tabla 4. Escala "REACCIÓN HACIA SU TRABAJO" Por TRABAJADOR/A NO CUALIFICADO/A y Sector de actividad.

Tabla 5. Dimensiones para las "características del trabajo".

Tabla 6. Escala "Características de su trabajo" por DIRECTIVO/A y Sector de actividad.

Tabla 7. Escala "Características de su trabajo" por TRABAJADOR/A CUALIFICADO/A y Sector de actividad.

Tabla 8. Escala "Características de su trabajo" por TRABAJADOR/A NO CUALIFICADO/A y Sector de actividad.

INFORME DE RESULTADOS

ANÁLISIS FORMATIVO



Índice

1	Presentación.....	140
2	Descripción de la situación de la Formación Profesional para el empleo.....	141
	2.1 La formación en el ámbito geográfico objeto de estudio	
	2.2. La formación realizada por los trabajadores	
	2.2.1. La formación profesional reglada	
	2.2.2. La formación profesional para el empleo	
3	Necesidades Formativas.....	157
4	Dificultades de acceso a la Formación.....	173
5	Análisis anticipatorio de la demanda y la oferta de formación para los próximos tres años	180
6	Relación de Fuentes documentales consultadas	182
7	Relación de Tablas y gráficos.....	186

1 Presentación

En esta tercera parte o tercer informe de resultados nos centraremos en la realización de un análisis de aquellos aspectos relativos a la formación profesional para el empleo de los trabajadores/as de los distintos sectores de actividad económica (Agricultura, Industria, Construcción y Servicios) dentro de los trece municipios de la zona Norte de la Comunidad de Madrid objeto de estudio.

En un primer punto de esta dimensión formativa del presente informe, intentaremos contextualizar por un lado el **concepto y la normativa relativa a la formación profesional** (Reglada y Para el empleo), de ámbito nacional. También presentaremos algunos datos sobre la **evolución del sistema de bonificaciones 2007/2008** en las empresas de la Comunidad de Madrid y el **perfil formativo de los participantes** en las acciones de formación continua, para el ejercicio 2008, en el ámbito territorial autonómico.

En el tercer punto de este análisis formativo, describiremos la **situación de la Formación (Reglada y continua)** en la zona geográfica objeto de estudio, en cuanto a la **Oferta disponible** del subsistema de formación profesional reglada y del subsistema de formación profesional para el empleo, en la comunidad de Madrid y en el ámbito territorial objeto de estudio. Además detallaremos **la formación profesional (Reglada y para el empleo) realizada** por los trabajadores/as.

También intentaremos describir las principales necesidades formativas detectadas por los trabajadores/as y expertos/as entrevistados/as, así como las principales **barreras o dificultades de acceso a la formación profesional para el empleo** con las que se encuentran los trabajadores/as de las empresas de la zona geográfica objeto de estudio.

Por último, a través de las opiniones recodidas de los expertos/as entrevistados/as, intentaremos realizar **una aproximación prospectiva sobre la formación profesional para el empleo, para los próximos tres años**, en el territorio objeto de estudio.

2 Descripción de la situación de la Formación Profesional

2.1. La formación en el ámbito geográfico objeto de estudio

Partimos de que, en general, la población de nuestro territorio objeto de estudio (De Alcobendas a Bustarviejo) es una población con una formación profesional y/o académica media-alta. Entre ellos figuran los titulados universitarios o superiores y la formación profesional o media.

Como se puede observar en la siguiente tabla, **más del 73% de la población cuenta con estudios superiores de segundo o tercer grado, dato superior a la media de la Comunidad Autónoma**, mientras que **únicamente un 1,4% de la población puede considerarse analfabeta**, situándose por debajo de la media de la Comunidad en este caso.

Tabla 2. Porcentaje de población con estudios

	Tercer grado	Segundo grado	Primer grado	Sin estudios	Analfabeta
Alcobendas	22,19	52,35	15,24	8,54	1,67
Algete	22,09	58,24	12,96	5,57	1,14
Bustarviejo	13,1	47,22	29,84	8,49	1,35
Cobeña	26,97	53,94	10,85	7,07	1,17
Colmenar Viejo	19,27	51,47	15,26	12,17	1,84
Guadalix de la Sierra	14,43	47,64	20,81	15,07	2,06
Miraflores de la Sierra	13,19	50,56	18,76	15,9	1,59
Navalafuente	14,87	49,9	23,42	10,39	1,43
Pedrezuela	18,41	53,72	16,32	9,96	1,59
Tres Cantos	43,1	48,09	6,5	2,06	0,25
San Agustín de Guadalix	24,18	53,59	14,58	6,5	1,15
San Sebastián de los Reyes	16,73	58,15	15,29	7,86	1,97
Soto del Real	27,76	52,81	12,05	5,88	1,49
Media	21,25	52,13	16,30	8,88	1,44
Media de la Comunidad	20,74	50,09	17,44	9,97	1,77

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid.

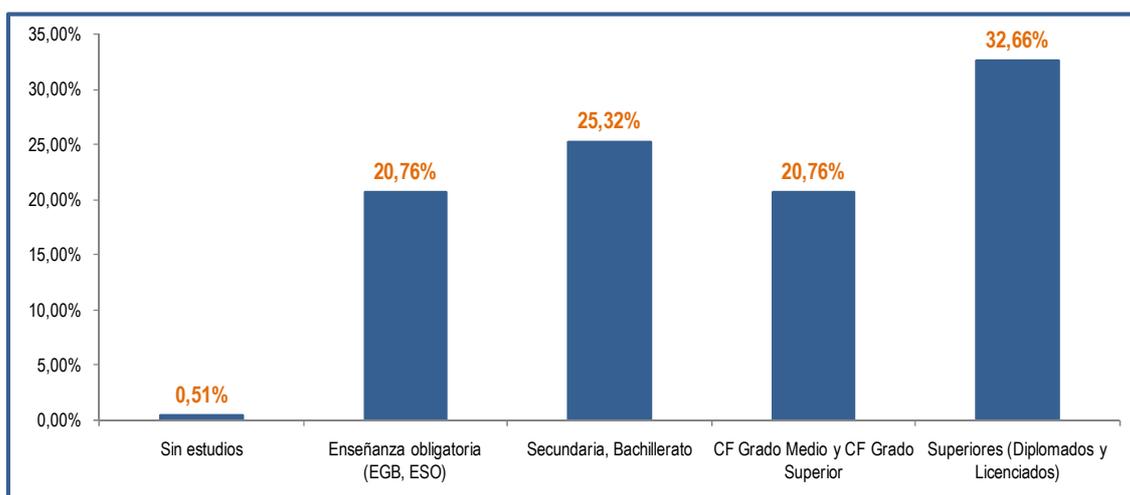
2.2. La formación profesional para el empleo realizada por los trabajadores

Las características principales de la situación de la formación profesional para el empleo en el área de estudio son las siguientes:

2.2.1. La Formación profesional Reglada

Los resultados obtenidos en las encuestas nos muestran que son mayoritarios aquellos trabajadores/as encuestados/as que han terminado **estudios de nivel medio y superior**. Situándose el porcentaje más alto en el nivel de estudios superiores (con un **32.66% de trabajadores diplomados y/o licenciados**).

Grafico 3. Distribución de la muestra según el nivel de estudios terminados de formación profesional reglada



Fuente: Elaboración propia

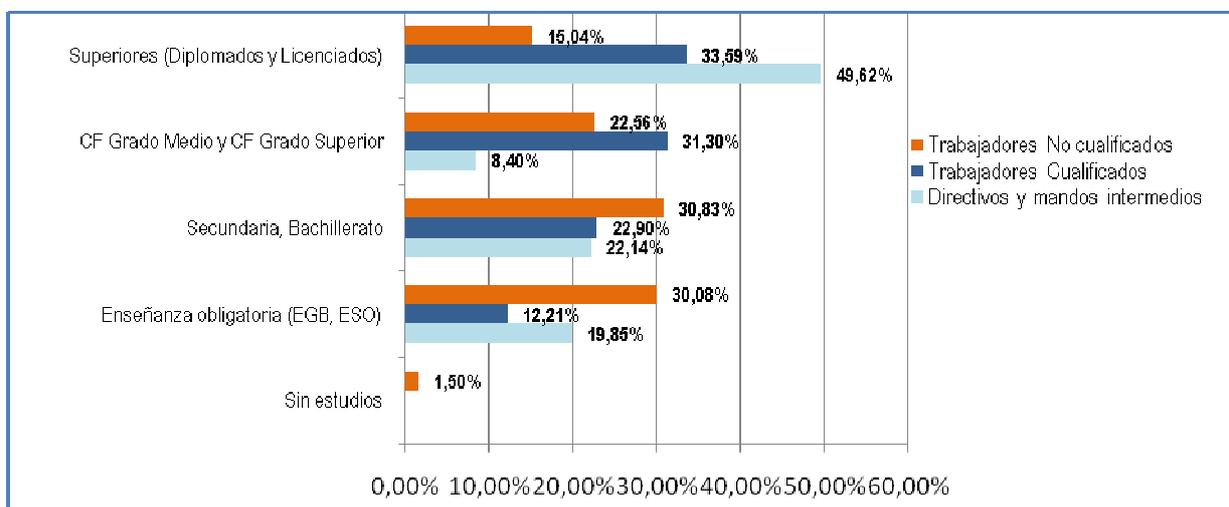
No obstante, hay que destacar también que el segundo valor porcentual más alto del presente gráfico se sitúa en la **Educación Secundaria y/o Bachillerato**, con un **25.32%** de trabajadores/as encuestados.

A continuación analizaremos estas diferencias relacionando dos de los ejes fundamentales en este estudio: **La formación y Las Ocupaciones** o perfiles profesionales tratados en el estudio: **Directivos/as y mandos intermedios**, **Trabajador/a Cualificado/a** y **Trabajador/a No Cualificado/a**.

En el siguiente gráfico se evidencia, como cabía esperar que el **nivel de estudios más alto** lo ocupan los **Directivos y mandos intermedios**, alcanzando casi un **50%** de la muestra, seguidos de los/as **trabajadores/as cualificados/as**, con un **33.59%**. Sin embargo lo que ya no es tan evidente y llama nuestra atención es que el **37.6% de los trabajadores/as no cualificados/as**, encuestados, tienen un **nivel de estudios que va de la Formación profesional de Grado medio a la formación universitaria**, por lo que podíamos afirmar que, en la muestra de trabajadores encuestados, existe un desajuste entre los requerimientos

formativos de los puestos de trabajo poco cualificados y en nivel de estudios de las personas que los desempeñan.

Grafico 4. Distribución de la muestra por nivel de estudios y Ocupación



Fuente: Elaboración propia

Por último, mostramos, en la tabla siguiente, el nivel de estudios máximo terminado del total de trabajadores/as encuestados/as por sector de actividad. Tal como vemos en la tabla el nivel de estudios más altos (**Licenciados y Diplomados**) se sitúa en los sectores de la **Construcción y los Servicios**.

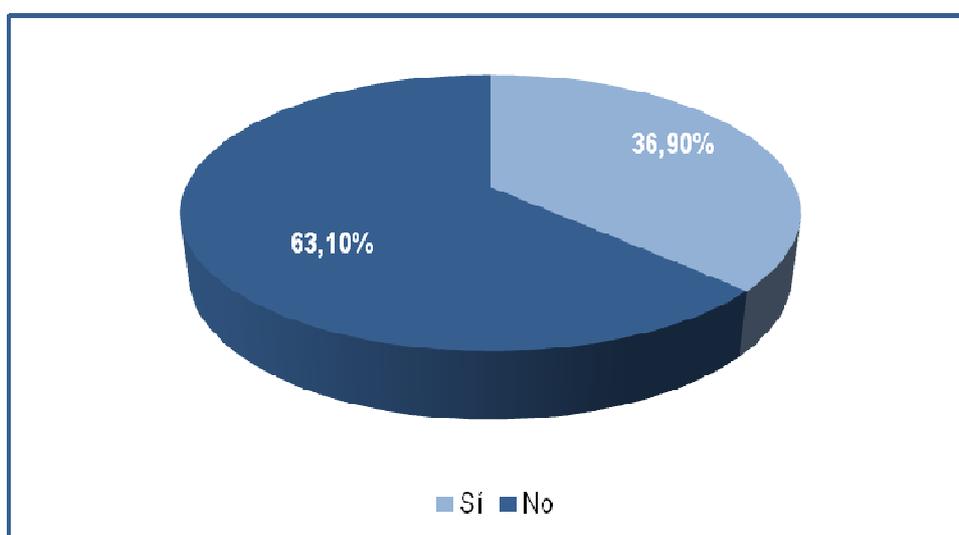
Tabla 3 . Nivel de estudios máximo terminado

		Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Total
Sin estudios	N	1	1	0	0	2
	%	3,3	1,1	,0	,0	,5
Enseñanza obligatoria (EGB, ESO)	N	13	18	6	44	81
	%	43,3	20,0	20,0	18,3	20,8
Secundaria, Bachillerato	N	7	31	7	55	100
	%	23,3	34,4	23,3	22,9	25,6
CF Grado Medio y CF Grado Superior	N	3	15	5	57	80
	%	10,0	16,7	16,7	23,8	20,5
Superiores (Diplomados y Licenciados)	N	6	25	12	84	127
	%	20,0	27,8	40,0	35,0	32,6
Total	N	30	90	30	240	390
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

2.2.2. La Formación profesional para el empleo

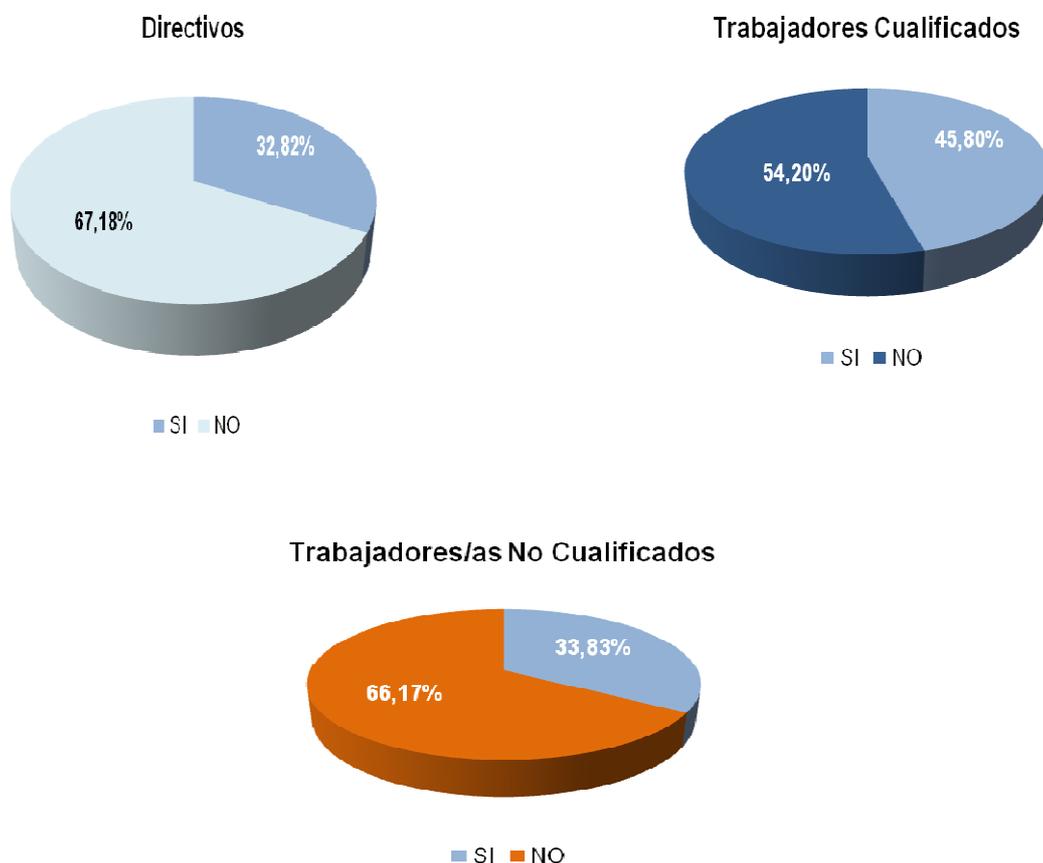
Por lo que respecta a la Formación Profesional para el empleo, el primer dato global del que disponemos y que hace referencia al nivel de **USO O DEMANDA DE ESTE TIPO DE FORMACIÓN** por parte de los trabajadores/as encuestados/as, durante los tres últimos años, es claramente negativo, ya que más del **60% de los trabajadores/as encuestados afirman NO haber realizado ninguna acción formativa durante los tres últimos años.**

Grafico 5. Distribución de la muestra según la realización de alguna acción formativa en los últimos tres años



Fuente: Elaboración propia

Si profundizamos un poco más en estos datos globales, por **CATEGORÍAS PROFESIONALES**, es decir la demanda de formación profesional para el empleo por parte de los Directivos/as y mandos intermedios, Los trabajadores/as cualificados/as y los no cualificados/as, obtenemos los siguientes resultados:

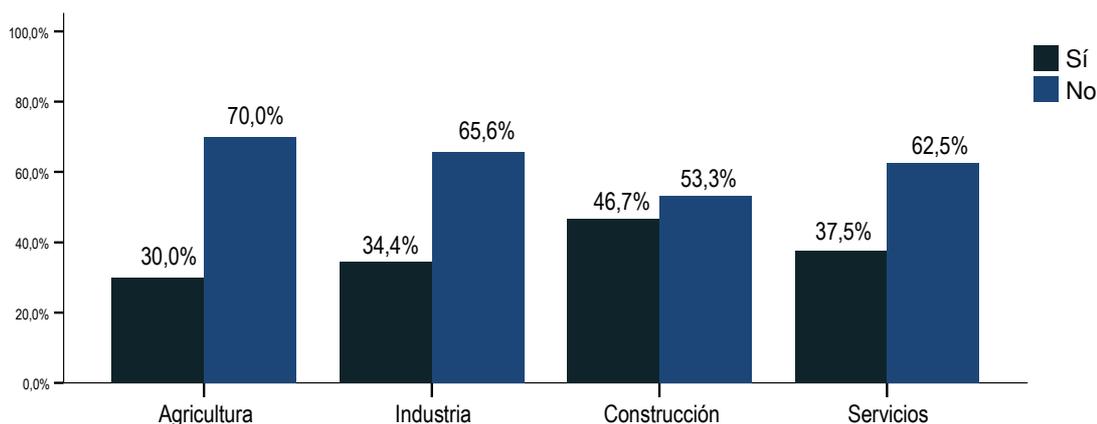


Tal como se muestra en los gráficos anteriores, el colectivo profesional de los **Directivos/as y mandos intermedios encuestados, son los que menos se han formado**, ya que **el 67.18%** afirma no haber realizado ninguna acción formativa de formación profesional para el empleo, durante los últimos tres años. A este colectivo **le sigue** muy de cerca **los trabajadores/as no cualificados, donde un 66.17 % del total de encuestados** tampoco han realizado ningún curso de este tipo en los últimos tres años.

