

# Estudio sobre las demandas formativas de la zona suroeste en función de la situación actual del mercado laboral

## Síntesis

AA.CC



09

## SOLICITANTE DEL ESTUDIO:

Asociación Empresarial del Suroeste de la Comunidad de Madrid. ASES-CEIM

## DESARROLLAN:

ASES-CEIM

CENTRO DE ENSEÑANZAS MODERNAS 2001, SL

## SUBVENCIONAN:

Comunidad Autónoma de Madrid

Fondo Social Europeo



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

[www.madrid.org/edupubli](http://www.madrid.org/edupubli)

[edupubli@madrid.org](mailto:edupubli@madrid.org)

---

# Prólogo

---

Quisiéramos agradecer, en primer lugar, a las personas, empresas e instituciones que han colaborado en este proyecto que ha desarrollado nuestra entidad, en la colaboración de la Comunidad de Madrid y subvencionado por esta entidad, a través de la Consejería de Empleo y Mujer y la cofinanciación del Fondo Social Europeo, ya que todos han asumido un alto grado de compromiso.

Hablar de las demandas formativas de nuestra zona de influencia en relación con la situación actual del mercado laboral, es hablar de los trabajadores y las empresas que nos encontramos ubicados en ella. La formación en la actualidad ha pasado de ser una alternativa más, a convertirse en un bien social de primera necesidad. Dada la actual situación en la que nuestra sociedad se encuentra, hace que la formación se convierta en una “obligación” para los trabajadores. Tanto si se quiere acceder a un puesto de trabajo, mantenerlo o poder promocionar, debemos permanecer en constante reciclaje y adaptación a las situaciones cambiantes del mercado laboral y empresarial.

Nuestra entidad se encuentra inmersa en diferentes proyectos que están íntimamente relacionados con la formación, ya que uno de nuestros objetivos como entidad aglutinadora o como representante empresarial, es aportar soluciones a través de la formación a las diferentes necesidades empresariales, tanto en relación a la zona, como a la empresa como a los trabajadores y demandantes de empleo que quieran acceder a la misma.

Buscar alternativas en momentos de crisis es fundamental. En nuestra área de influencia se dan, desde municipios empresariales de gran desarrollo, como son los Municipios de Alcorcón y Móstoles, hasta otros donde residen trabajadores que desempeñan sus trabajos en Madrid y otros Municipios de la Comunidad. Por tanto, nuestra actuación tiene que tener un carácter global y uniforme con nuestro entorno más cercano.

Para ASES la formación es uno de sus objetivos prioritarios y tenemos la voluntad, y sobre todo el compromiso, de contribuir con nuestro esfuerzo a mejorar los contenidos y los métodos de formación hasta hacer de la formación profesional un instrumento eficaz para mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores, desempleados y empleados, y para que las empresas y este país progresen de verdad.

El estudio que hemos realizado, abarca los Municipios de Alcorcón, Arroyomolinos, El Álamo, Móstoles, Navalcarnero y Villaviciosa, donde se encuentran ubicadas las empresas con mayor peso estratégico del suroeste de nuestra Comunidad. Las situaciones encontradas y el estudio realizado nos ha mostrado una realidad que hay que abordar desde las diferentes perspectivas analizadas, pero lo más importante es que al conocer cuáles son estas demandas, nos va a permitir que los planes formativos que se elaboren a partir de ahora, tengan en cuenta las realidades encontradas.

La formación, en directa relación con la cualificación y con el empleo, es una auténtica alternativa al futuro. Por ello, en el presente estudio se ha perseguido conocer y analizar la situación del modelo de Formación para el Empleo que este año se ha puesto en marcha en España y en la Comunidad de Madrid y que integra los dos grandes modelos de formación, la de los trabajadores ocupados y los trabajadores desempleados, conocer la opinión y valoración de los actores principales del sistema de formación.

Esperamos que con los datos que resultan del estudio y, sobretudo, con las aportaciones de todos los implicados, avancemos y mejoremos los procesos de acceso a la Formación para el Empleo, identifiquemos las situaciones de déficit para poder actuar sobre ellas, reconozcamos

---

los elementos de valor añadido para incidir sobre ellos y que todo ello contribuya a una mayor cualificación y reconocimiento para los trabajadores, una mayor competitividad para las empresas y un mayor desarrollo de la sociedad.

**Juan A. Mena Muñoz**

Presidente ASES-CEIM

# Índice

<b>Introducción</b>	Pág. 5
<b>Estudio</b>	
• Resumen de la Memoria de Propuesta	Pág. 9
• Denominación del Proyecto	Pág. 10
• Objetivos Generales y Específicos	Pág. 10
• Metodología de Desarrollo de la Acción	Pág. 11
• Plan de Actuación. Fases	Pág. 13
<b>Desarrollo del Proyecto</b>	
• Acciones Previas	Pág. 15
• Organigrama del Proyecto	Pág. 15
• Recursos y Medios	Pág. 16
• Fase Documental	Pág. 17
• Fase Experimental	Pág. 17
• Redacción de Instrumentos de recogida del muestreo	Pág. 29
• Validación de la Herramienta	Pág. 30
• Lanzamiento de las Acciones de Muestreo	Pág. 30
• Fase Analítica. Recopilación y Tabulación de Datos	Pág. 35
• Análisis Preliminar de la Información Acumulada	Pág. 36
• Conclusiones Provisionales del Muestreo. Fase Cuantitativa	Pág. 36
• Conclusiones Provisionales del Muestreo. Fase Cualitativa	Pág. 104
<b>Conclusiones Finales</b>	Pág. 122
<b>Bibliografía</b>	Pág. 129



# Introducción

# Introducción

---

La actualidad se caracteriza por una fuerte crisis económica, que repercute profundamente en el sistema productivo español. Esta disminución de la actividad económica es contrastable, entre otros factores, por un aumento sustancial de las tasas de paro.

Esta situación potencia que numerosos trabajadores se vean obligados a buscar nuevos sectores de actividad para desarrollar sus competencias, ya que los suyos propios han sufrido reducciones en la capacidad de empleabilidad. En muchas ocasiones este cambio pasa, inevitablemente, por la adquisición de nuevas competencias y destrezas que potenciarán sus perfiles profesionales y niveles de cualificación.