En general, los porcentajes alcanzados, en el NO, para los tres perfiles profesionales son muy altos, superándose en todos los casos el 50% de las respuestas obtenidas. Por contra, sólo podemos decir que las respuestas de los Trabajadores/as Cualificados/as encuestados han sido las más altas con respecto a una respuesta positiva en la realización de alguna acción formativa realizada en los últimos tres años, acumulando un 45.80% de los trabajadores de esta categoría profesional.

Asimismo, los porcentajes alcanzados por **SECTORES DE ACTIVIDAD** son muy altos para la respuesta negativa de que NO han recibido formación en los últimos tres años, alcanzando el mayor porcentaje negativo el sector de la Agricultura, con un **70%** de las respuestas.

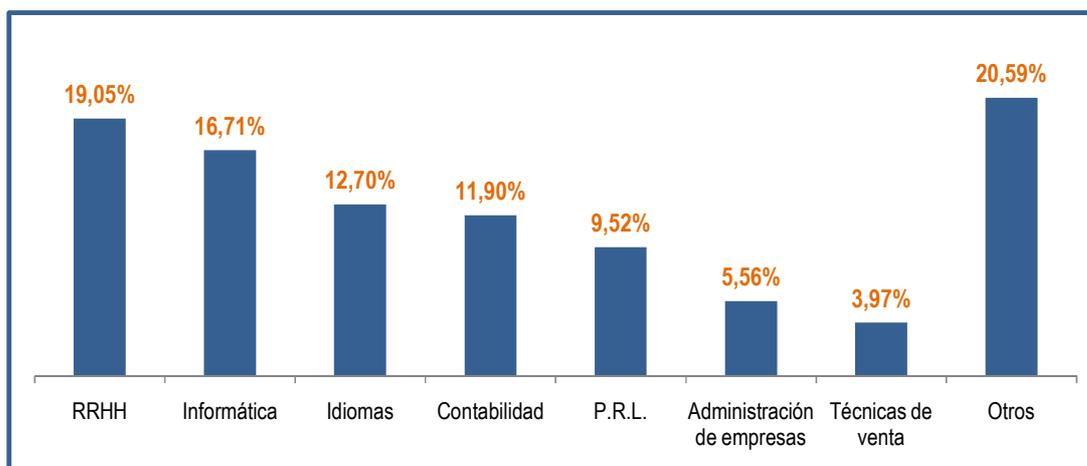
Gráfico 6. Distribución de la muestra según la realización de alguna acción formativa en los últimos tres años por Sectores de actividad



A continuación presentamos **LAS TEMÁTICAS DE LOS CURSOS REALIZADOS** por los/as encuestados/as que dicen haber recibido formación para el empleo en los últimos tres años (36.90% de la muestra). Señalar que a los/as encuestados/as se le puso el límite de especificar como máximo **cinco cursos**, debido a que se conocía por el análisis documental y cualitativo previo que este tipo de trabajadores/as no se caracterizaban por un exceso formativo y que con la información relativa a 5 cursos se cubriría perfectamente el análisis de la formación recibida.

Nos encontramos con una amplia variedad de acciones formativas realizadas, muchas de ellas por una sola persona, por lo que en el siguiente gráfico solamente reflejamos aquellas realizadas por más de 2 personas. Con ello, obtenemos **las siete acciones formativas más realizadas por los trabajadores/as encuestados/as**.

Grafico 7. Distribución de la muestra según el tipo de acción formativa de formación profesional para el empleo realizada en los últimos tres años.



Fuente: Elaboración propia

Tal como se nos muestra en el gráfico **la acción formativa más realizada por los trabajadores/as de la muestra está relacionada con temas de RR.HH.**, alcanzando casi el **20% de los encuestados** afirma haber realizado una acción formativa de este tipo. Destacan también **en segundo y tercer lugar cursos de Informática e Idiomas, con un (16.71% y 12.70% respectivamente)**. Como conclusión vemos que la mayoría de las respuestas (casi el 80%) se concentran en acciones formativas de carácter transversal (RR.HH., Informática, Idiomas P.R.L...), como cursos realizados durante los tres últimos años. Por otro lado, **el restante 20%, lo forman cursos de carácter específico** dentro de los diferentes sectores de actividad de la zona objeto de estudio, tales como Hostelería, Atención al cliente, Asesoría jurídica, Manipulador de alimentos, etc..

Si vemos las temáticas escogidas por **los DIRECTIVOS/AS, LOS TRABAJADORES/AS CUALIFICADOS/AS Y LOS TRABAJADORES/AS NO CUALIFICADOS/AS**, los cuales afirman haber realizado alguna acción formativa durante los tres últimos años, nos encontramos que los contenidos en los que más se han formado **los Directivos/as y mandos intermedios en los últimos tres años son en temas relacionados con la Prevención de Riesgos Laborales y en Informática.**

Tabla 4. Cursos de Formación profesional para el empleo realizados por los DIRECTIVOS/AS y Mandos Intermedios en los últimos tres años

Directivo/a o Mando Intermedio

	N	%
Abonos	1	2,4
Area Administrativa	3	7,1
Atención al cliente	1	2,4
Derecho Laboral	1	2,4
Electrocardiografía	1	2,4
Gestión de empresas	1	2,4
Grado superior de telecomunicaciones	1	2,4
Hostelería	1	2,4
Idiomas	3	7,1
Informática	7	16,7
Medio Ambiente	1	2,4
Metodos Analíticos	1	2,4
Recursos Humanos	2	4,8
Relaciones Públicas	1	2,4
Riesgos Laborales	11	26,2
Soldador de poletileno	1	2,4
Técnica de comunicaciones	1	2,4
Técnicas de venta	1	2,4
Tramitación siniestros	1	2,4
Turismo	1	2,4
No contesta	1	2,4
Total	42	100,0

Por su parte, los **Trabajadores/as Cualificados/as** se han formado sobre todo en cursos relacionados con temas **administrativos, Informática, Idiomas y Prevención de Riesgos Laborales.**

Tabla 5. Cursos de Formación profesional para el empleo realizados por los TRABAJADORES/AS CUALIFICADOS/AS en los últimos tres años

Trabajador/a Cualificado/a

	N	%
Aire acondicionado	1	1,7
Area Administrativa	9	15,3
Asesoría Jurídica	1	1,7
Atención al cliente	1	1,7
Camarero	1	1,7
Compresores	1	1,7
Educacion Infantil	1	1,7
Gestión de base de datos	1	1,7
Idiomas	9	15,3
Informática	8	13,6
Master Universidad Europea de Madrid	1	1,7
Objetividad el tiempo	1	1,7
Óptica especial lentillas	1	1,7
Programación neurolingüística	1	1,7
Psicología	1	1,7
Recursos Humanos	3	5,1
Relaciones Laborales	1	1,7
Riesgos Laborales	9	15,3
Técnicas de negociación	1	1,7
Técnicas de venta	3	5,1
Técnico en animación a. f.	1	1,7
Urgencia médica	1	1,7
Valoración de daños	1	1,7
Veterinaria	1	1,7
Total	59	100,0

Por último, las temáticas más frecuentes de las acciones formativas de formación profesional para el empleo realizadas por los **trabajadores/as No cualificados/as**, durante los últimos tres años, han sido temas **Administrativos, Informática y Prevención de Riesgos Laborales**.

Tabla 6. Cursos de Formación profesional para el empleo realizados por los TRABAJADORES/AS NO CUALIFICADOS/AS en los últimos tres años

Trabajador/a NO Cualificado/a

	N	%
Area Administrativa	10	23,3
Azafata de vuelo	1	2,3
Control de calidad	1	2,3
Enseñanza Religiosa	1	2,3
Estrategia de mercado	1	2,3
Formacion en venta de seguros	1	2,3
Idiomas	3	7,0
Informática	9	20,9
Manipulador de alimentos	1	2,3
Normativas Ordenanzas Nuevas	1	2,3
Protección de datos	1	2,3
Psicología	1	2,3
Publicidad y Marketing	1	2,3
Recursos Humanos	1	2,3
Riesgos Laborales	7	16,3
Técnica de comunicaciones	1	2,3
No contesta	2	4,7
Total	43	100,0

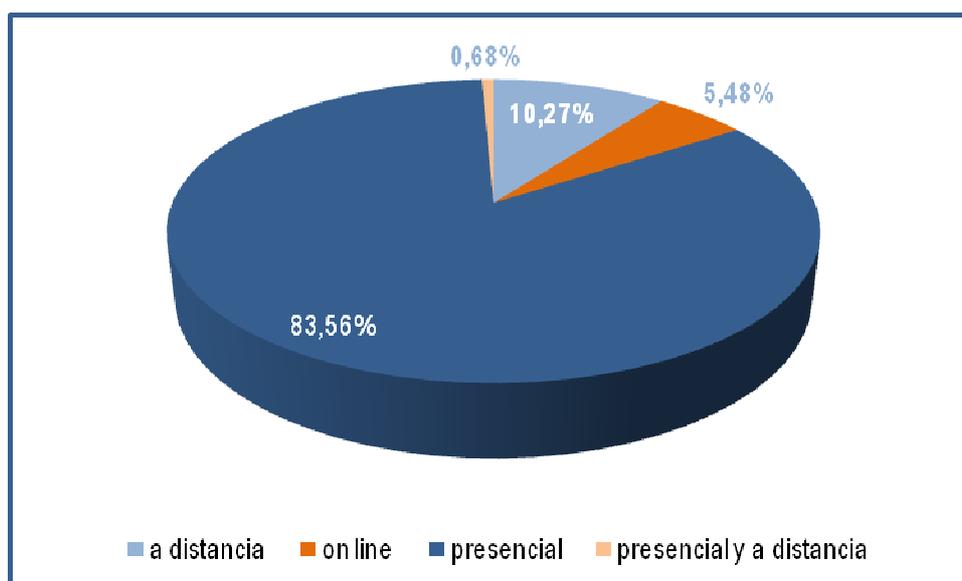
Por último comentamos, cuáles han sido los contenidos o temáticas en los que se han formado los trabajadores/as encuestados/as, que afirmaron haber realizado algún curso de formación durante los últimos tres años, según el sector de actividad en el que trabajan. Tenemos que en el **sector agrícola** la temática en la que más trabajadores/as se han formado ha sido en **Prevención de Riesgos Laborales**. También los trabajadores/as de la **Construcción** se han formado sobre todo en **Prevención de Riesgos Laborales (35% de los trabajadores/as)**. **Por su parte, en la Industria** han sido los cursos de **Informática y Prevención de Riesgos Laborales**

los más realizados. Y en el **sector Servicios** destacan las temáticas de **Área administrativa, Informática y Prevención de Riesgos laborales**.

Si relacionamos la Categoría profesional con los sectores de actividad y las temáticas de los cursos obtenemos los siguientes resultados:

Si vemos los datos de los cursos realizados por los trabajadores/as encuestados/as, según la **MODALIDAD DE IMPARTICIÓN** elegida, tenemos una mayoritaria desviación de las respuestas hacia la **modalidad presencial, representando ésta al 83.56% de las respuestas**. El siguiente valor más alto es para la modalidad a distancia. Por lo que podríamos decir que la muestra de los trabajadores/as encuestados/as de las empresas de la zona norte de Madrid, utilizan más la formación presencial y a distancia, que la formación on-line, o teleformación.

Gráfico 8. Distribución de la muestra por modalidad de impartición de los cursos realizados en los últimos tres años



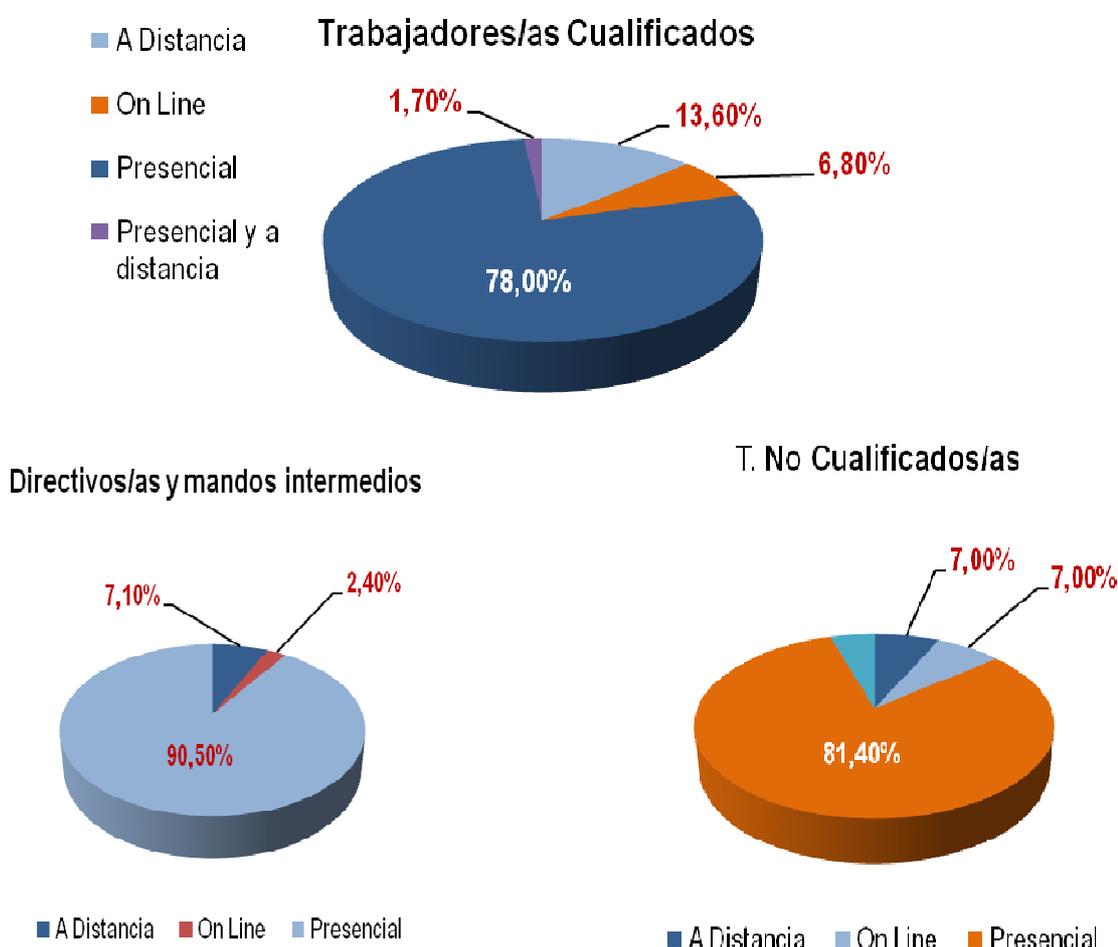
Fuente: Elaboración propia

Sin embargo, los resultados de las entrevistas a expertos/as dejan entrever que la tendencia de la modalidad de impartición que se está imponiendo en el territorio estudiado es la tele formación o formación On-line. En esta línea, **el Entrevistado-Experto 5** nos indica: "Cada vez hay más proyectos de formación online. Nosotros tenemos órdenes de ayuda de innovación, subvencionados, y cada día nos cuentan más cosas de formación online, formación en sistemas informáticos (...) creo que la formación presencial depende de la actividad, hay cosas que son insustituibles de que alguien te lo cuente al instante, pero las nuevas tecnologías se pueden utilizar mucho para adaptar y para que la gente que tiene problemas de horario o de desplazamiento, se puede hacer más flexible".

Los resultados de la modalidad de Impartición de las acciones formativas por **OCUPACIONES** son los siguientes:

No existen diferencias significativas entre los Directivos/as y mandos intermedios, los Trabajadores/as Cualificados/as y los Trabajadores/as No cualificados/as, a la hora de elegir la modalidad de impartición en la que han realizado la formación profesional para el empleo a lo largo de éstos últimos tres años, ya que todos/as los Trabajadores/as **de las tres categorías profesionales encuestados prefieren la modalidad de impartición presencial**, alcanzando porcentajes clarísimos hacia este tipo de modalidad, así el 90.50% de los Directivos, un 78% de los Trabajadores Cualificados/as y un 81% de Trabajadores/as No Cualificados/as , realizaron la formación bajo la modalidad Presencial.

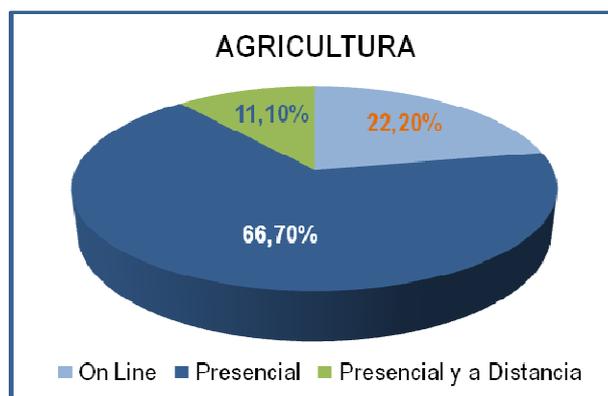
Gráfico 9. Distribución de la muestra por modalidad de impartición de los cursos realizados en los últimos tres años y categorías profesionales



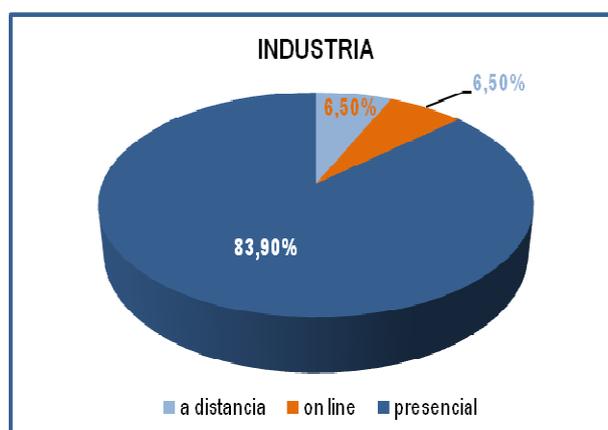
Finalmente, los datos referentes a la modalidad de Impartición de la formación **POR SECTORES DE ACTIVIDAD**, nos encontramos que, por ejemplo,

Gráfico 10. Distribución de la muestra por modalidad de impartición de los cursos realizados en los últimos tres años y Sectores de actividad

En el Sector Agrícola la modalidad de impartición **Más utilizada es la Presencial con un 66.70%**, Sin embargo el porcentaje alcanzado por la formación On-line, alcanza un valor bastante alto (22.20%) con respecto a los otros sectores de actividad.



En la Industria las modalidades de impartición de **formación On-line y a distancia** tienen la misma acogida con un 6.50% respectivamente.



En la Construcción aunque la formación presencial es la que mayor porcentaje alcanza, tal como pasa en el resto de los sectores, hay que destacar también la presencia de la **modalidad A distancia con un 28%** de las respuestas.

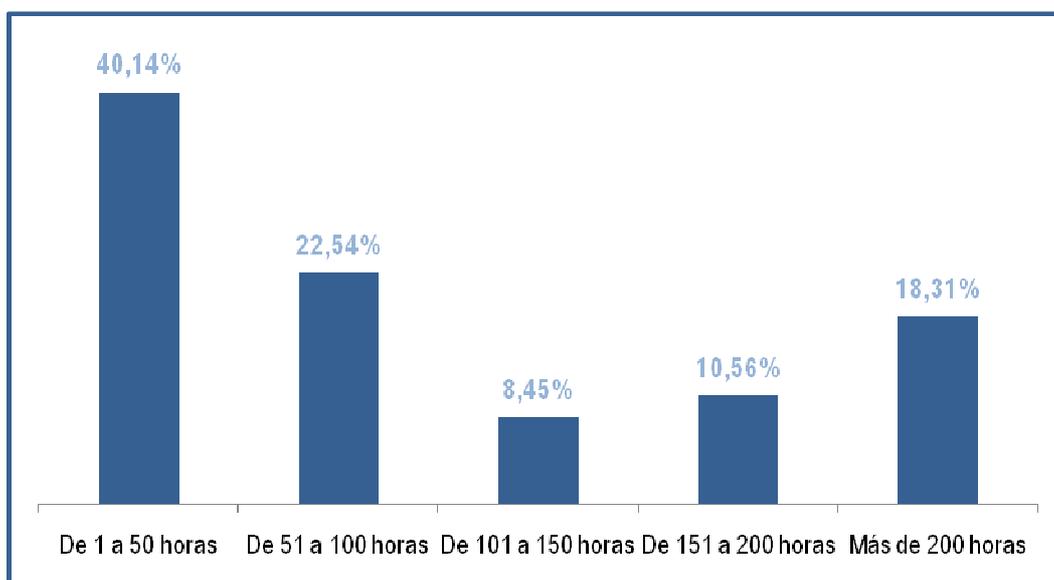


El sector Servicios es en el que menos utilizan la **modalidad de impartición On-Line**, tan sólo un **2.20%** de los trabajadores/as encuestados afirma haber utilizado este tipo de formación.



Con respecto a **LA DURACIÓN DE LAS ACCIONES FORMATIVAS** de formación profesional para el empleo, realizadas por los trabajadores/as encuestados, obtenemos que un **40.14%** de los mismos **han realizado cursos de menos de 50 horas**. También hay que destacar que el **22.54%** han realizado cursos de **51 a 100 horas de duración**. Así, los cursos con una duración comprendida entre 101 y 200 horas son los que menos han realizado los trabajadores de nuestra muestra. Por último, el tercer valor más alto del presente gráfico está representado por la formación de más de 200 horas, con un 18.31% de las respuestas.

Gráfico 11. Distribución de la muestra según la duración de la formación realizada en los últimos tres años



Fuente: Elaboración propia

Al igual que pasaba con la modalidad de impartición, los directivos/as, Trabajadores/as Cualificados/as y los Trabajadores/as No cualificados/as afirman que la mayoría de los cursos de formación profesional para el em pelo que han realizado han tenido una duración inferior a las 51 horas.

Tabla 7. Duración de los cursos realizados según las Ocupaciones

Duración del curso

		Directivo/a o Mando Intermedio	Trabajador/a Cualificado/a	Trabajador/a No Cualificado/a	Total
De 1 a 50 horas	N	20	17	17	54
	%	47,6	28,8	39,5	37,5
De 51 a 100 horas	N	9	16	7	32
	%	21,4	27,1	16,3	22,2
De 101 a 150 horas	N	2	4	6	12
	%	4,8	6,8	14,0	8,3
De 151 a 200 horas	N	5	4	5	14
	%	11,9	6,8	11,6	9,7
Más de 200 horas	N	6	14	6	26
	%	14,3	23,7	14,0	18,1
No contesta	N	0	4	2	6
	%	,0	6,8	4,7	4,2
Total	N	42	59	43	144
	%	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia

Si vemos los datos de duración de los cursos, por sectores de actividad económica tenemos que en el sector de **la Industria y los Servicios predominan los cursos cortos de no más de 51 horas** de duración. Sin embargo, **en la Agricultura y la Construcción son los cursos de 51 a 100 los más realizados.**

Tabla 8. Duración de los cursos realizados según los sectores de actividad

		Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Total
De 1 a 50 horas	N	4	12	5	33	54
	%	44,4	38,7	35,7	36,7	37,5
De 51 a 100 horas	N	5	6	7	14	32
	%	55,6	19,4	50,0	15,6	22,2
De 101 a 150 horas	N	0	2	0	10	12
	%	,0	6,5	,0	11,1	8,3
De 151 a 200 horas	N	0	2	0	12	14
	%	,0	6,5	,0	13,3	9,7
Más de 200 horas	N	0	7	1	18	26
	%	,0	22,6	7,1	20,0	18,1
No contesta	N	0	2	1	3	6
	%	,0	6,5	7,1	3,3	4,2
Total	N	9	31	14	90	144
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia

3 Necesidades Formativas

Por lo que respecta a las necesidades de formación que tienen los trabajadores/as de las empresas de la zona norte de la Comunidad de Madrid, Utilizamos dos tipos de análisis para la detección de las mismas.

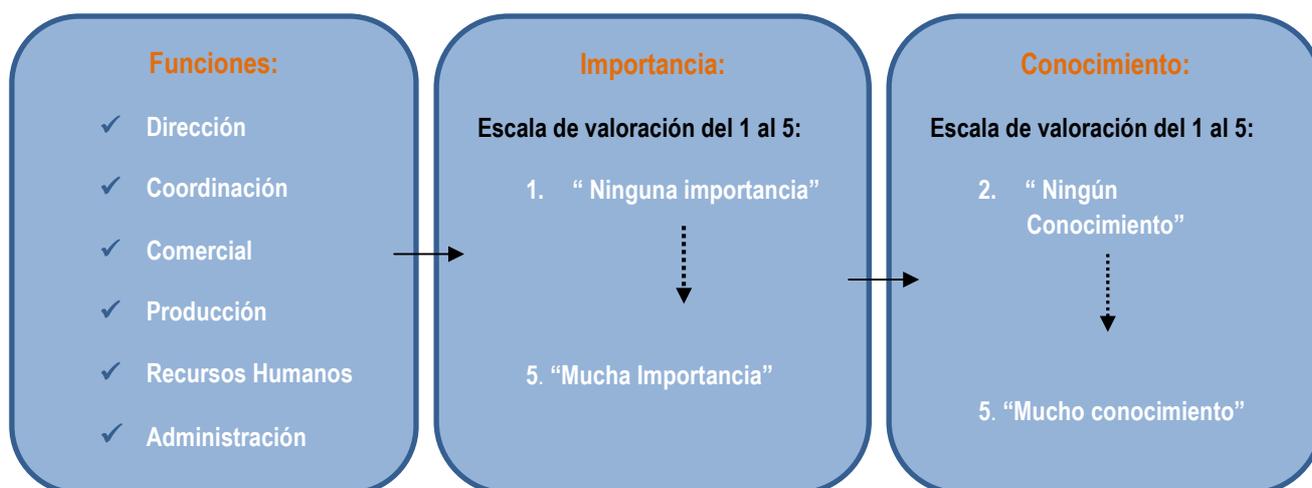
- ✓ Por un lado, recurrimos a la **PERCEPCIÓN DE LA NECESIDAD FORMATIVA** de los propios trabajadores/as en una serie de contenidos formativos de carácter transversal, que se han determinado como la formación fundamental y básica orientada a todos los sectores y ocupaciones basándonos en los análisis documental y cualitativo previamente realizados.

PERCEPCIÓN DE LA NECESIDAD FORMATIVA EN:

- ✓ Informática
- ✓ Idiomas
- ✓ Prevención de Riesgos Laborales
- ✓ Calidad
- ✓ Medioambiente

- ✓ y por otro lado, mediante la **DIFERENCIA DE VALORACIÓN ENTRE LA IMPORTANCIA Y EL CONOCIMIENTO** que los trabajadores le confieren a un listado de funciones comunes a todo tipo de empresas y ocupaciones.

IMPORTANCIA – CONOCIMIENTO = NECESIDAD FORMATIVA

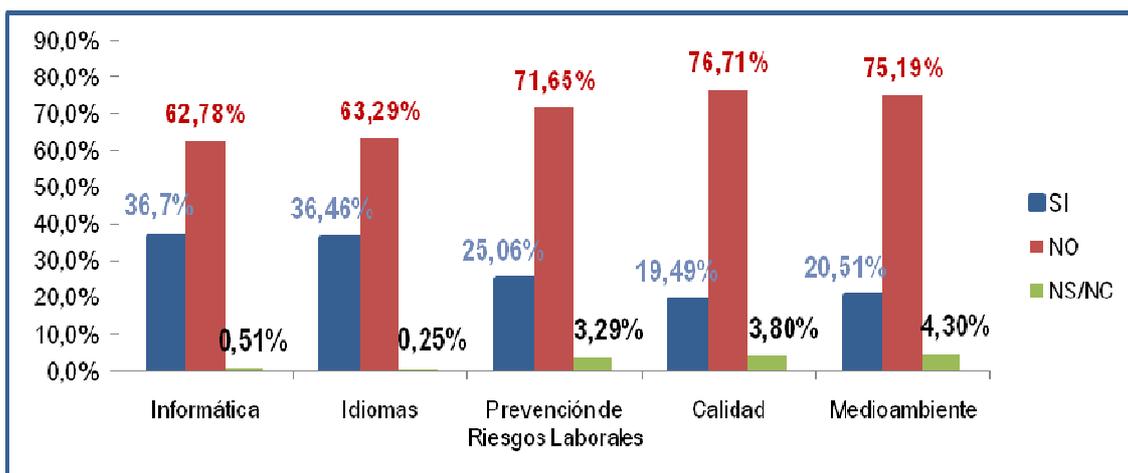


- ✓ Respecto la **PERCEPCIÓN DE LAS NECESIDADES FORMATIVAS** de los propios trabajadores: Se les preguntó a los trabajadores/as de la muestra, si creían

necesario recibir formación en las siguientes temáticas transversales: **Informática, Idiomas, Prevención de Riesgos Laborales, Calidad y Medioambiente.** Elegimos estas acciones formativas, por considerarlas básicas y transversales a cualquier sector de actividad económica y ocupación.

La percepción de los mismos con respecto a sus necesidades formativas fueron las siguientes:

Gráfico 12. Distribución de la muestra según la necesidad percibida por los trabajadores de recibir formación en las siguientes temáticas



Fuente: Elaboración propia

Como se puede ver en el gráfico la percepción de los trabajadores/as encuestados/as sobre la necesidad de recibir formación transversal en las temáticas presentadas, es mayoritariamente negativa en todas las materias, es decir, **más de la mitad de los encuestados/as NO considera necesario recibir formación en Informática, Idiomas, Prevención de Riesgos Laborales, Calidad y Medioambiente.** Las tres temáticas donde menos necesidad perciben los trabajadores la necesidad de formarse, en orden de mayor a menor, son en Calidad (76.71%), Medioambiente (75.19%) y Prevención de Riesgos Laborales (71.65%).

Por el contrario, **las necesidades formativas percibidas por los propios trabajadores/as encuestados/as se han centrado, principalmente, en dos temáticas Informática e Idiomas, alcanzando el 36% de las respuestas afirmativas cada una de ellas.**

Por último, la materia transversal dónde los trabajadores/as consideran tener menos necesidad de formarse es en temas relacionados con la Calidad.

Los expertos/as, de la Administración pública, de las organizaciones empresariales y de los sindicatos, que hemos entrevistado, apuntan que en relación a las acciones formativas más demandadas por los trabajadores, destacan los contenidos relacionados con las Nuevas tecnologías de la información y Comunicación. **El Entrevistado-Experto 1** dice: "Sobre todo preguntan por nuevas tecnologías, podemos hablar de creación de páginas web (...), comercio electrónico, cómo comerciar a través de Internet, etc."

Por otro lado, apreciamos un significativo sector de la población de estos municipios que se encuentra en situación de desempleo que opta por reciclarse mediante cursos formativos que las instituciones municipales han diseñado para recolocar a estos trabajadores en sectores

económicos emergentes en la zona, tal y como nos lo cuenta el **Entrevistado-Experto 6**: *"Hay mucha gente en paro que quiere re-cualificarse en lo que sea, gente que venía de la construcción, están formándolos en auxiliar de enfermería, geriatría, mucho el tema de jardines, se los está formando también para hacer buenos cocineros (...) o sea, nosotros vamos a orientarlos todo al turismo, que surjan empresas de servicios asociados al turismo, que no hay ninguna, por ejemplo, actividades de tiempo libre, guías de montaña, etc."*

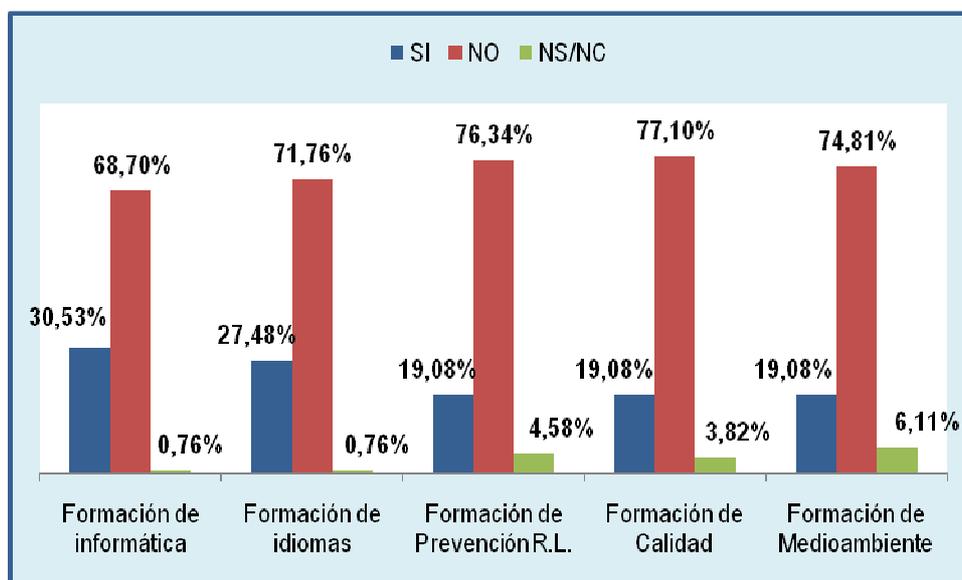
A continuación veremos las **NECESIDADES FORMATIVAS PERCIBIDAS POR OCUPACIONES**, es decir las necesidades formativas que perciben los Directivos/as y mandos intermedios, los Trabajadores/as Cualificados y los trabajadores No Cualificados, en cuanto a si creen que necesitan formarse en Informática, Idiomas, Prevención de Riesgos Laborales, Calidad y Medioambiente.

✓ DIRECTIVOS/AS Y MANDOS INTERMEDIOS

Tal como pasaba en el gráfico anterior, los datos que se muestran en este gráfico, nos revelan que las acciones formativas en Calidad, Prevención de Riesgos Laborales y Medioambiente son las que los directivos/as y mandos intermedios encuestados/as consideran como menos necesarias, siendo más de la mitad de los encuestados los que consideran NO necesaria su formación en estos temas.