Por todo ello la formación continua se convierte en una herramienta fundamental a nivel estratégico, para minimizar los efectos negativos de la inestabilidad laboral. No obstante para que la oferta formativa sea plenamente eficiente y se adapte a las necesidades del mercado laboral, se hace oportuno un estudio profundo sobre las necesidades formativas relevantes, para todos los actores que participan en ella.

Dentro de este contexto nacional y en el caso concreto que nos ocupa, la zona suroeste de Madrid se dibuja como un territorio de alto valor económico debido a su elevada población, su creciente actividad empresarial y la presencia de todos los sectores productivos.

Teniendo en cuenta lo anterior y debido a la inexistencia de estudios detallados que aglutinen las consecuencias de los cambios en el tejido económico, financiero y social que se están dando en esta zona de alto valor estratégico; éste estudio adquiere una gran importancia, inscribiéndose como una acción exploratoria en profundidad que determinará las nuevas necesidades formativas, apostando por ellas como un valor en alza, e incidiendo positivamente en el incremento del capital humano de las empresas, como herramienta eficaz para hacer frente a los cambios de la economía.

Teniendo en cuenta lo expuesto, se hace imperante una evaluación crítica de la situación actual, considerándola con unas características propias y específicas que requieren respuestas y acciones del mismo calado, para lograr efectividad en su aplicación.

Por ello, apostando por la formación continua como elemento estabilizador y regulador frente a la variabilidad económica, este proyecto se fija como objetivo prioritario, **proveer de la información descriptiva necesaria para alcanzar niveles altos de eficacia y eficiencia en los sistemas de formación.**

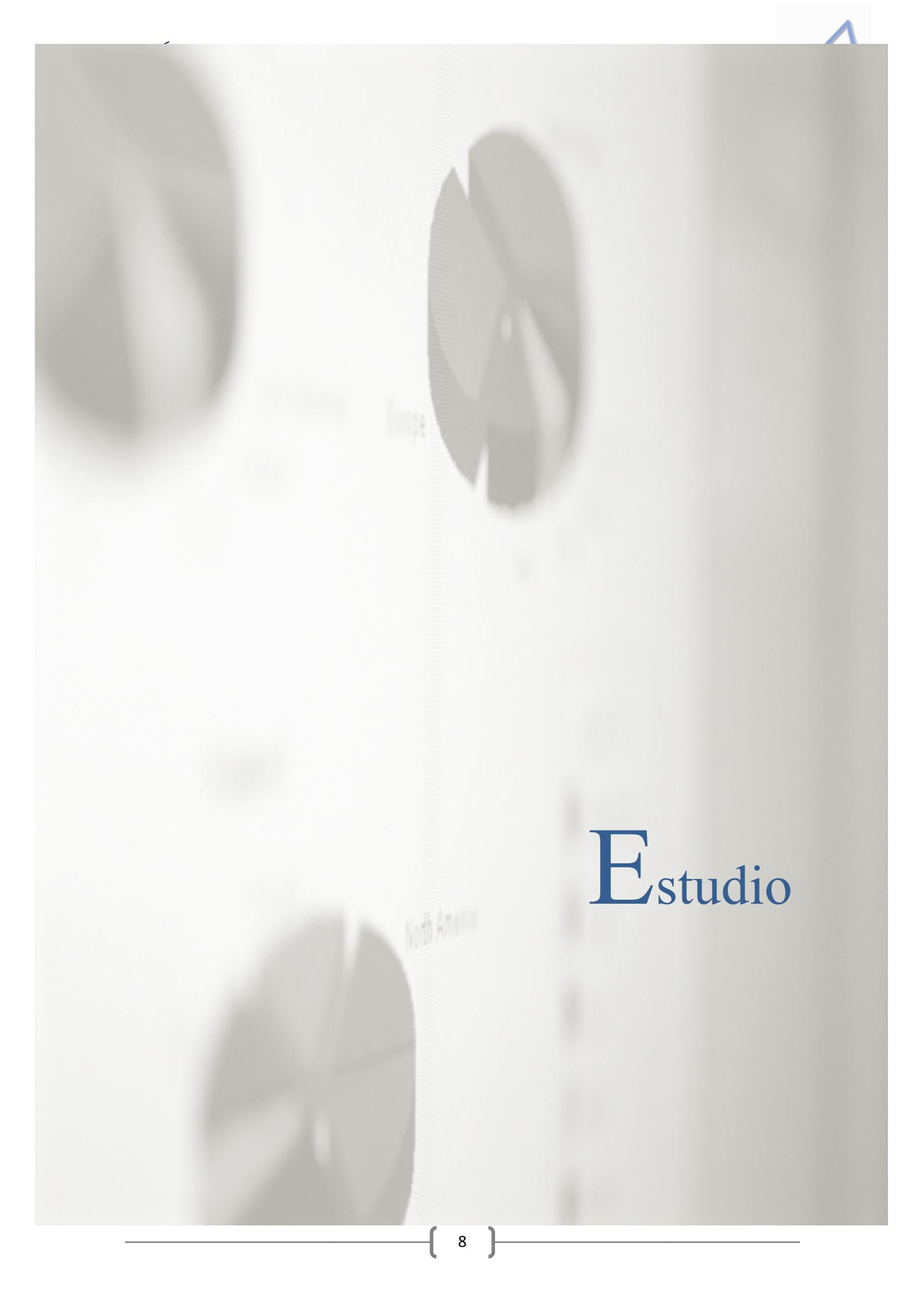
No obstante, es absolutamente oportuno un estudio previo de necesidades en el que se implique a todas las partes implicadas en el proceso. Esto permitirá diseñar acciones formativas que se ajusten a las demandas requeridas tanto por empresarios como por trabajadores, para así poder adecuar la oferta formativa a la demanda requerida por el sistema productivo, además de mejorar la competitividad de las empresas y potenciar las cualidades y desarrollo personal de los trabajadores.

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

Aprovechando que el Marco de FSE prevé acciones complementarias a los planes de formación continua, ASES-CEIM en colaboración con Centro de Enseñanzas modernas, en su condición de

Centro de Formación en la Comunidad de Madrid evaluaron la importante de presentar un estudio conjunto que desde ambas perspectivas se abarcara el número modelo de Formación para el Empleo que se ha puesto en marcha este año dentro de la Comunidad de Madrid.

En la última década, la formación ha recibido un tratamiento más equilibrado, donde la necesidad de lograr las aptitudes para un puesto de trabajo concreto se ha intercalado con una visión flexible de la formación polivalente y genérica que permitiera una mejor adaptación a los retos de los nuevos avances técnicos y tecnológicos en las empresas. Los países del norte de Europa vieron conveniente que la gestión científica del trabajo tan defendida por el empresariado incorporara la postura social en el entorno laboral. El resultado ha sido positivo, con una formación más enfocada a lograr la capacitación general de nivel que permitiera la adaptación del trabajador al entorno laboral y a implicarse más en las funciones que le competen. Al lograrse una flexibilidad funcional, se ha encauzado la estrategia empresarial hacia la competitividad en los mercados cada vez más globalizados.



# Estudio

---

## Resumen de la Memoria Propuesta

---

Como señala la Orden Ministerial que regula la Formación para el Empleo, “La formación de oferta es aquella que tiene por objeto facilitar a los trabajadores, ocupados y desempleados, una formación ajustada a las necesidades del mercado de trabajo que atienda a los requerimientos de competitividad de las empresas, a la vez que satisfaga las aspiraciones de promoción profesional y desarrollo personal de los trabajadores, capacitándoles para el desempeño cualificado de las diferentes profesiones y para el acceso al empleo.

El fin principal de la formación continua es garantizar la formación a lo largo de la vida, la adaptación de los trabajadores y las empresas a la nueva sociedad basada en el conocimiento, y el mantenimiento de la capacidad profesional de los trabajadores para que puedan adaptarse a los actuales escenarios en permanente cambio. Este fin, se hace imprescindible en estos momentos de continuo cambio e inestabilidad laboral.

**Si bien, ante la premisa de que la formación continua es fundamental para hacer frente a los cambios producidos en todos los ámbitos de la sociedad, es necesario anteponerse a estos cambios para adaptar la oferta formativa a los mismos de forma que su acción sea positiva y beneficiosa para la mejora de la cualificación de los trabajadores y de la competitividad de las empresas.**

Este año inicia en la Comunidad de Madrid la integración de los dos subsistemas de la formación profesional (formación ocupacional y continua) en un único modelo de formación profesional para el empleo, esta novedad formativa hace necesaria la existencia de estudios de prospección de cada territorio que hagan de la implantación de este sistema un éxito y permita la adaptación de la oferta formativa a la realidad actual de la zona que nos ocupa. De esta forma, se pretende romper con la barrera entre la población ocupada y desempleada en la perspectiva de la consecución del pleno empleo y que garantice la cohesión social.

La creación del Catálogo Nacional de Cualificaciones hace necesaria la continua adaptación del mismo en función de los progresos técnicos y de la organización del trabajo que se van produciendo.

Con este estudio se pretende conocer las necesidades formativas de la zona no sólo para mejorar la competitividad y el empleo, si no como herramienta para el desarrollo personal y profesional de los trabajadores.

En la actualidad, no existen estudios detallados que recojan las consecuencias de los cambios en el tejido económico, financiero y social que se están produciendo y con ello que recojan las nuevas necesidades formativas que están surgiendo en la sociedad.

Este estudio permite obtener una visión global de la situación de la formación en la zona suroeste, lo que va a contribuir a mejorar la oferta formativa que el Servicio Regional de Empleo ofrece para los trabajadores ocupados y desempleados, optimizando así los esfuerzos inversores realizados.

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

---

## Denominación del Proyecto

---

La propuesta recoge el nombre de “Estudio sobre las demandas formativas de la zona suroeste en función de la situación actual del mercado laboral”

Pretende realizar una investigación teniendo en cuenta diferentes variables para analizar la demanda existente en los municipios objetos de estudio.

---

## Objetivos Generales y Específicos

---

### Objetivo general:

***Conocer y analizar la situación de la formación en el suroeste de la Comunidad de Madrid, con el fin de desarrollar una adecuada y planificada oferta formativa acorde con las necesidades reales detectadas, que permita un mayor impacto de la formación en el empleo y por tanto, unos beneficios personales, profesionales y sociales.***

### Objetivos específicos:

- Conocer los problemas y necesidades formativas específicas de la zona sur-oeste.
- Adecuar la oferta formativa a la evolución del mercado laboral.
- Conocer las necesidades formativas de los colectivos más desfavorecidos.
- Conocer las necesidades formativas de las pequeñas y medianas empresas.
- Adaptar los módulos formativos a las necesidades reales de cualificación.
- Ofrecer una salida formativa a los trabajadores procedentes de sectores en situación crítica.
- Detectar las resistencias a la formación y sus incidencias en la cualificación y carrera profesional.
- Difundir los resultados obtenidos para su aplicación.
- Elaborar una herramienta de análisis de necesidades formativas eficaz en ámbitos similares.
- Potenciar la calidad de la oferta formativa.
- Rentabilizar la inversión en formación gracias a la adaptación a los cambios del entorno productivo.
- Mejorar la eficacia del subsistema de formación profesional para el empleo.
- Facilitar la integración de los dos subsistemas de formación profesional (ocupacional y continua).

## Metodología

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

Para conocer y analizar la situación de la formación en el suroeste de la Comunidad de Madrid y así desarrollar una adecuada oferta formativa acorde a las necesidades detectadas se ha llevado a cabo un método de investigación que contemplará los siguientes apartados:

- 1- Diagnóstico y planificación
- 2- Investigación
- 3- Valoración
- 4- Redacción

A continuación se describe la metodología de actuación de cada uno de los apartados referenciados.