Dentro de los que SI consideran necesaria su formación en estas 5 materias, concentran sus respuestas en las acciones formativas de Informática (un 30.53%, el valor más alto) e Idiomas (27.48%, es la segunda necesidad formativa prioritaria detectada por los directivos/as y mandos intermedios.

Gráfico 13. Distribución de la muestra según la necesidad percibida por los Directivos/as y Mandos intermedios de recibir formación en las siguientes temáticas



Fuente: Elaboración propia

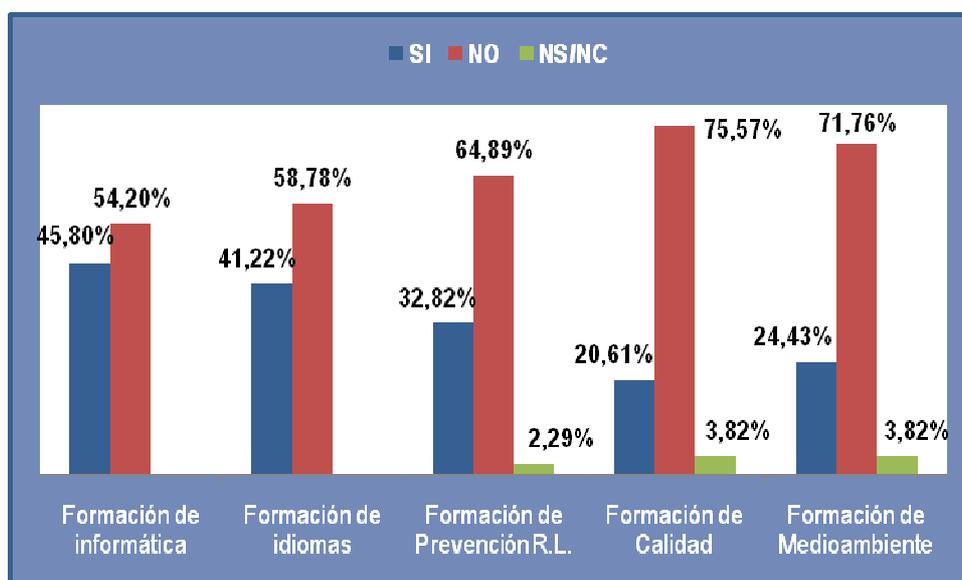
✓ TRABAJADORES/AS CUALIFICADOS/AS

De las tres Ocupaciones tratadas en el estudio los Trabajadores/as Cualificados han sido los que más respuestas afirmativas han dado sobre sus necesidades de formarse en este tipo de cursos.

Aunque las respuestas negativas sobre la percepción de necesitar formarse en este tipo de materias sigue siendo también alta, en los trabajadores Cualificados, sin embargo, las diferencias en las respuestas de estos trabajadores/as en cuanto a SI consideran o NO necesario formarse en acciones formativas transversales, están más equilibradas o cercanas, que en el caso de la ocupación anterior, ya que por ejemplo, prácticamente la mitad de los encuestados (el 45.80%) considera necesario formarse en Informática, mientras la otra mitad no lo considera necesario (54.20%). La siguiente materia formativa donde se detecta una necesidad de formación por parte de los Trabajadores/as Cualificados/as encuestados y que alcanza el segundo valor más alto vuelve a ser, como en el caso de los directivos la formación en Idiomas.

Las acciones formativas en Calidad siguen ocupando el último lugar en cuanto a la percepción de SI considerar necesaria recibir formación en esta materia.

Gráfico 14. Distribución de la muestra según la necesidad percibida por los Trabajadores/as Cualificados/as de recibir formación en las siguientes temáticas



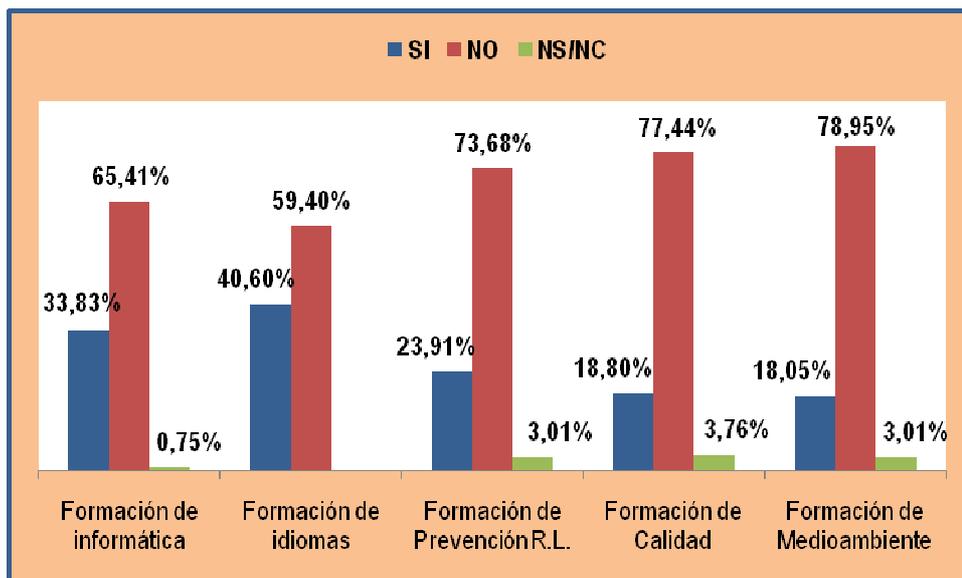
Fuente: Elaboración propia

✓ TRABAJADORES/AS NO CUALIFICADOS/AS

La tendencia negativa anterior en cuanto a que más de la mitad de los trabajadores/as encuestados NO consideran necesario formarse en Informática, Idiomas, Prevención de Riesgos Laborales, Calidad y Medioambiente, sigue patente en este gráfico, donde se recoge la opinión de los trabajadores/as no cualificados/as. Sin embargo, hay una diferencia que queremos destacar, y es que los trabajadores No Cualificados, que han respondido afirmativamente sobre

su necesidad de formarse en estas acciones, ha priorizado su formación en Idiomas (40.60%), sobre la necesidad de formarse en Informática (con el 33.83 %). En el caso de los Directivos/as y de los Trabajadores/as Cualificados/as, priorizan la formación en Informática sobre la de los Idiomas.

Gráfico 15. Distribución de la muestra según la necesidad percibida por los Trabajadores/as No Cualificados/as de recibir formación en las siguientes temáticas



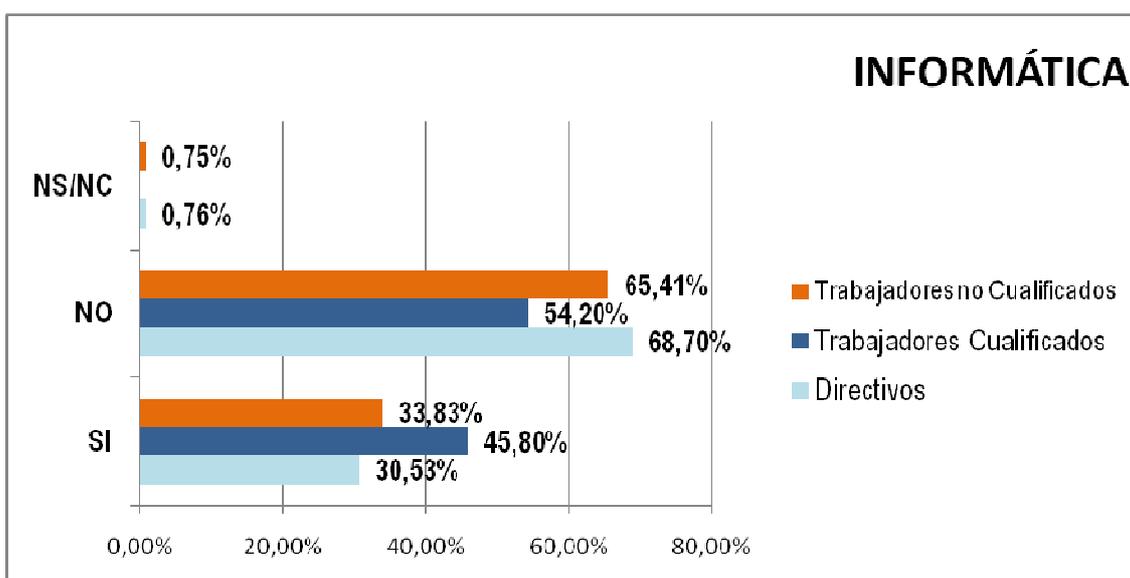
Fuente: Elaboración propia

Si comparamos las respuestas de los Directivos/as y mandos intermedios/as, con las de los Trabajadores/as Cualificados/as y los No cualificados/as por cada una de las acciones formativas transversales propuestas obtenemos el siguiente resultado:

✓ Formación en INFORMÁTICA

Los trabajadores Cualificados/as (con un 45.80 %) son los que afirman tener una mayor necesidad de formarse temas relacionados con la Informática. Por otro lado, los que consideran tener menos necesidades de formación en este ámbito son los Directivos/as y mandos intermedios, tal como vemos en el gráfico siguiente.

Gráfico 16. Distribución de la muestra según percepción de la necesidad de formarse por Ocupación y Acción formativa

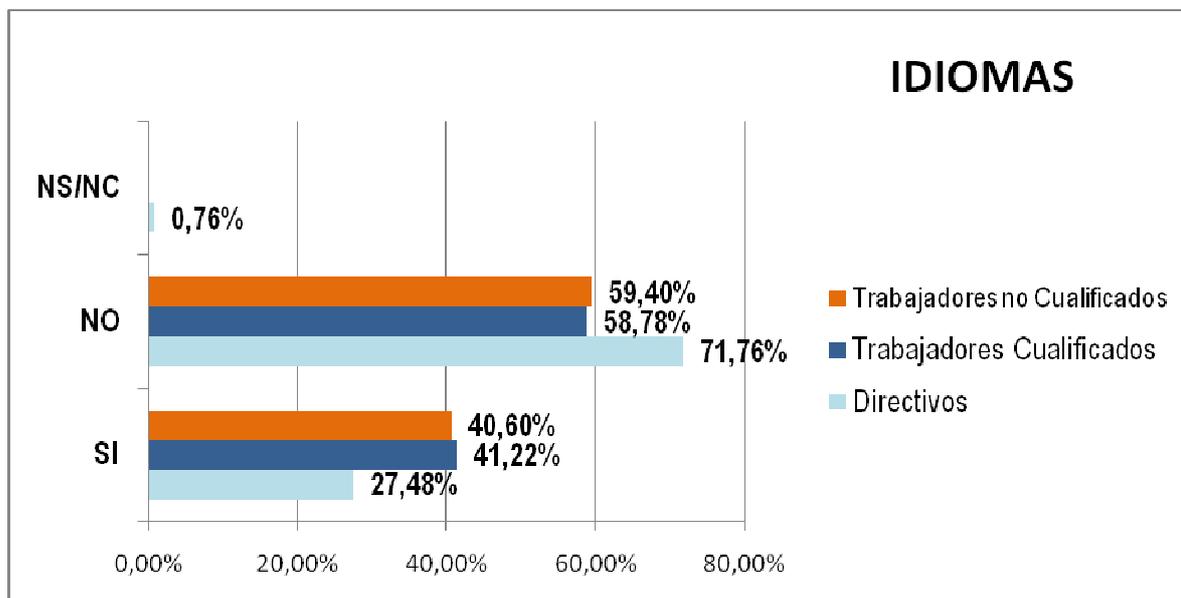


Fuente: Elaboración propia

✓ Formación en IDIOMAS

En el caso de la necesidad de formación en Idiomas se repite un resultado parecido al del gráfico anterior, ya que la categoría profesional que considera tener una necesidad más alta (41.22%) de realizar formación en Idiomas **vuelven a ser los Trabajadores/as Cualificados/as**. Asimismo, también son los Directivos/as en esta ocasión los que, con un 71.76% de las respuestas afirman no tener necesidades formativas de Idiomas.

Gráfico 17. Distribución de la muestra según percepción de la necesidad de formarse por Ocupación y Acción formativa



Fuente: elaboración propia

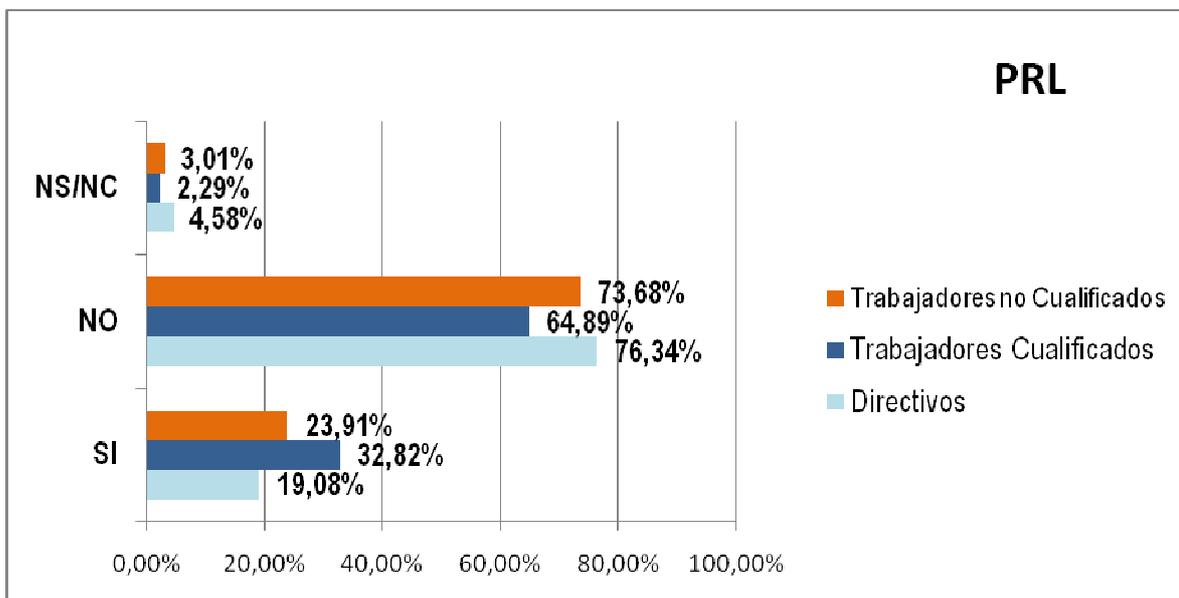
✓ **Formación en PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

El 76.34% de los Directivos/as y mandos intermedios **NO** consideran necesaria su formación en Prevención de Riesgos Laborales, frente a un escaso 19.08% de los mismos, que **SI** creen necesaria esta formación.

Asimismo, el segundo colectivo con mayor número de respuestas negativas sobre la necesidad de formarse en temas de P.R.L, son los Trabajadores No Cualificados que alcanzan un 73.68%, frente al 23.91% que **SI** considera necesario formarse en PRL.

Vuelven a ser, los trabajadores Cualificados/as los que alcanzan el mayor porcentaje de respuestas Positivas respecto a su necesidad de formarse en Prevención de Riesgos Laborales, con un 32.82%.

Gráfico 18. Distribución de la muestra según percepción de la necesidad de formarse por Ocupación y Acción formativa

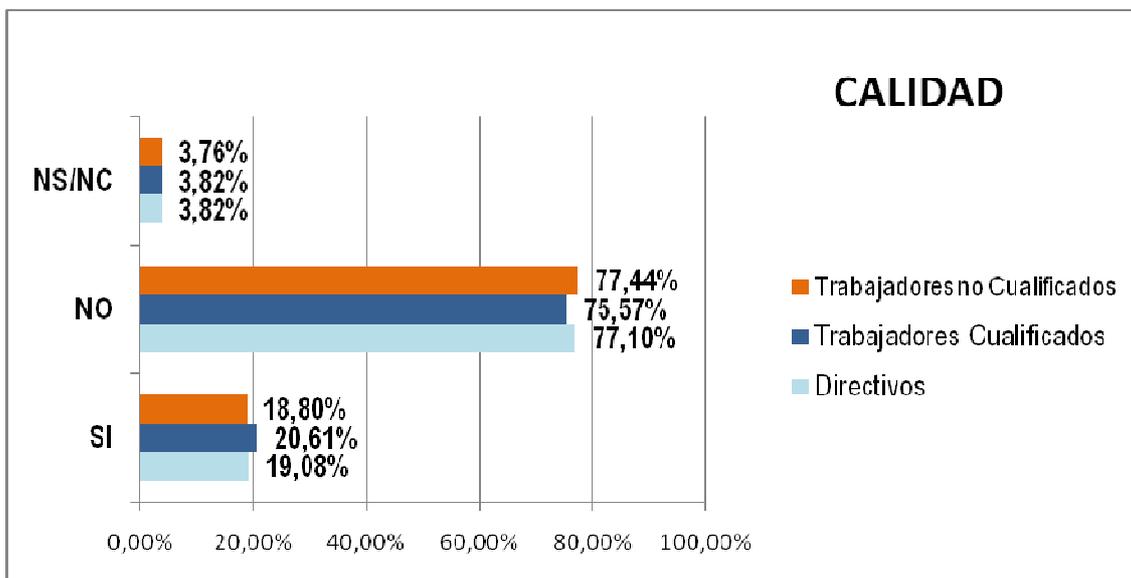


Fuente: elaboración propia

✓ Formación en CALIDAD

Tal como y comentamos más arriba, la formación en Calidad es la que, tanto Directivos/as y mandos intermedios, Trabajadores/as Cualificados/as y Trabajadores No Cualificados/as perciben como menos necesaria ya que, casi **el 80% de cada una de las ocupaciones, afirman NO considerar necesaria esta formación**. Directivos/as (77.10 %), Trabajadores/as Cualificados/as (75.57%) y Trabajadores/as No Cualificados/as (77.44%).