### ■ Diagnóstico y Planificación:

Para garantizar el correcto desarrollo y ejecución del proyecto, el primer paso ha sido definir los objetivos a alcanzar y la visión de los productos y resultados.

Se configuró para la realización global de trabajo el equipo de profesionales que lo formarían.

Se realizó un diagnóstico inicial que permitió establecer las condiciones de partida, identificando las necesidades iniciales y sus áreas de mejora.

A partir de que estas variables estaban definidas, se han analizado las necesidades reales para poder incidir en los objetivos del estudio

Después de este primer diagnóstico se procedió a la planificación del proyecto definiéndose los siguientes aspectos:

- ✓ Objetivos específicos a alcanzar
- ✓ Tareas a realizar y metodología específica. Funciones, dedicación y responsabilidades.
- ✓ Plazos
- ✓ Recursos internos y colaboradores e informantes del proyecto.
- ✓ Plan de comunicación interna entre los componentes del equipo de investigación.
- ✓ Establecimiento de indicadores de progreso o verificación.

### ■ Investigación:

A partir de este momento comenzó la fase de investigación, en esta fase se determinaron el método, las etapas y el procedimiento específico de la investigación cualitativa.

Se establecieron los criterios y la estrategia de búsqueda de datos y documentos. Acudiendo a las fuentes primarias y secundarias, con este análisis obtendremos la información necesaria para poder cubrir los objetivos del estudio

#### ■ **Valoración:**

Una vez llevadas a cabo las diferentes actuaciones de investigación contempladas en el presente proyecto se procedió a la valoración de los datos obtenidos por parte de los responsables y coordinadores del proyecto, comparándolos y evaluándolos de acuerdo al diagnóstico y planificación inicial y observando los elementos no previstos en el inicio del proyecto.

#### ■ **Redacción / Creación de los productos:**

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

#### ■ **Información sobre las técnicas de recogida de datos que está previsto utilizar:**

- ✓ Encuestas: Las Hemos empleado como herramienta de análisis para recoger información relativa a los objetivos de nuestro estudio, considerándola como una técnica de observación directa y extensiva que nos va a permitir obtener información precisa sobre nuestro tema concreto objeto de estudio.

Como ventajas de esta técnica podemos señalar las siguientes:

- Es una técnica rápida y capaz de obtener mucha información.
  - Económica y cómoda para el tipo de población objeto de nuestro estudio.
  - Se considera la técnica más estudiada y difundida.
- ✓ Entrevistas abiertas: Esta herramienta nos ha permitido abordar el objetivo de nuestro estudio en mayor profundidad. Las preguntas que el investigador realiza, van emergiendo de las respuestas del entrevistado y se centran fundamentalmente en la aclaración de los detalles con la finalidad de profundizar en el tema objeto de estudio.

Este tipo de estructura se caracteriza por la carencia de estructura y por la no-dirección, no hay que olvidar que las entrevistas deben desarrollarse bajo la dirección y el control sutil del investigador/a.

- ✓ Otras técnicas de investigación social, descripción del procedimiento de aplicación, información que se pretende obtener y justificación de su utilización en relación con los objetivos de la investigación

#### ■ **Descripción de la metodología de análisis, especificando las técnicas que aseguren la coherencia de los resultados del estudio con los datos recogidos en la fase documental y experimental.**

Una vez que finalizamos el proceso de obtención de datos, tanto cuantitativos como cualitativos, se están realizando los informes con las correspondientes conclusiones y resultados que nos llevarán a conocer y analizar la situación de la formación en el suroeste de la Comunidad de Madrid.

## Plan de Actuación

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

# Desarrollo del Proyecto

---

## Acciones Previas

---

Para asegurar un alto grado de cumplimiento en los hitos hacia el logro de los objetivos generales y específicos del estudio propuesto, se ha desglosado el Plan de Actuación por orden de prioridades y secuencia cronológica, designando la responsabilidad de alcanzar los hitos a personas colaboradoras concretas y con un calendario con fechas límite para la consecución de cada hito. De este modo, el trabajo ha podido avanzar paralelamente hacia las respectivas conclusiones parciales de tareas en la etapa preliminar.

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

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

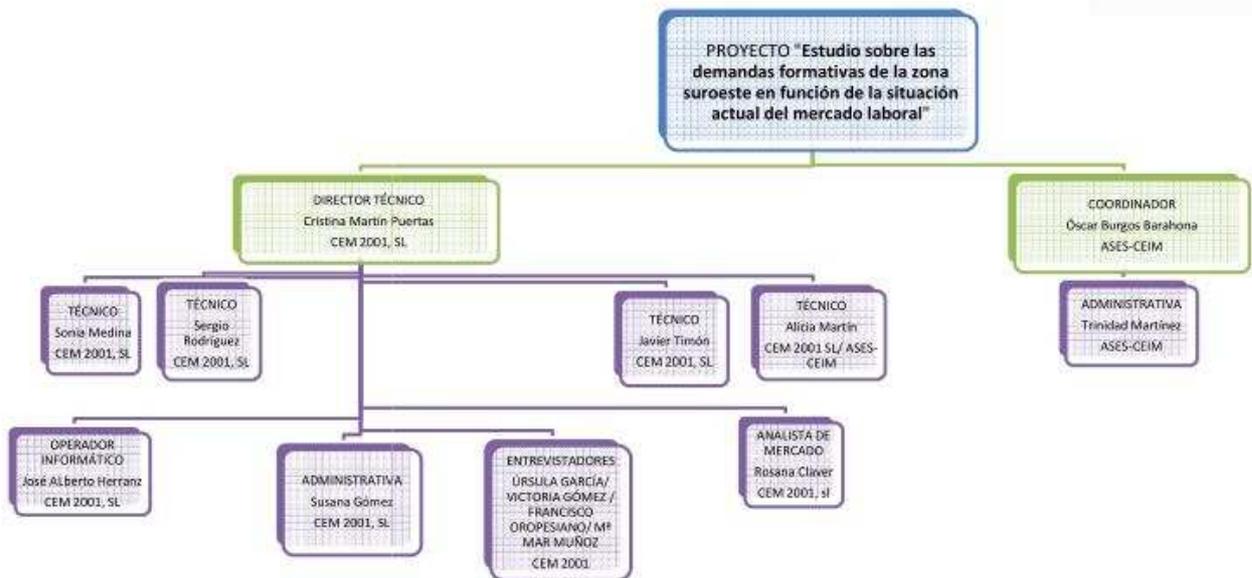
Se han establecido dos niveles de decisión y actuación, el superior que coordina todas las relaciones institucionales y oficiales, que lo han llegado a cabo el Director Técnico y el coordinador de nuestra entidad, y otra de gestión cotidiana y relaciones con las fuentes del muestreo, que reúnen tanto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

---

## Organigrama

---

ORGANIGRAMA EQUIPO Y TRABAJO



## Recursos y Medios

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

Los medios materiales utilizados han contado la utilización de los espacios que disponen ambas entidades, la sede social de nuestra entidad en Móstoles en la avenida de la constitución nº 8 6º planta, desde la que se ha llevado la coordinación técnica y administrativa del proyecto, y el centro e instalaciones que Centro de Enseñanzas Modernas 2001, SL, tiene en Madrid, en la calle San Sotero número 5.

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

---

## Fase Documental

---

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

- ✓ En primer lugar se plantea una amplia recopilación de estudios y monografías relativas al campo de la formación, con el objetivo básico de conocer más ampliamente el objeto que nos ocupa.
- ✓ En segundo lugar se pretendió valorar el estado inicial de la temática de estudio, para no incidir en perspectivas ya planteadas y dotar a nuestro trabajo de un carácter realmente innovador.

Dentro de esta fase nuestra prioridad fue una revisión exhaustiva de la bibliografía disponible. Toda la bibliografía consultada se ha incluido en el documento de Metodología como se indicaba en las instrucciones, aunque al final de este documento se realizará una relación de la bibliografía utilizada.

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

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

- I. La estructura empresarial del ámbito territorial a investigar y en concreto de sus pymes.
- II. Análisis del perfil ocupacional de los trabajadores por sectores en la zona.
- III. Evolución de la movilidad intersectorial entre los trabajadores.

---

## Fase Experimental

---

Esta fase la hemos dividido en dos partes y momentos diferenciados, una cuantitativa y una cualitativa. Pasaremos a explicar ambas a continuación.

En la fase cuantitativa la primera acción a realizar consistió en la búsqueda de un listado completo de las empresas de la zona suroeste de Madrid, en concreto Móstoles, Alcorcón, El Álamo, Navalcarnero, Arroyomolinos y Villaviciosa de Odón. Buscamos el listado en diferentes organismos oficiales como el Directorio General de Empresas (DIRCE), ayuntamientos de los municipios mentados y otros. Finalmente en los diferentes lugares consultados se nos dio una respuesta unánime, asegurando que los datos requeridos eran de carácter confidencial y no podían ser proporcionados por los mismos, a no ser que se pagasen las cuotas correspondientes. Finalmente acudimos a la asociación ASES que nos proporcionó un listado completo facilitado por la Cámara de Comercio de Móstoles en el que constan 17808 empresas que desarrollan su actividad en la zona suroeste de Madrid, más concretamente en los municipios objeto de estudio.

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

Éste vacío de investigación nos motiva especialmente a abordar el proyecto por lo que puede tener de inédito e innovador abriendo una línea de exploración temática en la zona; por otro lado, no es menos cierto, que nos planteó ciertas dificultades en la fase documental. En el ánimo de superar esta carencia de datos -imprescindibles para abordar el estudio-, nos ha resultado, en esta fase, muy valiosa la colaboración de ASES con la Cámara de Comercio quien nos aportó el listado de las Empresas de la zona suroeste de Madrid en las que se ha incluido la actividad que desarrollan. Esto nos permitió clasificar las distintas empresas según los sectores de producción, siguiendo la siguiente división: Industria, Agricultura, Servicios, Construcción y Formación, según la clasificación nacional de actividades económicas 2009 (CNAE 2009) del Real Decreto 475/2007, de 13 de abril, BOE, 28.4.2007):

Para ello, en el sector Industria se han incluido los siguientes subsectores:

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

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

En servicios hemos incluido los siguientes subsectores:

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

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

Sectores	Agricultura	Construcción	Industria	Servicios	Formación	Totales
<b>Municipios</b>						
<b>Alcorcón</b>	23	1522	509	5845	107	8303
<b>Arroyomolinos</b>	6	176	52	546	7	829
<b>El Álamo</b>	1	74	36	190	2	309
<b>Móstoles</b>	28	1098	431	4481	109	6239
<b>Navalcarnero</b>	5	171	132	487	4	818
<b>Villaviciosa de Odón</b>	16	254	77	934	19	1320
<b>Totales</b>	79	3295	1237	12483	248	17818

Además de esta importante base de datos, requeríamos toda una serie de estadísticas como Población total, población activa (esto es población en edad de trabajar (de 16 a 65 años) que trabajen en este momento o busquen empleo de forma activa (esto es registrados en las oficinas del INEM como solicitantes de empleo), a nivel municipal y desagregada por sexos.

Debido a la imposibilidad de obtener todos estos datos de forma desagregada, (en casi todas las estadísticas oficiales se encuentran agregadas por Comunidades en ningún caso se encuentran estadísticas a nivel municipal que consten de los datos que nosotros requeríamos), nos vimos en la necesidad de consultar las fuentes de los

Ayuntamientos de los diferentes municipios que pertenecen a nuestro estudio, sin obtener resultados positivos en ninguno de ellos.

Finalmente hemos conseguido recopilar la información necesaria a través del Banco municipal y zonal de la Comunidad de Madrid, Almudena. Ya que en esta base de datos no cuentan con las cifras de población activa a nivel municipal (pues la encuesta de población activa (EPA) no se realiza a nivel municipal), pero si cuentan con los afiliados a la Seguridad Social y los índices de paro, ambos a nivel municipal, hemos conseguido obtener los datos de población activa, sumando la cifra de parados a la cifra de ocupados para un mismo año. De esta forma se han obtenido los totales de población activa, ya que se considera dentro de este grupo, a aquellas personas que estando en edad de trabajar (mayores de 16) lo hagan en la actualidad o busquen empleo de forma activa, lo que implicaría estar registrado en las oficinas del INEM.