Gráfico 19. Distribución de la muestra según percepción de la necesidad de formarse por Ocupación y Acción formativa

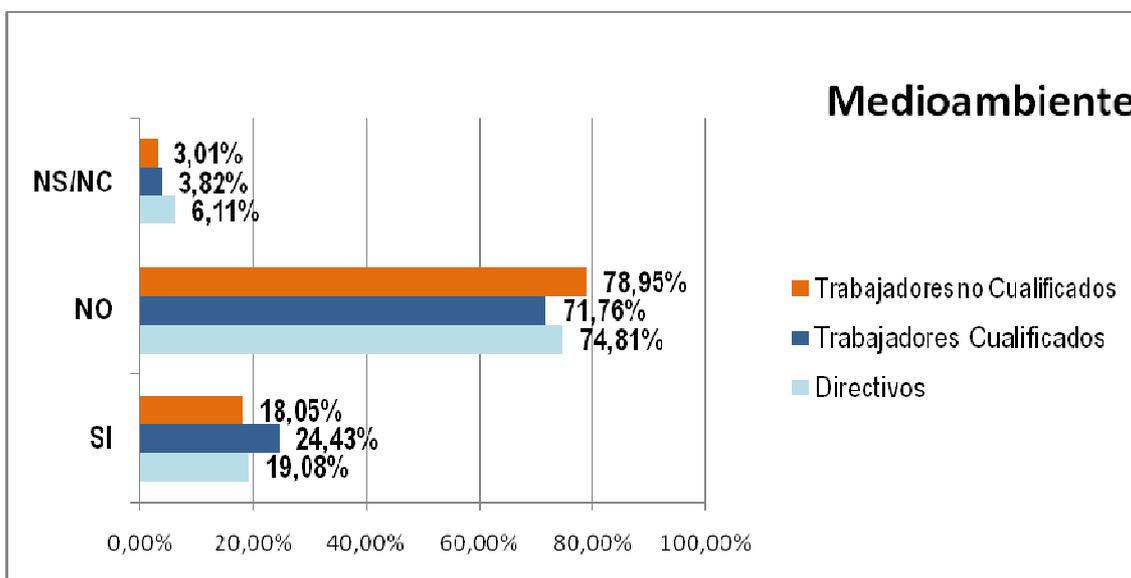


Fuente: elaboración propia

✓ Formación en MEDIOAMBIENTE

Las respuestas obtenidas con respecto a la necesidad de formarse en medioambiente, son los trabajadores No cualificados/as, los que alcanzan el porcentaje más alto (78.95%), al afirmar que NO consideran necesario su formación en Medioambiente, frente al 18.05% que SI creen necesario esta formación.

Gráfico 20. Distribución de la muestra según percepción de la necesidad de formarse por Ocupación y Acción formativa



Fuente: elaboración propia

A continuación hemos relacionado la percepción de la necesidad formativa, en Informática, Idiomas, PRL, Calidad y medioambiente, con las **OCUPACIONES y EL SECTOR DE ACTIVIDAD** de cada una de las categorías profesionales, los resultados han sido los siguientes:

Los directivos/as y mandos intermedios del sector Agrícola creen que su necesidad formativa prioritaria es la formación en Medioambiente (20%), mientras que los Directivos/as y mandos intermedios de la Industria y del sector Servicios consideran prioritaria su formación en Informática, así como **los directivos/as y mandos intermedios de la Construcción afirman necesitar formación en Prevención de Riesgos Laborales.**

Tabla 9. Percepción de la necesidad de formación de los Directivos/as por sectores de actividad

Directivo/a y mando intermedio

		Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Total
Informática	N	1	9	1	29	40
	%	10,0	30,0	10,0	36,3	30,8
Idiomas	N	0	9	0	27	36
	%	,0	30,0	,0	33,8	27,7
Prevención Riesgos Laborales	N	0	5	2	18	25
	%	,0	16,7	20,0	22,5	19,2
Calidad	N	0	6	1	18	25
	%	,0	20,0	10,0	22,5	19,2
Medioambiente	N	2	6	1	16	25
	%	20,0	20,0	10,0	20,0	19,2

Fuente: Elaboración Propia

Por otro lado, **los Trabajadores/as Cualificados/as de todos los sectores** de actividad coinciden en que su **necesidad formativa prioritaria es la Informática**. No obstante el en sector agrícola se percibe también como necesidad formativa prioritaria la formación de los trabajadores/as Cualificados/as en Medioambiente.

Tabla 10. Percepción de la necesidad de formación de los Trabajadores/as Cualificados/as por sectores de actividad

		Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Total
Informática	N	3	16	4	36	59
	%	30,0	53,3	40,0	45,0	45,4
Idiomas	N	1	15	3	34	53
	%	10,0	50,0	30,0	42,5	40,8
Prevención Riesgos Laborales	N	3	12	3	24	42
	%	30,0	40,0	30,0	30,0	32,3
Calidad	N	0	11	1	15	27
	%	,0	36,7	10,0	18,8	20,8
Medioambiente	N	1	10	3	17	31
	%	10,0	33,3	30,0	21,3	23,8

Fuente: Elaboración Propia

Trabajador/a No Cualificado/a

Tabla 11. Percepción de la necesidad de formación de los Trabajadores/as NO Cualificados/as por sectores de actividad

		Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Total
Informática	N	2	3	6	34	45
	%	20,0	10,0	60,0	42,5	34,6
Idiomas	N	1	10	7	36	54
	%	10,0	33,3	70,0	45,0	41,5
Prevención Riesgos Laborales	N	1	6	4	20	31
	%	10,0	20,0	40,0	25,0	23,8
Calidad	N	1	3	4	17	25
	%	10,0	10,0	40,0	21,3	19,2
Medioambiente	N	1	5	3	15	24
	%	10,0	16,7	30,0	18,8	18,5

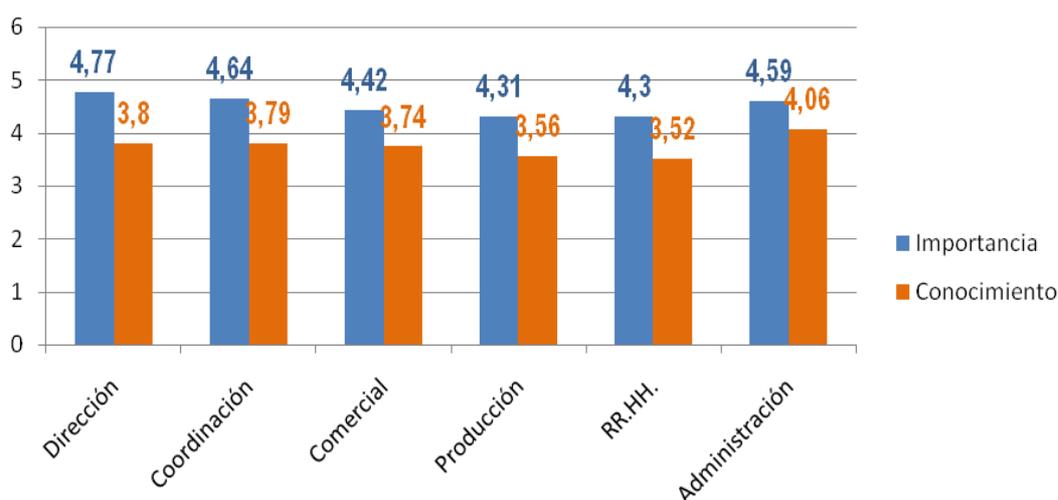
Fuente: Elaboración Propia

Los trabajadores/as No cualificados/as de la Industria, Construcción y Servicios coinciden en considerar una necesidad formativa prioritaria los Idiomas. Sin embargo los trabajadores/as No cualificados/as de la Agricultura consideran la Informática como la necesidad formativa más importante.

✓ En cuanto la **VALORACIÓN DE LA IMPORTANCIA Y EL CONOCIMIENTO** que los trabajadores encuestados les dan a las funciones que hemos definido es necesario aclarar que cuando la valoración de la importancia es más alta que la del conocimiento se entiende que existe necesidad de formativa. Recordamos que las funciones que se ha preestablecido son: **Dirección, Coordinación, Comercial, Producción, Recursos Humanos y Administración**. Es por ello, que tras esta aclaración, nos encontramos que:

Observando la muestra de trabajadores/as encuestados/as, de manera genérica, existen diferencias estadísticamente significativas en todas las Funciones entre el Conocimiento y la Importancia, es decir, en todas las funciones es mayor el grado de importancia que el de Conocimiento por lo que podemos concluir que existe una **NECESIDAD FORMATIVA** de todos/as los trabajadores/as para todas las funciones establecidas.

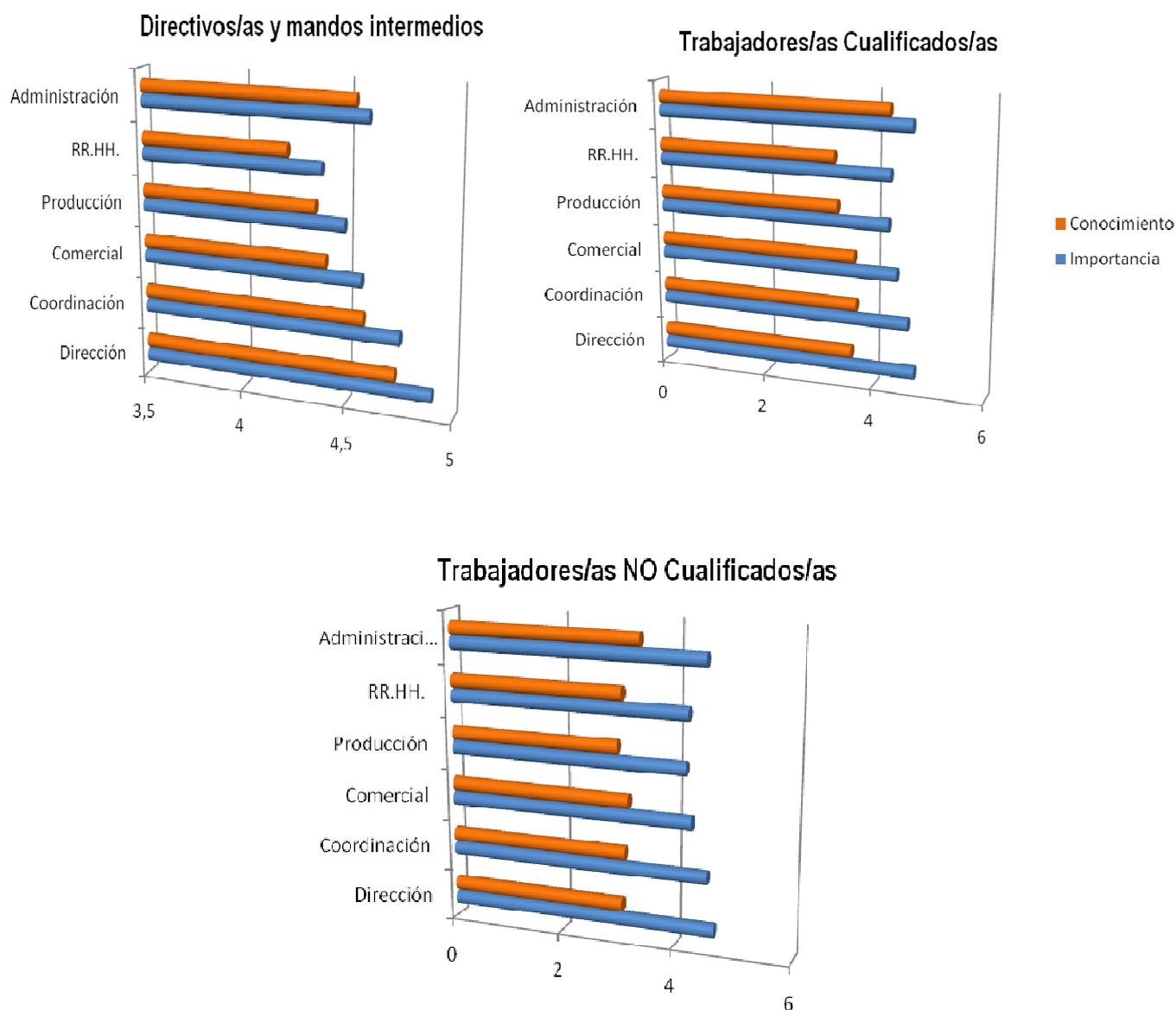
Gráfico 21. Diferencia entre la valoración de Importancia y el conocimiento de las funciones de los trabajadores/as de la muestra



Fuente: Elaboración propia

Si examinamos el análisis de Valoración de Importancia-Conocimiento según **OCUPACIONES**, se destaca que en la categoría "**Directivo/a o Mando Intermedio**" existen diferencias estadísticamente significativas entre la Importancia y el Conocimiento en las **funciones Dirección, Coordinación y Comercial**. En las tres Funciones es mayor el grado de Importancia que el grado de Conocimiento => por lo que existe una **NECESIDAD FORMATIVA** en estas materias para el colectivo de los Directores/as y mandos Intermedios.

Gráfico 22. Diferencia entre la valoración de Importancia y el conocimiento de las funciones de los Directivos/as y mandos intermedios, Trabajadores/as Cualificados/as y Trabajadores/as No cualificados/as



En **los/as trabajadores/as cualificados/as y no cualificados/as** existen diferencias estadísticamente significativas entre el Conocimiento y la Importancia **en todas las Funciones**. En todas ellas es mayor el grado de Importancia que el grado de Conocimiento => por lo que podemos concluir que existe una **NECESIDAD FORMATIVA** en todas estas materias para estas categorías profesionales.

Por **SECTORES DE ACTIVIDAD** nos encontramos con que en el sector **Agricultura** existen diferencias estadísticamente significativas en **Dirección, Coordinación, Producción, Recursos Humanos y Administración**, siendo mayor el grado de Importancia que el grado de Conocimiento => NECESIDAD FORMATIVA en Dirección, Coordinación, Producción, Recursos Humanos y Administración.

En los sectores **Industria y Servicios** existen diferencias estadísticamente significativas entre la Importancia y el Conocimiento **en todas las funciones estudiadas**, siendo mayor el grado de Importancia=> NECESIDAD FORMATIVA en todas las funciones.

En la **Construcción** existen diferencias estadísticamente significativas **en Coordinación y en Administración**, en ambos casos es mayor el grado de Importancia que el grado de Conocimiento => NECESIDAD FORMATIVA en Administración y Coordinación.

Tabla 12. Diferencia entre la valoración de Importancia y el Conocimiento de las funciones POR Sectores de actividad

Media	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Total
Importancia Dirección	4,77	4,77	4,77	4,78	4,77
Conocimiento Dirección	4,17	3,83	4,30	3,68	3,80
Importancia Coordinación	4,73	4,66	4,60	4,62	4,64
Conocimiento Coordinación	4,30	3,84	4,13	3,67	3,79
Importancia Comercial	4,40	4,49	4,30	4,41	4,42
Conocimiento Comercial	4,23	3,69	4,13	3,65	3,74
Importancia Producción	4,77	4,41	4,13	4,23	4,31
Conocimiento Producción	4,30	3,68	3,97	3,38	3,56
Importancia Recursos Humanos	4,40	4,38	4,13	4,28	4,30
Conocimiento Recursos Humanos	3,93	3,52	4,07	3,40	3,52
Importancia Administración	4,70	4,66	4,80	4,53	4,59
Conocimiento Administración	4,30	4,22	4,50	3,91	4,06

Fuente: Elaboración propia

Si relacionamos los datos **POR SECTOR Y OCUPACIÓN** a la hora de valorar la importancia que le dan los Directivos/as y mandos intermedios a las funciones y el conocimiento que tienen sobre ellas, obtenemos los siguientes resultados:

✓ **DIRECTOR/a y mando intermedio**

- En el sector **Industria** existen diferencias significativas entre la Importancia y el Conocimiento **Comercial**, Por lo que se manifiesta una necesidad formativa para esta función.
- En el sector **Servicios** existen necesidades formativas para las funciones de **Dirección y Coordinación**.
- En **Agricultura y Construcción** no existen diferencias significativas., por lo que no existen necesidades formativas evidentes.

✓ **Trabajador/a Cualificado/a**

- En **Agricultura** existen diferencias estadísticamente significativas entre el Conocimiento y la Importancia en la función **Producción**, siendo menor el grado de Conocimiento=> NECESIDAD FORMATIVA en producción.
- En el sector **Industria** los trabajadores/as Cualificados/a tienen necesidades formativas en todas las funciones.
- En la **Construcción** no existen diferencias estadísticamente significativas.

✓ **Trabajador/a No Cualificado/a**

- En el **sector Servicios** y la **industria** existen NECESIDADES FORMATIVAS en todas las funciones; DIRECCIÓN, Coordinación, RR.HH., Comercial Producción y Administración.
- En el sector **Agricultura** existen diferencias estadísticamente significativas entre el grado de Conocimiento y el grado de Importancia en las funciones "**Recursos Humanos**" y "**Administración**", en ambos casos es menor el grado de Conocimiento=> NECESIDAD FORMATIVA en estas áreas.
- En el sector **Construcción** existen diferencias significativas en **Coordinación**, siendo menor el Conocimiento=> NECESIDAD FORMATIVA.

4 Dificultades de acceso a la Formación

En este apartado, del análisis formativo, trataremos de describir las principales barreras de acceso a la Formación profesional para el empleo con las que afirman encontrarse los trabajadores/as de las empresas de la zona Norte de la Comunidad de Madrid, que han formado parte de la muestra a encuestar, así como las respuestas de aquellos expertos, de ámbito público, empresarial y sindical, que han sido entrevistados y aquella información obtenida por las fuentes documentales.