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

El total de centros encontrados hasta el momento asciende a:

<b>CENTROS HOMOLOGADOS Y ACADEMIAS Y CENTROS DE FORMACION</b>	
<b>CENTROS HOMOLOGADOS</b>	<b>43</b>
<b>ACADEMIAS Y CENTROS DE FORMACION</b>	<b>248</b>

Hemos entrado en contacto con todos los centros y recabado información sobre su oferta formativa para el colectivo objeto de estudio, cursos gratuitos, prioritariamente para trabajadores y cursos gratuitos prioritariamente para desempleados.

Obteniendo la siguiente información:

<b>Cursos o acciones formativas totalmente gratuitas y destinadas prioritariamente a trabajadores desempleados</b>
Empleado de oficina
Administrativo de personal

Administrativo comercial  
Administrativo contable  
Administrativo polivalente para pymes  
Aplicaciones informáticas de gestión  
Gestión inmobiliaria  
Gestión de empleo  
Inglés: atención al público  
Francés: atención al público  
Telefonista/recepcionista de oficina  
Secretario/a  
Secretariado de dirección  
Experto en gestión de salarios y seguros sociales  
Técnico en control de calidad (normas iso)  
Socorrista acuático  
Monitor deportivo  
Instalador y mantenedor de sistemas de riego  
Jardinero  
Programas de retoque digital y escaneado de imágenes  
Diseño y modificación de planos en 2d y 3d  
Diseño de planos y esquemas eléctricos de automatización  
Técnico auxiliar en diseño gráfico  
Técnico auxiliar en diseño industrial  
Técnico auxiliar en diseño de interiores  
Técnico auxiliar en diseño de moda  
Carpintero-ebanista artesano  
Empleado de información al cliente

Gerente de pequeño comercio

Cajero

Escaparatista

Dependiente de comercio

Vendedor técnico

Técnico de comercio exterior

Electricista de mantenimiento

Mantenimiento y reparación de maquinas y equipos eléctricos

Mantenimiento de sistemas informáticos

Pintor

Soldador-alicatador

Encofrador

Ferrallista

Montador de estructuras tubulares

Fontanero

Instalador de gas

Albañil

Escayolista

Colocador de prefabricados lig

Operador de grúa torre

Auxiliar técnico de topografía

Alfabetización informática: internet

Alfabetización informática: informática e internet

Montador de estructuras de aeronaves

Carpintero metálico y de pvc

Montador de estructuras metálicas

Administrativo contable

Administrativo polivalente para pymes

Soldador de estructuras metálicas ligeras

Cocinero

Programador de aplicaciones informáticas

Programador de lenguajes estructurados

Programador de sistemas

Analista programador

Analista funcional

Administrador de base de datos

Técnico en software ofimático

Técnico de sistemas microinformáticos

Técnico en seguridad de redes y sistemas

Informática de usuario

Iniciación a la red de internet

Estilista

Luminotécnico

Edición y postproducción en televisión digital

Ayudante de documentación

Editor-montador de imagen

Técnico de sonido

Técnico en audiovisuales

Fotógrafo

Operador de cámara

Diseñador gráfico digital

Modelador-texturizador de 3d

Infografista de medios audiovisuales

Sonido para televisión

Producción y mezclas de música

Pastelero

Tapicero de muebles

Carpintero

Analista fisicoquímico instrumental

Analista microbiológico

Celador sanitario

Técnico dietética y nutrición

Auxiliar de farmacia

Técnico en microbiología

Patronista escalador

Transporte de mercancías peligrosas

Conductor de vehículos clases

Conductor de camiones de remolque

Mecánico de vehículos ligeros

Mecánico motores y equipos

Electricista/electrónico de vehículos

Técnico en diagnóstico de vehículos

Chapista pintor de vehículos

Ofimática

Empleado de oficina

Curso de soldadura al arco eléctrico con electrodos

Curso de creación, desarrollo y gestión de pequeñas y medianas empresas

Cocina regional nacional e internacional

Operaciones básicas de cocina  
Contabilidad y fiscalidad  
Ofimática  
Técnicas administrativas de gestión de personal  
Cuidador infantil  
Auxiliar de educación y ocio

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

Nóminas y Seguros Sociales  
Contratación Laboral y Seguridad Social  
Especialista en Responsabilidad Social Empresarial  
Ofimática (CP)  
Instalación y configuración de aplicaciones informáticas (CP)  
Seguridad en Equipos Informáticos (CP)  
Excel básico  
Access avanzado  
Publicación de Páginas Web (CP)  
Photoshop  
Emergencias y Primeros Auxilios (CP)  
Manipulación de Alimentos  
Gestión admin. De relaciones laborales (CP)  
Introducción al análisis económico y financiero  
Gestión financiera para pymes  
Prevención de riesgos. Nivel básico  
Gestión administrativa de Relaciones Laborales (CP)

Introducción al análisis económico y financiero

Gestión financiera para pymes

Prevención de Riesgos Laborales. Nivel básico

En cuanto a la metodología investigación que se ha seguido para realizar este estudio, ha sido optar por 2 líneas de investigación, o diseño mixto:

## **METODOLOGÍA CUANTITATIVA: TÉCNICA DE RECOGIDA DE DATOS**

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

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

## **Definición del Universo. Muestra Cuantitativa**

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

En éste sentido, y dado que el proyecto centra su epígrafe en la “estudio sobre las demandas formativas de la zona suroeste de Madrid”, el equipo investigador ha considerado que el universo que debía ser considerado era la población activa de la zona suroeste de Madrid (que abarca tanto la población ocupada, así como la desempleada buscando activamente empleo en la zona) por dos razones:

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

Ante la imposibilidad de conseguir datos sobre población activa en los diferentes municipios de la zona de estudio (la Encuesta de Población Activa no se realiza a nivel municipal), tomamos la determinación de calcular la población activa a través de los datos obtenidos en Almudena, una base de datos a nivel municipal de la Comunidad de Madrid. Ya que se disponía del número total de ocupados y desempleados a diciembre del 2007, para todos los municipios (no hemos conseguido obtener datos más recientes), se procedió a la suma de ambos datos, obteniendo la población activa. Se considera población activa a aquellas personas mayores de 16 años que trabajen en la actualidad o busquen empleo de forma activa, esto es registrados en el INEM y con la demanda de empleo sellada periódicamente.

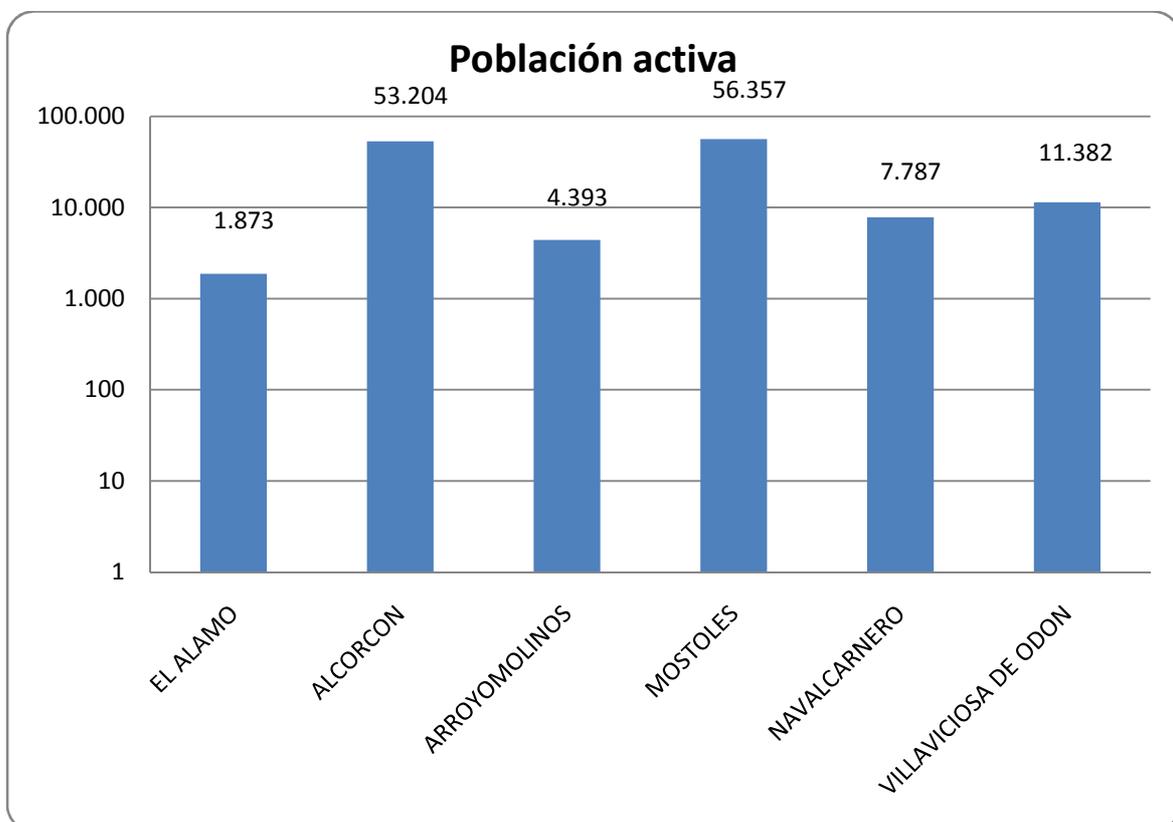


Ilustración 1 Elaboración propia

Según esto obtenemos un total de población activa que asciende 134.996 personas para la zona de estudio, que comprende los municipios del Álamo, Alcorcón, Arroyomolinos, Móstoles, Navalcarnero y Villaviciosa de de Odón se trata de una zona con una población activa con el 86% de personas en situación de “ocupados” (115.895) y el 14 % en situación de “desempleo” (19.101).



Ilustración 2: Elaboración Propia

El siguiente paso realizado ha sido otorgar una asignación teniendo en cuenta el peso relativo de cada municipio de la zona, en relación con la población activa de cada uno, quedando repartido de la siguiente forma.

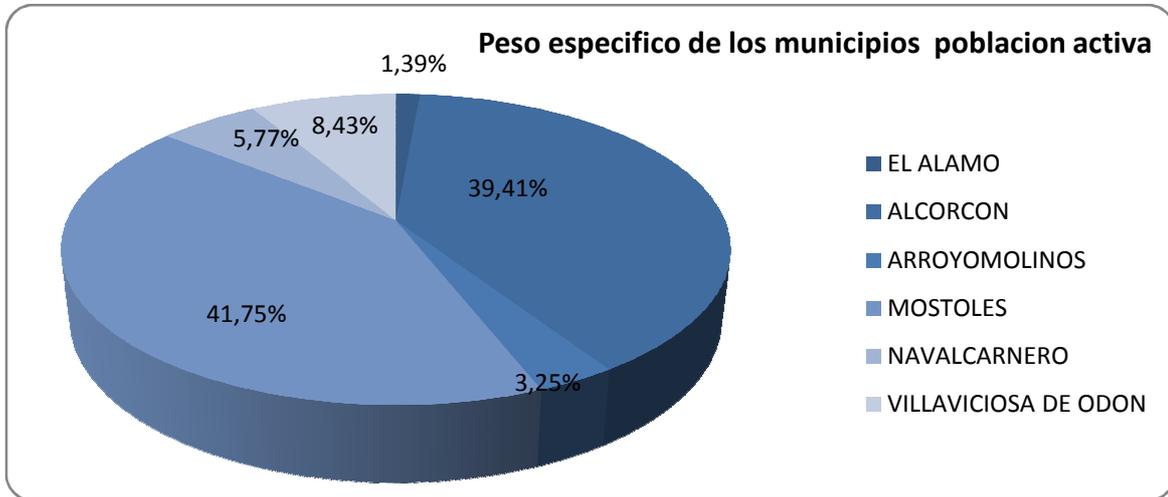


Ilustración 3: Elaboración propia

A su vez se ha realizado una asignación teniendo en cuenta el peso relativo de cada sector del tejido productivo en la zona de estudio, otorgándose un 0.46 % al sector agrícola, un 19% a la construcción, un 7.13 % al de industria, un 73.41% al de servicios.