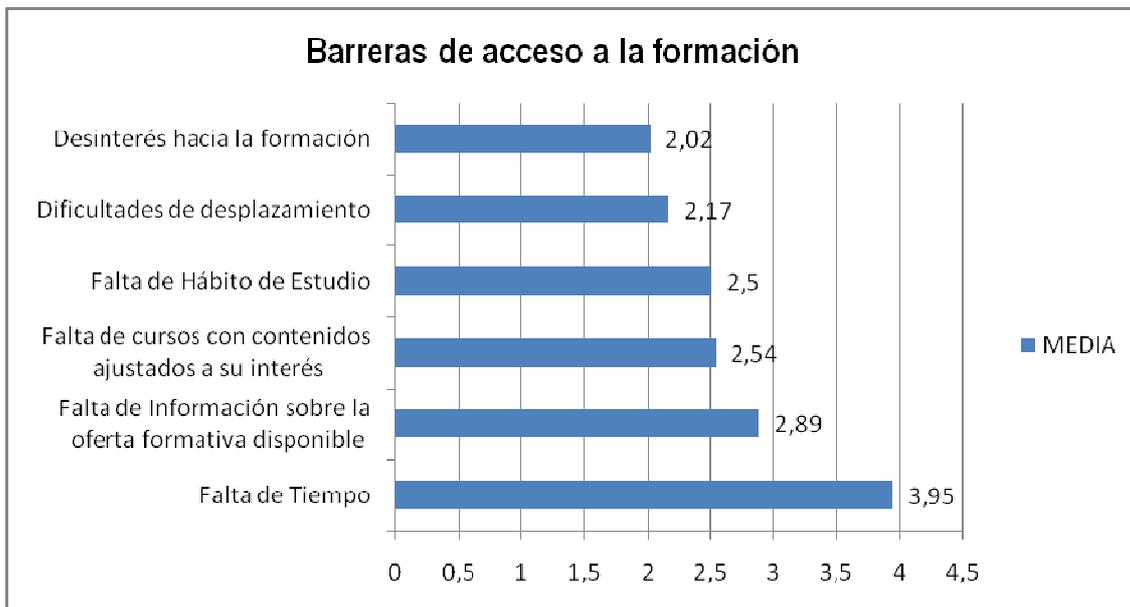
Le pedimos a los trabajadores/as encuestados/as que puntuaran del 1 al 5 en qué medida le afectaban las siguientes dificultades de acceso a la hora de realizar cursos de formación profesional para el empleo. Siendo 1 "no me afecta nada" y 5 "me afecta totalmente".

Dificultades de acceso a la Formación:

- ✓ Falta de Tiempo.
- ✓ Falta de Información sobre la oferta formativa disponible.
- ✓ Falta de Hábito de Estudio.
- ✓ Falta de cursos con contenidos ajustados a su interés.
- ✓ Desinterés hacia la formación.
- ✓ Dificultades de desplazamiento

En base a esta clasificación por dificultades de acceso a la formación, las respuestas obtenidas fueron las siguientes:

Grafico 23. Distribución de la muestra según la importancia de las barreras de acceso a la formación.



Fuente: Elaboración propia.

La mayoría de los trabajadores/as encuestados/as señalan la **Falta de Tiempo**, como la principal dificultad que encuentran para acceder a la formación profesional para el empleo. La segunda barrera de acceso a la formación, más importante es la **Falta de información sobre la oferta formativa disponible**, y en tercer lugar sitúan la **Falta de cursos con contenidos ajustados a sus intereses**. Con esto, vemos que las tres principales barreras de acceso a la formación señaladas por los trabajadores/as encuestados/as, están relacionadas con la Difusión de la formación, con el diseño de las acciones formativas, o con su jornada laboral. Por el contrario, señalan como la barrera menos importante, el desinterés hacia la formación.

Con respecto a las barreras relacionadas con la Difusión de la oferta formativa, los expertos/as entrevistados nos describen los procedimientos que se siguen para dar a conocer dicha oferta:

El Entrevistado-Experto 1 nos detalla los cauces de difusión de la oferta formativa que realiza su institución: *"Sobre todo (se emplean) cartelerías, se publica en nuestra página web, luego tienes al personal, al ayuntamiento, que se encarga de informar respecto a la formación (...) los jóvenes, por ejemplo, tienen el área de juventud (...) entonces yo creo que no tienen difícil el informarse (...) y luego el boca a boca también existe"*.

A pesar de que la mayoría de los expertos entrevistados no aluden al índice de respuesta que obtienen con las referidas convocatorias, el Entrevistado-Experto 4 nos comenta que: *"Llegar a un número mínimo (de trabajadores apuntados a cursos) aquí es imposible (...) Veo demasiado trabajo para movilizarles, es que se pasan llamando por teléfono para cualquier actividad que quieren montar (...) ya no es escasez de población, porque hay municipios más pequeños, es que ahí hay falta de interés absoluta"*.

Además de la falta de interés, otros entrevistados aluden a la falta de flexibilidad horaria de la oferta formativa, la falta de capacidad que algunas instituciones tienen para impartir la formación y, en algunos casos, los requisitos que los trabajadores han de cumplir para acceder a dichos cursos como las principales barreras para recibir dicha formación.

El Entrevistado-Experto 2 indica: *"Una traba que hay con los cursos son los horarios. Me pasó mucho con las mujeres que no pueden, porque ellas, al tener la carga de los niños que tienen que llevar al colegio, y no pueden llegar tarde a los cursos, entonces, no pueden realizar la inscripción, entonces ese es un inconveniente que hay de planificación de los cursos: los horarios"*.

✓ BARRERAS DE ACCESO A LA FORMACIÓN POR SECTORES

Si vemos los datos resultados por los 4 grandes sectores de actividad productiva, - Agricultura, Industria, Construcción y Servicios-, nos encontramos que de forma unánime y general para los cuatro sectores la principal barrera a la que hacen referencia los trabajadores/as encuestados/as es a la **Falta de tiempo**, que van desde los 4.23 puntos para el sector de la **Agricultura** hasta los 3.84 puntos para el sector de la Construcción.

Por otro lado, es el sector Agrícola, el que, como se muestra en el siguiente gráfico, parece tener más dificultades de acceso a la formación profesional para el empleo, ya que es el que obtiene las puntuaciones más altas en todas las dificultades tipificadas, salvo en la que alude al **Desinterés hacia la formación**, dónde es el sector de la **Construcción** el que alcanza la máxima puntuación con un 2.41, frente a los 2.17 puntos del sector de la Agricultura.

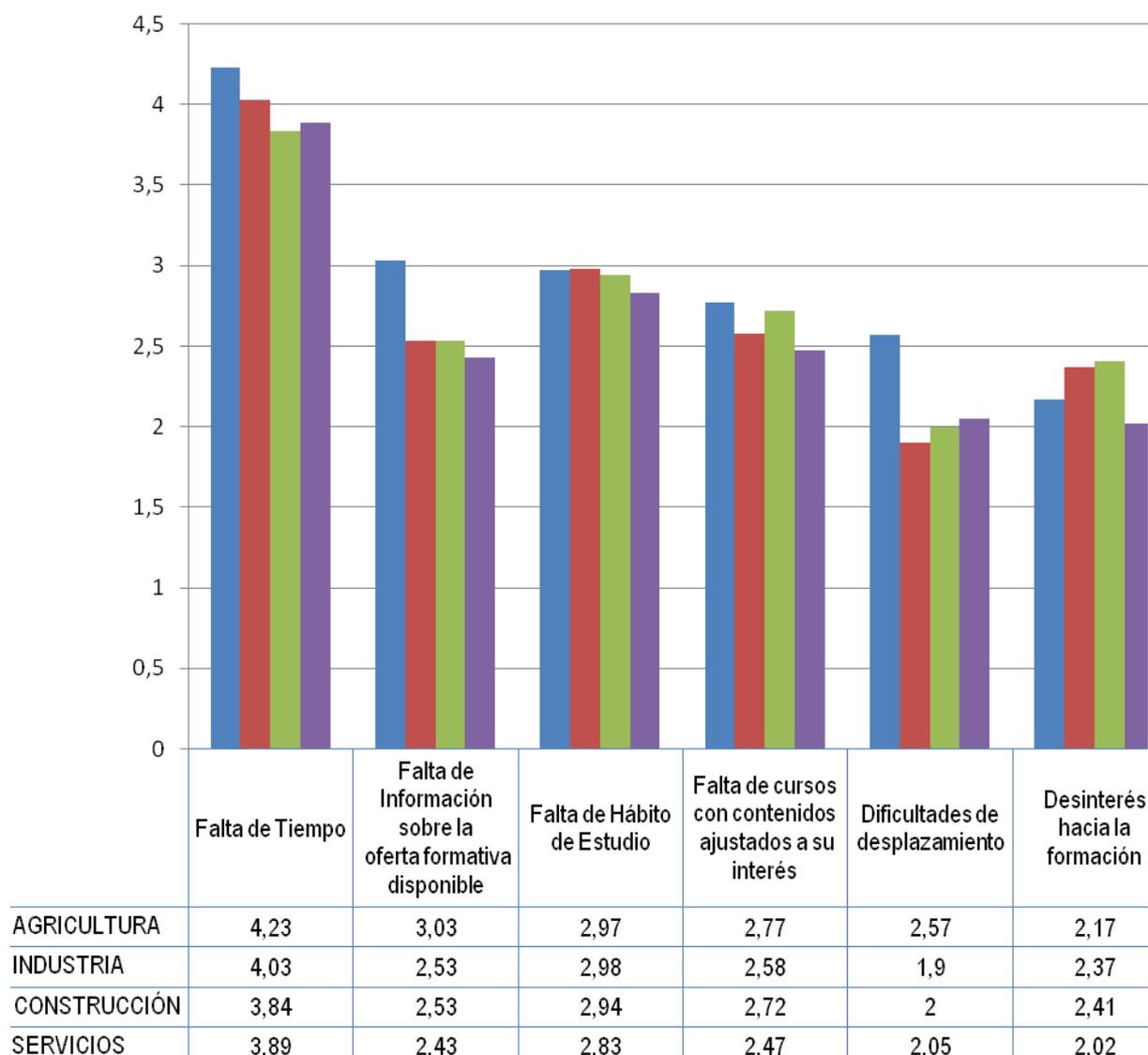
Además, con respecto a la barrera que hace referencia a **la falta de Hábito de estudio**, es la segunda dificultad más importante con la que se encuentran los trabajadores/as de la **Industria** (2.98), Construcción (2.94) y sector Servicios (2.83).

La barrera de acceso a la formación profesional que menos presencia tiene en los cuatro sectores de actividad es la **dificultad por desplazamiento**.

Por último, comentar que menos en el sector Agrícola, en la Industria, Construcción y Sector Servicios las 2 primeras o principales barreras de acceso a la Formación más encontradas por los trabajadores/as encuestados/as, coinciden, siendo la Falta de tiempo, en primer lugar, y la Falta de Hábito de estudio, en segundo, las más votadas. En la Agricultura coinciden los resultados para la valoración de la primera barrera de acceso siendo como en los otros sectores la Falta de tiempo, sin embargo como segunda dificultad para el acceso a la formación los trabajadores/as encuestados/as apuntan a la Falta de información sobre la oferta formativa disponible.

Gráfico 24. Distribución de la muestra según la importancia de las barreras de acceso a la formación por sectores de actividad

Barreras de acceso a la formación



Fuente: Elaboración propia

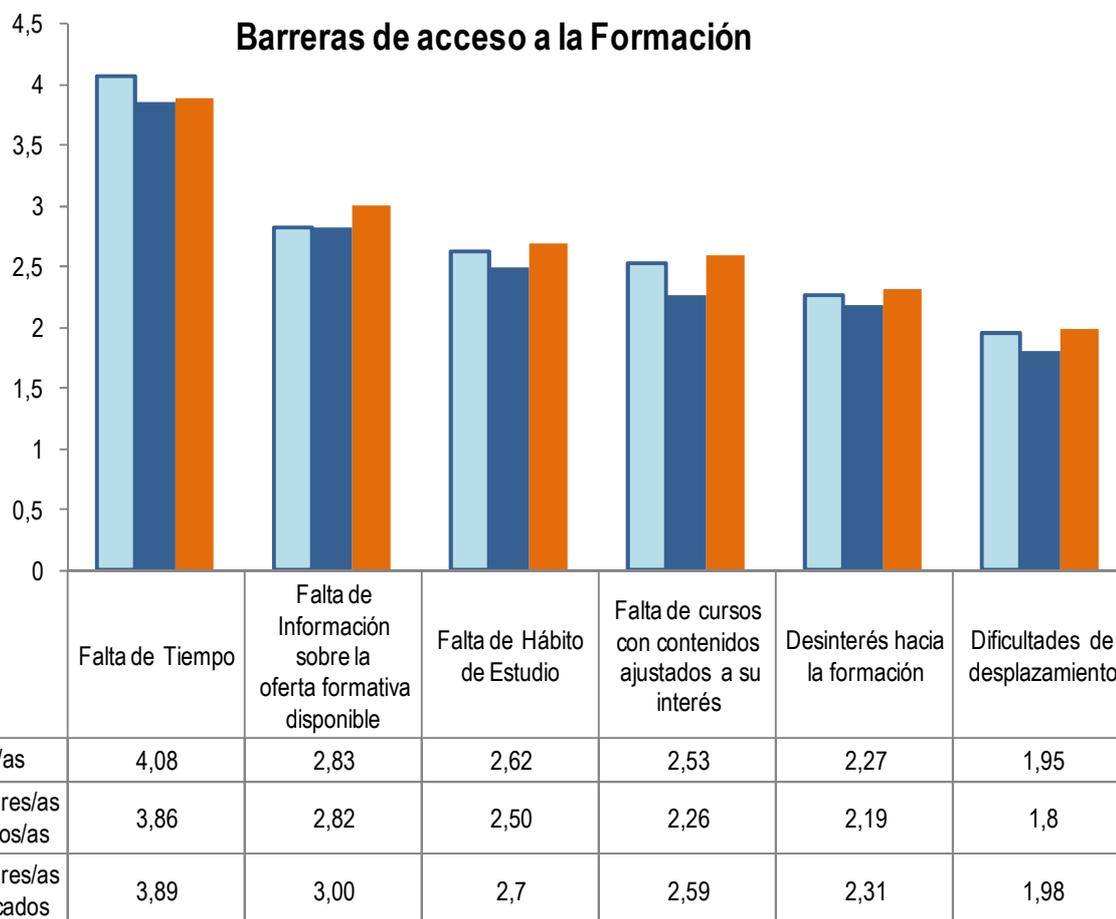
✓ BARRERAS DE ACCESO A LA FORMACIÓN POR OCUPACIONES

Si profundizamos en los resultados según las ocupaciones tratadas en el presente estudio, **Directivos/as y mandos intermedios, Trabajadores/as Cualificados/as y Trabajadores/as No Cualificados/as**, Vemos que para las tres categorías profesionales se repiten los resultados, a la hora de señalar cuáles son las tres barreras de acceso a la formación que más les afectan. Siendo éstas en primer lugar, la **Falta de tiempo**, en segundo lugar la **Falta de información sobre la oferta formativa disponible** y en tercer lugar de importancia la **Falta de hábito para el estudio**.

- Viendo las diferencias entre las tres ocupaciones para cada una de las tres barreras de acceso, citadas anteriormente, podemos ver que la **Falta de Tiempo**, afecta más a los **DIRECTIVOS/AS Y MANDOS INTERMEDIOS** que a las otras ocupaciones, situándose en un segundo lugar los trabajadores/as no cualificados/as y en último lugar pero siguiendo puntuaciones muy parecidas a los segundos los trabajadores/as Cualificados/as.
- Si aludimos a la **Falta de Información sobre la oferta formativa disponible**, los **TRABAJADORES/AS CUALIFICADOS/AS** son a los que más les afecta esta barrera, dándole una importancia de 3 puntos, en segundo lugar estarían los Directivos/as y mandos intermedios (2.83) y en último lugar, pero con una puntuación muy parecida a los Directivos/as estarían los Trabajadores/as cualificados/as (2.82).
- Por último la **Falta de hábito para el estudio**, parece ser la barrera que más afecta a los **TRABAJADORES NO CUALIFICADOS/AS**, seguidos muy de cerca por los Directivos/as y mandos intermedios.

Por último, la dificultad que parece afectar en menor medida, a todas las categorías profesionales por igual, es tal como pasaba anteriormente, con los resultados por sectores de actividad, los **problemas de desplazamiento para acceder a esa formación**.

Gráfico 25. Distribución de la muestra según la importancia de las barreras de acceso a la formación por ocupaciones



Fuente: Elaboración propia

✓ BARRERAS DE ACCESO A LA FORMACIÓN POR SECTOR Y OCUPACIONES

Si relacionamos los resultados obtenidos por sectores y ocupaciones nos encontramos que:

- "La falta de tiempo" es la principal barrera con las que se encuentran todas las categorías profesionales en todos los sectores de actividad.

Tabla13. Barreras de acceso a la formación por ocupaciones y sectores de actividad

Directivo/a o Mando Intermedio

Media	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Total
Falta de tiempo	3,90	4,00	4,00	4,14	4,08
Falta de hábito de estudio	2,60	2,97	3,50	2,40	2,63
Falta de información sobre la oferta formativa disponible	2,60	3,13	3,20	2,73	2,85
Falta de cursos con contenidos ajustados a su interés	2,40	2,63	3,10	2,45	2,54
Desinterés hacia la formación	2,20	2,20	2,70	2,15	2,21
Dificultades de desplazamiento	2,00	2,37	2,60	1,71	1,95

Trabajador/a Cualificado/a

Media	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Total
Falta de tiempo	4,50	3,90	4,00	3,76	3,87
Falta de hábito de estudio	3,30	1,97	1,70	2,21	2,20
Falta de información sobre la oferta formativa disponible	3,30	2,77	2,90	2,80	2,84
Falta de cursos con contenidos ajustados a su interés	2,90	2,37	2,70	2,50	2,52
Desinterés hacia la formación	2,20	1,67	1,50	1,85	1,81
Dificultades de desplazamiento	3,00	2,33	2,70	2,10	2,27

Trabajador/a No Cualificado/a

Media	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Total
Falta de tiempo	4,30	4,17	3,70	3,79	3,91
Falta de hábito de estudio	3,00	2,60	2,50	2,71	2,69
Falta de información sobre la oferta formativa disponible	3,20	3,03	2,90	2,99	3,01
Falta de cursos con contenidos ajustados a su interés	3,00	2,77	2,50	2,49	2,59
Desinterés hacia la formación	2,10	1,87	2,00	2,04	2,00
Dificultades de desplazamiento	2,70	2,47	2,20	2,25	2,33

Fuente: Elaboración Propia

5 Análisis anticipatorio de la demanda y la oferta de formación para los próximos tres años

A continuación se presentan los datos (Cualitativos) extraídos de las entrevistas a expertos, realizadas en los trece municipios de la zona Norte de Madrid, objeto de estudio. Estos datos hacen referencia a las características de la formación profesional (reglada y para el empleo) que se ofrece a los trabajadores/as por parte de las diferentes instituciones y la que realizan los trabajadores (Temáticas, modalidad de impartición, duración, etc...). Señalar que esta información simplemente realiza una descripción de la población que ha sido entrevistada, es decir, no podemos extraer relaciones de causa-efecto, aunque sí podemos realizar un bosquejo general de la situación, evolución y tendencias que sigue la formación profesional – Reglada y para el empleo- de los trabajadores/as de las empresas ubicadas en territorio objeto de estudio: De Alcobendas a Bustarviejo.

Así, de las características de la Oferta formativa y de evolución y tendencia en el territorio objeto de estudio nos hablan los expertos/as entrevistados, los que nos dejan las siguientes afirmaciones al respecto:

- ✓ Una primera característica de la Oferta formativa, apunta hacia que la formación continua en los talleres que reciben los demandantes de empleo es remunerada, como nos lo hace constar el **Entrevistado-Experto 1**: *“Lo que sí damos es sobretodo formación continua en los talleres de empleo. Se dictan talleres de empleo. Ahora mismo estamos con un taller de empleo de jardinería. La gente que puede acceder a estos talleres de empleo son los mayores de 25 años y que están apuntados como demandantes de empleo. Entonces, los talleres de empleo, más o menos, tienen una parte teórica y una parte práctica. Y son remunerados”*.
- ✓ Otra característica a destacar es que, apreciamos una falta de cultura empresarial para motivar a sus trabajadores y de éstos mismos para reciclarse mediante la formación, como nos dice el **Entrevistado-Experto 5**: *“La formación continua dentro de las empresas, ahí hay mucha asignatura pendiente (...) yo creo que hay algo ahí que no acaba de funcionar (...) el que ya está trabajando que se recicle, hay que entenderlo como inversión tanto para el trabajador como para la empresa (...) ahí hay algo que falla, no acaba de llegar a la gente esa formación”*.
- ✓ Por otro lado, apreciamos también un significativo sector de la población de estos municipios que se encuentra en situación de desempleo que opta por reciclarse mediante cursos formativos que las instituciones municipales han diseñado para recolocar a estos trabajadores en sectores económicos emergentes en la zona, tal y como nos lo cuenta el **Entrevistado-Experto 6**: *“Hay mucha gente en paro que quiere re-cualificarse en lo que sea, gente que venía de la construcción, están formándolos en auxiliar de enfermería, geriatría, mucho el tema de jardines, se los está formando también para hacer buenos cocineros (...) o sea, nosotros vamos a orientarlos todo al turismo, que surjan empresas de servicios asociados al turismo, que no hay ninguna, por ejemplo, actividades de tiempo libre, guías de montaña, etc.”*.
- ✓ Una cuarta característica hace referencia a los cursos que ofrecen las instituciones cuyos expertos han sido entrevistados, la oferta suele ser amplia y variada en cuanto a su contenido, de duración corta, generalmente gratuitos pero también ocasionalmente de pago, y presenciales en su mayoría. En relación a la demanda que los trabajadores

realizan de los cursos, el **Entrevistado-Experto 1** dice: "Sobre todo preguntan por nuevas tecnologías, podemos hablar de creación de páginas web (...), comercio electrónico, cómo comerciar a través de Internet, etc."

- ✓ Para dar a conocer dicha oferta, las entidades encargadas en su difusión suelen emplear recursos municipales para su publicación, así como también en Internet.

El **Entrevistado-Experto 6** nos detalla los cauces de difusión de la oferta formativa que realiza su institución: "Normalmente tenemos por la bolsa de empleo uno de los sectores que se apuntan es la formación. Entonces, en base al puesto que ellos han requerido se les envía un e-mail, se les llama por teléfono. Luego, vía web, vía radio y también se hacen las publicaciones municipales y comarcales".

Y en la misma línea, el **Entrevistado-Experto 1** indica: "Sobre todo (se emplean) cartelerías, se publica en nuestra página web, luego tienes al personal, al ayuntamiento, que se encarga de informar respecto a la formación (...) los jóvenes, por ejemplo, tienen el área de juventud (...) entonces yo creo que no tienen difícil el informarse (...) y luego el boca a boca también existe".

A pesar de que la mayoría de los expertos entrevistados no aluden al índice de respuesta que obtienen con las referidas convocatorias, el Entrevistado-Experto 4 nos comenta que: "Llegar a un número mínimo (de trabajadores apuntados a cursos) aquí es imposible (...) Veo demasiado trabajo para movilizarles, es que se pasan llamando por teléfono para cualquier actividad que quieren montar (...) ya no es escasez de población, porque hay municipios más pequeños, es que ahí hay falta de interés absoluta".

Por último, además de la falta de interés, otros entrevistados aluden a la falta de flexibilidad horaria de la oferta formativa, la falta de capacidad que algunas instituciones tienen para impartir la formación y, en algunos casos, los requisitos que los trabajadores han de cumplir para acceder a dichos cursos como las principales barreras para recibir dicha formación.

- ✓ El **Entrevistado-Experto 2** indica: "Una traba que hay con los cursos son los horarios. Me pasó mucho con las mujeres que no pueden, porque ellas, al tener la carga de los niños que tienen que llevar al colegio, y no pueden llegar tarde a los cursos, entonces, no pueden realizar la inscripción, entonces ese es un inconveniente que hay de planificación de los cursos: los horarios".

Por su parte, el Entrevistado-Experto 11 nos comenta: "El problema principalmente que tenemos a la hora de firmar un convenio para hacer cursos, es el coste de ellos que algunos no son gratuitos y otro, el que exigen para ser gratuitos un número de personas muy grande, que a veces cuesta poder tener ese número de personas para que coincida en horarios y en fechas con la gente (...) Se deberían hacer más cursos, o sea, los cursos con un número más pequeño, en relación al número de habitantes de la población, principalmente".

- ✓ Finalmente, el **Entrevistado-Experto 9** menciona los siguientes obstáculos para acceder a la formación: "Tiene que ser autónomo, hay algunas veces los podemos realizar con el autónomo y el empleado, y otras veces solamente para el autónomo".

6 Relación de Fuentes documentales consultadas

Oferta formativa

- **Ministerio de Educación.** Ciclos formativos de formación profesional <http://www.educacion.es/educacion/que-estudiar.html>.
- Consejería de educación de la Comunidad de Madrid. www.educa.madrid.org.

Buenas prácticas en Formación Profesional para el Empleo

- **Gil, L., Mariño, D., Comesaña, M., Canal, P. y López-Tercero, A. (2007).** *Spanish Benchmarking Project (SPABEN): Experiencias de aplicación de medios tecnológicos a la impartición de la Formación Continua.* Acción Complementaria a la Formación Continua. Documento de Síntesis. Fundación Tripartita para el Empleo.
- **LLorens, S. (2006).** Indicadores de calidad en el diseño de la formación continua. Extraído el 25 de mayo de 2008 desde <http://www.uji.es/bin/publ/edicions/jfi4/calidad.pdf>
- **Varlejs, J. (2006).** Desarrollo Profesional Continuo: Principios y Buena Práctica. En *Desarrollo Profesional Continuo y la Formación en el Lugar de Trabajo (IFLA)*. Extraído el 27 de mayo de 2008 desde <http://www.ifla.org/VII/s43/pub/cpdwl-qual-guide-es.pdf>

Formación Continua

- **Alcantud Marin (1999).** *Teleformación: Diseño para todos.* Publicado por Universitat de València.
- **Bom, W. (1994)** Abrirse paso: orientación laboral y profesional para las mujeres. Barcelona, El Rouve.
- Competencias, igualdad de oportunidades y eficacia de la Formación Continua. **Fundación Tripartita para la formación en el empleo. Madrid, 2005.**
- Competencias Profesionales y Formación Continua en la Provincia de Cáceres. Necesidades Formativas. **Federación Empresarial Cacereña, 1999.**
- **Fundación tripartita para la formación en el empleo.** Evolución del sistema de bonificaciones a las empresas. Ejercicio 2008.

- Dificultades de acceso a la Formación Continua. Valdés Cifuentes (Dirección). UGT. **Ediciones la montaña, S.L. Madrid, 2001.**
- **Debesse, M. Y Mialaret, G.:** *Formación continua y educación permanente.* OIKOS-TAU. Barcelona. 1986.
- **Echevarría, B. (1997):** Inserción Sociolaboral. *Revista de Investigación Educativa, 15, 2,* 85-115.
- Estudio sobre Necesidades Formativas de Jóvenes con Riesgo de Exclusión Social, en Almendralejo, Badajoz, Plasencia y Comarca del Campo Arañuelo, Isabel Méndez Sánchez.- **Fundación MUJERES 1999** (Proyecto ACTISUR. I.C. YOUTHSTART)
- Estudio sobre Necesidades Formativas en el ámbito de los Nuevos Yacimientos de Empleo en la ciudad de Cáceres I y II, Pedro Malpica Soto – M^a Soledad Muñoz Prieto.- Fundación MUJERES 1998 Y 1999 (**Proyecto INNOVA. I.C. NOW**)
- Estudio sobre Necesidades Formativas en Navalmoral de la Mata.- **Ayuntamiento de Navalmoral de la Mata, 2000.**
- **EOI y SIGMA (1997)** Estudio sobre los cursos de formación continua entre las mujeres de plantilla de las empresas vinculadas a las áreas relacionadas con las nuevas tecnologías de la información y comunicación, y medio ambiente. Madrid, Sigma Dos.
- **Pérez Serrano, G. (2003)** *Pedagogía Social, Educación Social: Construcción científica e intervención práctica.* Publicado por Narcea.
- **Romero, S. (1999):** *Orientación para la transición de la escuela a la vida activa.* Barcelona, Laertes.
- **Rubio, R. (2000):** Entrenamiento en la transición a la vida activa. Asesoramiento sobre estudios superiores en campos profesionales acordes con las aptitudes, intereses y motivaciones de los alumnos, en RUBIO, R. y
- **Sanromà Meléndez, E y Hintzmann Colominas, C. (2000)** *Oferta y demanda de cualificaciones profesionales en el mercado de trabajo español: Un informe del proyecto esa. , iniciativa Adapt.* Publicado por Edicions Universitat Barcelona

Metodología de análisis

- **Anguera M.T., Arnau J, Ato M, Martínez R, Guillermo Vallejo JP (1995).** *Métodos de investigación en Psicología*. Madrid. Síntesis Psicología.
- **Cabrera Cisterna, F. (2005):** "Categorización y triangulación como procesos de validación del conocimiento en investigación cualitativa". *Theoria* 14 (1): 61-71.
- **Carey, J.W.; Wenzel, P.H.; Reilly, C.; Sheridan, S. (1998):** "CDC EZ-TEXT: Software for Management and Analysis of Semistructured Qualitative Data Set". *Cultural Anthropology Methods* 10(1): 14-20.
- **Golafshani, N. (2003):** "Understanding Reliability and Validity in Qualitative Research". *The Qualitative Report*. 8 (4): 597-607.
- **Jones, K. (2004):** "Mission Drift in Qualitative Research or Moving Toward a Systematic Review of Qualitative Studies, Moving Back to a More Systematic Narrative Review". *The Qualitative Report* 9(1), 95-112.
- **Kreuger, R.A. (1988)** *Focus groups: a practical guide for applied research*. London: Sage.
- **McQueen, K.M.; McClellan, E.; Kay, K.; Milstein, B. (1998):** "Codebook Development for team-based Qualitative Analysis". *Cultural Anthropology Methods* 10(2): 31-36.
- **Mella, O. (1998):** *Naturaleza y orientaciones teórico-metodológicas de la investigación cualitativa*. Santiago, CIDE.
- **Pardo Merino, A., Ruiz Díaz, M. A., (2002).** *Guía para el análisis de datos. SPSS 11*. Madrid. McGraw-Hill.
- **Pérez Serrano, G. (1994):** *Investigación cualitativa: retos e interrogantes*. II. La Muralla. Madrid. España.
- **Piergiorgio, C. (2003):** *Metodología y técnicas de investigación social*. McGraw-Hill, D.L. Barcelona. España.
- **Ragin, C.; Nagel, J.; White, P. (2004):** Report of Workshop on Scientific Foundations of Qualitative Research. Conducted July 11- 12 National Science Foundation: Arlington, Virginia.

- **Ruiz JI, 1996.** *Metodología de la investigación cualitativa.* 6: 191-195, Universidad de Deusto.

- **Taylor, S.J. y Bogdan, R. (1992)** *Introducción a los métodos cualitativos de investigación.* Paidós, Barcelona.

- **Valles Martínez MS. (1997).** *Técnicas cualitativas de investigación social: reflexión metodológica y práctica profesional.* Síntesis, D.L.

7 Relación de Tablas y gráficos

✓ RELACIÓN DE TABLAS

Tabla 1. Los subsistemas de Formación Profesional para el Empleo.

Tabla 2. Porcentaje de población con estudios.

Tabla 3. Nivel de estudios máximo terminado.

Tabla 4. Cursos de Formación profesional para el empleo realizados por los DIRECTIVOS/AS y Mandos Intermedios en los últimos tres años.

Tabla 5. Cursos de Formación profesional para el empleo realizados por los TRABAJADORES/AS CUALIFICADOS/AS en los últimos tres años.

Tabla 6. Cursos de Formación profesional para el empleo realizados por lo TRABAJADORES/AS NO CUALIFICADOS/AS en los últimos tres años.

Tabla 7. Duración de los cursos realizados según las Ocupaciones.

Tabla 8. Duración de los cursos realizados según los sectores de actividad.

Tabla 9. Percepción de la necesidad de formación de los Directivos/as por sectores de actividad.

Tabla 10. Percepción de la necesidad de formación de los Trabajadores/as Cualificados/as por sectores de actividad.

Tabla 11. Percepción de la necesidad de formación de los Trabajadores/as NO Cualificados/as por sectores de actividad.

Tabla 12. Diferencia entre la valoración de Importancia y el Conocimiento de las funciones POR Sectores de actividad

Tabla 13. Barreras de acceso a la formación por ocupaciones y sectores de actividad

✓ RELACIÓN DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Participantes formados en la Comunidad de Madrid y tipología de las acciones de formación continua

Gráfico 2. Evolución del sistema de Bonificaciones 2007/2008 en las empresas de la Comunidad de Madrid. Indicadores de empresas según estratos de asalariados y Sector de actividad.

Gráfico 3. Distribución de la muestra según el nivel de estudios terminados de formación profesional reglada

Gráfico 4. Distribución de la muestra por nivel de estudios y Ocupación

Gráfico 5. Distribución de la muestra según la realización de alguna acción formativa en los últimos tres años

Gráfico 6. Distribución de la muestra según la realización de alguna acción formativa en los últimos tres años por Sectores de actividad

Gráfico 7. Distribución de la muestra según el tipo de acción formativa de formación profesional para el empleo realizada en los últimos tres años.

Gráfico 8. Distribución de la muestra por modalidad de impartición de los cursos realizados en los últimos tres años

Gráfico 9. Distribución de la muestra por modalidad de impartición de los cursos realizados en los últimos tres años y categorías profesionales

Gráfico 10. Distribución de la muestra por modalidad de impartición de los cursos realizados en los últimos tres años y Sectores de actividad

Gráfico 11. Distribución de la muestra según la duración de la formación realizada en los últimos tres años

Gráfico 12. Distribución de la muestra según la necesidad percibida por los trabajadores de recibir formación en las siguientes temáticas

Gráfico 13. Distribución de la muestra según la necesidad percibida por los Directivos/as y Mandos intermedios de recibir formación en las siguientes temáticas

Gráfico 14. Distribución de la muestra según la necesidad percibida por los Trabajadores/as Cualificados/as de recibir formación en las siguientes temáticas

Gráfico 15. Distribución de la muestra según la necesidad percibida por los Trabajadores/as No Cualificados/as de recibir formación en las siguientes temáticas

Gráfico 16. Distribución de la muestra según percepción de la necesidad de formarse por Ocupación y Acción formativa

Gráfico 17. Distribución de la muestra según percepción de la necesidad de formarse por Ocupación y Acción formativa

Gráfico 18. Distribución de la muestra según percepción de la necesidad de formarse por Ocupación y Acción formativa

Gráfico 19. Distribución de la muestra según percepción de la necesidad de formarse por Ocupación y Acción formativa

Gráfico 20. Distribución de la muestra según percepción de la necesidad de formarse por Ocupación y Acción formativa

Gráfico 21. Diferencia entre la valoración de Importancia y el conocimiento de las funciones de los trabajadores/as de la muestra

Gráfico 22. Diferencia entre la valoración de Importancia y el conocimiento de las funciones de los Directivos/as y mandos intermedios, Trabajadores/as Cualificados/as y Trabajadores/as No cualificados/as

Gráfico 23. Distribución de la muestra según la importancia de las barreras de acceso a la formación.

Gráfico 24. Distribución de la muestra según la importancia de las barreras de acceso a la formación por sectores de actividad

Gráfico 25. Distribución de la muestra según la importancia de las barreras de acceso a la formación por ocupaciones

CONCLUSIONES



Índice

1	Configuración económica empresarial del territorio.....	191
2	Descripción socio laboral del territorio.....	192
3	Situación del a formación profesional para el empleo en el territorio.....	196

1. Configuración económica – empresarial del territorio.

Nos encontramos ante trece municipios cuya aportación al PIB regional y nacional es alta, en cuanto supone el 7,7% del Producto Interior Bruto de la Comunidad de Madrid y el 1,3% del total de España. Este PIB está generado principalmente por las actividades del sector servicios.

No obstante, son destacables las diferencias existentes entre el PIB de unos municipios y otros: mientras Alcobendas se sitúa, tras Madrid, en el Ayuntamiento con mayor PIB de toda la Comunidad, un total de diez de los trece municipios observados se sitúan por debajo de la media autonómica. Lo mismo ocurre si nos detenemos en el PIB per cápita: mientras Alcobendas y Tres Cantos registran rentas de las más altas de la comunidad, nueve de los trece no alcanzan la media de la misma.

En cuanto a la población, los datos desglosados en este informe muestran que nos encontramos con tres municipios muy poblados –San Sebastián de los Reyes, Colmenar Viejo y Tres Cantos– y con diez ayuntamientos cuyo número de habitantes se sitúan por debajo de la media de la Comunidad de Madrid. El número de inmigrantes empadronados en seis municipios de la zona sur se sitúa por encima de la media de la Comunidad, y los siete restantes por debajo.

Un dato sin duda revelador para este informe es que sólo una minoría de la población del conjunto de estos trece municipios tiene estudios universitarios, casi la mitad de los habitantes tiene estudios medios o de formación profesional, y todavía existe un elevado índice de ciudadanos sin estudios o analfabetos.

En cuanto a los trabajadores, la tasa de paro registrada en estos municipios es baja en la mayoría de ellos si la comparamos con el resto de la Comunidad de Madrid, todos ellos están por debajo de la media regional. Es significativo también, que frente a un 75,2% de afiliados a la Seguridad Social por cuenta ajena se sitúa un 24,8% de autónomos.

Finalmente, si atendemos al tipo de empresas en función del sector de actividad apreciamos un alto índice de establecimientos dedicados a servicios –principalmente al comercio al por menor–, a la construcción, industria manufacturera y, en muy menor número, a la agricultura.

2. Descripción socio-laboral del territorio

En este nivel de análisis hemos tratado de trazar una panorámica general del territorio desde el punto de vista de las ocupaciones que aparecen en el mismo, identificando aquellas que se pueden considerar como representativas de todos los sectores, por su carácter transversal, ya que hemos visto la dificultad de sintetizar la información acerca de las ocupaciones presentes en el territorio, debido precisamente a eso: a ser un estudio territorial, que abarca 13 actividades económicas diferentes. Así, hemos optado por efectuar un análisis, en el que hemos incluido las ocupaciones transversales que se encuentran en todas las empresas como son la categoría profesional de:

- Director/as y mando Intermedio.
- Trabajador/a Cualificado/a
- Trabajador/a No Cualificado/a

Para el desarrollo de este análisis se ha recopilado información a través de algunas de las fuentes documentales e institucionales, que nos han permitido establecer una serie de aspectos relevantes a tener en cuenta, posibilitando la posterior definición de los perfiles profesionales de los/as trabajadores/as encuestados. Asimismo, además de las fuentes documentales también se ha realizado el análisis estadístico de las encuestas realizadas, así como el análisis de contenidos de las entrevistas a expertos.

El resultado de todo ello, ha sido por un lado, la descripción de las ocupaciones en función de las diferentes familias profesionales que constituyen cada sector de actividad objeto de estudio y que están definidas por el Instituto Nacional de Cualificaciones. Por otro lado, hemos realizado la descripción de los perfiles profesionales de las ocupaciones seleccionadas (Director/a y mando intermedio, Trabajador/a Cualificado/a y Trabajador/a No Cualificado/a) a través de las reacciones de los trabajadores hacia su trabajo (Satisfacción, Nivel de eficacia, Necesidades formativas percibidas, Conocimiento de los trabajadores/as sobre su trabajo) y de las Características de su trabajo en sí mismo (Exigencia física y Condiciones de trabajo, Nivel de Autonomía, Interacción social, Interdependencia, Retroalimentación y relación social en la organización, Especialización, Propiedades de las tareas, Simplicidad, Variedad de las tareas, Importancia y Ergonomía).

Las principales conclusiones por los diferentes apartados son:

✓ MAPA OCUPACIONAL

El CNCP (Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales) comprende las cualificaciones profesionales más significativas del sistema productivo español. Estas cualificaciones profesionales se estructuran en **26 familias profesionales**, que responden a criterios de afinidad de la competencia profesional, presentando cinco niveles de cualificación.

De las 26 Familias Profesionales que se incluyen en el CNCP, hemos relacionado con las 13 actividades económicas objeto de estudio un total de 24 Familias Profesionales:

FAMILIAS PROFESIONALES	
1. Agraria	14. Edificación e Obra Civil
2. Marítimo-Pesquera	15. Vidrio y Cerámica
3. Industrias Alimentarias	16. Madera, Mueble y Caucho
4. Química	17. Textil, Confección y Piel
5. Imagen Personal	18. Artes Gráficas
6. Sanidad	19. Imagen y Sonido
7. Seguridad y Medio Ambiente	20. Informática y Comunicaciones
8. Fabricación Mecánica	21. Administración y Gestión
9. Instalación y Mantenimiento	22. Comercio y Marketing
10. Electricidad y Electrónica	23. Servicios Socioculturales y a la Comunidad
11. Energía y Agua	24. Hostelería y Turismo
12. Transporte y Mantenimiento de Vehículos	25. Actividades Físicas y Deportivas
13. Industrias Extractivas	26. Artes y Artesanías

✓ CONDICIONES LABORALES

- El **88,2%**, del total de trabajadores/as Encuestados/as posee un **contrato indefinido** frente al **11,8%** que tiene un **contrato temporal**.
- La mayoría, **91,0%**, trabaja a **jornada completa**.
- Y el **53,6%** lleva **más de 5 años en la empresa**.
- El tiempo más largo de **permanencia en el puesto de trabajo** que se alcanza por ocupación es:
 - Directivos/as y mandos intermedios (Más de 10 años)
 - Trabajador/a Cualificado/a (De 5 a 10)
 - Trabajador/a No cualificado/a (De 1 a 3 años)

- Por último, comentar que el **63,3%** de los/as trabajadores/as entrevistados/as trabaja en una **microempresa (1-9 empleados)**.

✓ VALORACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO POR OCUPACIONES

La reacción hacia su trabajo la medimos mediante cuatro aspectos "Satisfacción", "Eficacia", "Necesidad formativa" y "Conocimiento del trabajo".

- Destaca el **alto grado de satisfacción** que tienen los/as trabajadores/as hacia su trabajo, otorgando **4,27 puntos de media en una escala de 1 a 5**.
- **Los/as directivos/as** o mandos intermedios **son los más satisfechos**, 4,50 de media.
- **Los/as directivos/as** o mandos intermedios también son el colectivo que **da mayor valoración a la necesidad formativa y al conocimiento del trabajo en contraposición a los trabajadores no cualificados que son los que aportan menor puntuación**.
- En el **sector Servicios** se da **mayor valoración a la necesidad formativa** que en el resto de sectores.
- Asimismo, es el Sector de **la Agricultura**, el que muestra más **Satisfacción hacia el trabajo**.

✓ CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO DE TRABAJO POR OCUPACIONES

En cuanto a los resultados obtenidos de la valoración de los trabajadores/as sobre las características de su trabajo en sí mismo, añanzadas a través de 11 aspectos:

Exigencia física y condiciones de trabajo

Autonomía

Interacción social

Interdependencia

Retroalimentación y relación social en la organización

Especialización

Propiedades de las tareas

Simplicidad

Variedad de tareas

Importancia

Ergonomía

Obtenemos que:

- Los/as encuestados/as **otorgan la mayor puntuación a "Propiedades de las tareas"**, 4,07 puntos en una escala de 1 a 5 y **la menor a "Especialización"**, 2,83.

Se observan diferencias estadísticamente significativas según la categoría profesional en prácticamente todos los aspectos a estudio, destacando que:

- **Los/as directivos/as** y mandos intermedios **gozan de mayor autonomía, interacción social, interdependencia, especialización, propiedades de las tareas, variedad de tareas e importancia** y menor exigencia física y condiciones de trabajo y simplicidad.
- Por su parte, los **TRABAJADORES/AS CUALIFICADOS/AS** destacan por la **"Exigencia física y condiciones de trabajo"** y la **"Retroalimentación y relación social en la organización"**.
- Por último, los **TRABAJADORES NO CUALIFICADOS/AS** están mas de acuerdo con cuestiones relacionadas **con la "Ergonomía"** y otros aspectos relacionados **con la "Simplicidad de las tareas"**:
- Por sectores sólo encontramos diferencias estadísticamente significativas en **importancia** con un valor de **3,17 en el sector construcción frente a 3,53 en el sector servicios**.

3. Situación de la formación profesional para el empleo en el territorio

Si nos centramos en **las mejoras formativas de la zona geográfica objeto de estudio** y en las soluciones que los expertos-entrevistados proponen para mejorar los subsistemas de formación, no encontramos con que la información obtenida de las entrevistas nos revela, como tales soluciones, cursos que permitan una mayor flexibilidad horaria, formación segmentada, así como los contenidos relacionados con áreas de nuevos mercados emergentes.

En esta línea, **el Entrevistado-Experto 5** nos indica: *"Cada vez hay más proyectos de formación online. Nosotros tenemos órdenes de ayuda de innovación, subvencionados, y cada día nos cuentan más cosas de formación online, formación en sistemas informáticos (...) creo que la formación presencial depende de la actividad, hay cosas que son insustituibles de que alguien te lo cuente al instante, pero las nuevas tecnologías se pueden utilizar mucho para adaptar y para que la gente que tiene problemas de horario o de desplazamiento, se puede hacer más flexible"*.

Por su parte, el Entrevistado-Experto 8 alude a la formación segmentada y a medida: *"Yo creo que para hacer una formación de calidad y servicio para las empresas tiene que ser una formación a medida, pero no ya de la empresa, sino de las empresas, de las necesidades de esa empresa en particular y que permita decirle 'no, es que usted está fallando en esto y necesita dos personas con ésta formación' (...) creo que ese es el camino"*.

Finalmente, **el Entrevistado-Experto 2** considera que la oferta formativa tenderá hacia los cursos relacionados con: *"las nuevas tecnologías, del tipo de administrativos y, también, con las energías renovables"*.

Finalmente, en relación a la descripción de la formación continua apreciamos que los expertos no aluden a los programas formativos que las grandes empresas ofrecen a sus trabajadores. En general, la mayoría de los ayuntamientos centran sus recursos en la formación para desempleados y emprendedores; apreciamos una clara deficiencia en la motivación de las pymes para facilitar que sus empleados realicen cursos, así como una falta de interés de los propios trabajadores para reciclarse. Los expertos proponen un fomento de la formación en línea o a distancia, que permita a los trabajadores contar con una mayor flexibilidad horaria para realizar su formación.

A continuación presentamos las principales conclusiones del análisis Formativo:

✓ FORMACIÓN REGLADA EN EL TERRITORIO.

- **Más del 73% de la población empadronada** en el territorio objeto de análisis **cuenta con estudios superiores de segundo o tercer grado**, dato superior a la media de la Comunidad Autónoma, mientras que únicamente un 1,4% de la población puede considerarse analfabeta, situándose por debajo de la media de la Comunidad en este caso.
- La muestra de trabajadores/as participantes en las encuestas, nos muestran también, siguiendo la tónica general de la población empadronada en el territorio, que son mayoritarios aquellos trabajadores/as encuestados/as que han terminado **estudios de**

nivel medio y superior. Situándose el porcentaje más alto en el nivel de estudios superiores (con un 32.66% de trabajadores diplomados y/o licenciados).

✓ LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO REALIZADA

- **El 63% de los trabajadores/as encuestados afirman NO haber realizado ninguna acción formativa durante los tres últimos años,** frente a un 37% que afirma lo contrario.
- **Los trabajadores/as cualificados/as son el colectivo que en mayor porcentaje ha realizado acciones formativas en los últimos 3 años.**
- Los/as encuestados/as del **sector construcción** han realizado en mayor proporción acciones formativas, 46,7%, frente a los/as del sector agricultura 30,0%.

De la población encuestada que ha realizado alguna acción formativa durante los últimos tres años podemos decir que

- **Los Directivos/as y mandos intermedios** afirman haber realizado formación en los últimos tres años sobre todo en temas relacionados con la **Prevención de Riesgos Laborales y en Informática.**
- Por su parte, los **Trabajadores/as Cualificados/as** se han formado sobre todo en cursos relacionados con temas **administrativos, Informática, Idiomas y Prevención de Riesgos Laborales.**
- Por último, las temáticas más frecuentes de las acciones formativas de formación profesional para el empleo realizadas por los **trabajadores/as No cualificados/as,** durante los últimos tres años, han sido temas **Administrativos, Informática y Prevención de Riesgos Laborales.**
- La MODALIDAD DE IMPARTICIÓN elegida de forma mayoritaria para realizar esta formación ha sido **la modalidad presencial, representando ésta al 83.56% de las respuestas.**
- **De las tres categorías profesionales encuestados prefieren la modalidad de impartición presencial,** alcanzando porcentajes clarísimos hacia este tipo de modalidad, así el 90.50% de los Directivos, un 78% de los Trabajadores Cualificados/as y un 81% de Trabajadores/as No Cualificados/as , realizaron la formación bajo la modalidad Presencial.
- **En todos los sectores de actividad** (Agricultura, Industria, Construcción y Servicios) la mayoría de los trabajadores/as que se han formado en los últimos tres años, han realizado esta formación bajo la modalidad presencial.
- Con respecto a LA DURACIÓN DE LAS ACCIONES FORMATIVAS de formación profesional para el empleo, realizadas por los trabajadores/as encuestados, obtenemos

que un **40.14%** de los mismos **han realizado cursos de menos de 50 horas**. También hay que destacar que el **22.54%** han realizado cursos de 51 a 100 horas de duración.

✓ **NECESIDADES FORMATIVAS**

- **Las necesidades formativas percibidas por los propios trabajadores/as encuestados/as** se han centrado, principalmente, en dos temáticas **Informática e Idiomas**, alcanzando el 36% de las respuestas afirmativas cada una de ellas.
- **Los Directivos/as y mandos intermedios consideran necesaria su formación**, sobre todo, **en Informática e Idiomas**.
- **Los trabajadores/as cualificados/as** es el colectivo que afirma necesitar formación en mayor porcentaje.
- **Los/as Trabajadores/as No Cualificados/as** perciben necesaria su formación en **primer lugar Idiomas y en segundo lugar en Informática** (con el 33.83 %). En el caso de los Directivos/as y de los Trabajadores/as Cualificados/as, priorizan la formación en Informática sobre la de los Idiomas.
- **Por sectores** destaca que **Servicios es el sector con mayor necesidad formativa de Informática e Idiomas, la Construcción de Prevención de Riesgos Laborales y la Industria de Calidad**. El sector Agricultura es el que menos necesidades formativas tiene de los temas propuestos.
- Existen diferencias estadísticamente significativas **en todas las Funciones** entre el Conocimiento y la Importancia. En todas las Funciones es mayor el grado de Importancia que el grado de Conocimiento => por tanto podemos afirmar que existe una necesidad formativa para todas las funciones y trabajadores/as encuestados/as.
- Los/as **Directivo/as o Mandos Intermedio** existen diferencias estadísticamente significativas entre la Importancia y el Conocimiento en las **funciones Dirección, Coordinación y Comercial**.
- En **los/as trabajadores/as cualificados/as y no cualificados/as** existen diferencias estadísticamente significativas entre el Conocimiento y la Importancia **en todas las Funciones**.

✓ BARRERAS DE ACCESO A LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

- La mayoría de los trabajadores/as encuestados/as señalan la **Falta de Tiempo**, como la principal dificultad que encuentran para acceder a la formación profesional para el empleo. La segunda barrera de acceso a la formación, más importante es la **Falta de información sobre la oferta formativa disponible**, y en tercer lugar sitúan la **Falta de cursos con contenidos ajustados a sus intereses**.
- La barrera de acceso a la formación profesional que menos presencia tiene en los cuatro sectores de actividad es la **dificultad por desplazamiento**
- La **Falta de Tiempo**, afecta más a los **DIRECTIVOS/AS Y MANDOS INTERMEDIOS**.
- La **Falta de Información sobre la oferta formativa disponible**, es la barrera de acceso que más afecta a los/as **TRABAJADORES/AS CUALIFICADOS/AS**.
- **Y la Falta de hábito para el estudio**, parece ser la barrera que más afecta a los **TRABAJADORES NO CUALIFICADOS/AS**.
- Por otro lado, es el sector **Agrícola**, el que parece tener más dificultades de acceso a la formación profesional para el empleo, ya que es el que obtiene las puntuaciones más altas en todas las dificultades tipificadas, salvo en la que alude al **Desinterés hacia la formación**, dónde es el sector de la **Construcción** el que alcanza la máxima puntuación.
- Además, con respecto a la barrera que hace referencia a la **falta de Hábito de estudio**, es la segunda dificultad más importante con la que se encuentran los trabajadores/as de la **Industria, Construcción y sector Servicios**.