Ilustración 4: Elaboración Propia

Las unidades muestrales serán las personas y los puntos de muestreo las empresas y los centros de formación.

El tamaño muestral, finalmente aceptado, se ajusta en **383 unidades muestrales**. Este tamaño muestral supone aceptar un nivel de confianza del 95,5% (sigma 1,96)  $p=q=0,5$  y un margen de error de  $\pm 5\%$ .

## METODOLOGÍA CUALITATIVA: TÉCNICA DE RECOGIDA DE DATOS

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

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

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

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

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

Aunque nos centramos en el nivel de la realidad discursivo, no dejamos de lado el nivel material de los *procesos sociales* (condiciones sociales de vida, características de los mercados de trabajo locales, condiciones de trabajo en las empresas, “oportunidades” de promoción, etc.) donde están *inmersos* las/os trabajadoras/es, ya que es en

referencia a estos procesos como ellos construyen sus formas de percibir y valorar los fenómenos de las cualificaciones y la formación continua.

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

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

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

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

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

Una vez concretadas estas pequeñas aclaraciones pasaremos a exponer de forma breve la estructura de la fase metodológica en su variante cualitativa concretamente. A continuación queda detallado el diseño de investigación cualitativo propiamente dicho.

## Definición del Universo. Muestra Cualitativa

---

En la fase cualitativa, en las entrevistas a empresarios y expertos en formación, se han elegido diferentes sociedades en función de la variable “tamaño de la empresa”. Se han realizado 8.

En cuanto a las entrevistas telefónicas, se ha entrevistado a 200 personas que han recibido cursos de formación en la zona de estudio, intentando mantener los porcentajes asignados por trabajadores y desempleados, que se definían en la descripción de la muestra.

El universo intersectorial quedó definido en un reparto entre los sectores seleccionados, sin por ello cerrarnos a un mínimo de entrevistas o encuestas por sector y tamaño de empresa.

## Redacción de Instrumentos de Recogida del Muestreo

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

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

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

Con respecto al modelo de entrevista telefónica, se trató de establecer parámetros que flexibilizaran en las preguntas, ya que dado el medio no se extendiesen el demasía en sus contestaciones pero si permitiese a los entrevistados dar sus puntos de vista en los temas que quisieren profundizar. Se estableció un sistema mixto de preguntas abiertas y cerradas.

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

Las entrevistas en profundidad, permitieron al ser en directo y efectuadas por el los técnicos del proyecto, y ofrecieron la ventaja de poder recortar el tiempo de

entrevista, si la persona entrevistada ya había aportado esa información sin aún haber llegado a la pregunta.

Para realizar las entrevistas telefónicas, se aprovechó las bases de datos de los alumnos que se encontraba o había realizado cursos actualmente en ejecución tanto en Convenios de Formación, como de Acciones en Empresas o en centros de empresas colaboradoras o centros privados.

## Validación de las herramientas

---

Aunque en nuestro proyecto no existía definido como tal la realización de una reunión de validación por parte de expertos, se decidió realizar 2 métodos de validación de las herramientas a utilizar:

Cuestionario: una vez definidos los parámetros e ítems que recogían según los técnicos encargados de la ejecución los puntos de recogida de información para dar cobertura a los objetivos propuestos en el estudio, se lanzó al universo definido, una encuesta piloto de los que se recogieron unos 20, a través de las dificultades detectadas por los encuestadores en las encuestas que daban los trabajadores, se redefinieron algunos de los ítems y se recolocaron para dar mayor claridad al cuestionario, y así permitir que los trabajadores los realizaran sin ningún tipo de dificultad.

Este cuestionario, también previo a su lanzamiento, fue evaluado por miembros de la asociación y por técnicos en formación de varias entidades colaboradoras.

Entrevista en profundidad: Una vez definidas las preguntas que nos orientaban sobre la información que necesitábamos para la correcta ejecución del proyecto, se permitía al técnico que la realizaba, la posibilidad, según el grado de conocimiento de profundizar en los temas objeto de estudio. Una vez definidas, se realizaron varias pruebas de entrevistas entre el personal que trabaja en ambas entidades (ASSES-CEIM y CEM 2001)

Entrevista Telefónica: Esta herramienta nos permitía completar el círculo de obtención de la información que necesitamos, al ser mixta, con preguntas abiertas, cerradas y multiopción, se realizaron varias pruebas con alumnos que asistían a cursos en nuestras instalaciones para ensayar y configurar lo que finalmente se lanzó a la muestra definida.

## Lanzamiento de las Acciones de Muestreo

---

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

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

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

## ***Área de Entrevistas:***

### **En profundidad:**

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

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

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

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

### **Telefónicas:**

Se seleccionaron los alumnos de los listados de participantes de los planes que nuestra entidad ha realizado en colaboración con la Comunidad de Madrid y el Fondo Social Europeo. Se hizo una muestra en el que se representaran todas las áreas formativas y teniendo en cuenta el porcentaje de hombre y mujeres al definir la misma. Para detectar a trabajadores desempleados, dado que ese es su primer año de participación en planes que gestiona nuestra entidad, se tuvieron en cuenta las solicitudes de los

cursos y los alumnos que estaban o habían realizado la formación. Previendo dificultades de horarios, momentos adecuados o no en los que se podía localizar a los trabajadores, se eligió una listado de 400 alumnos.

Para realizar la entrevista, el tiempo que se había estimado de media en los ensayos, era de unos 2 ó 3 minutos si este se realizaba con fluidez. La media del tiempo que los entrevistadores fueron 8 minutos. Además algunos de ellos requirieron más de una llamada para realizar la entrevista.

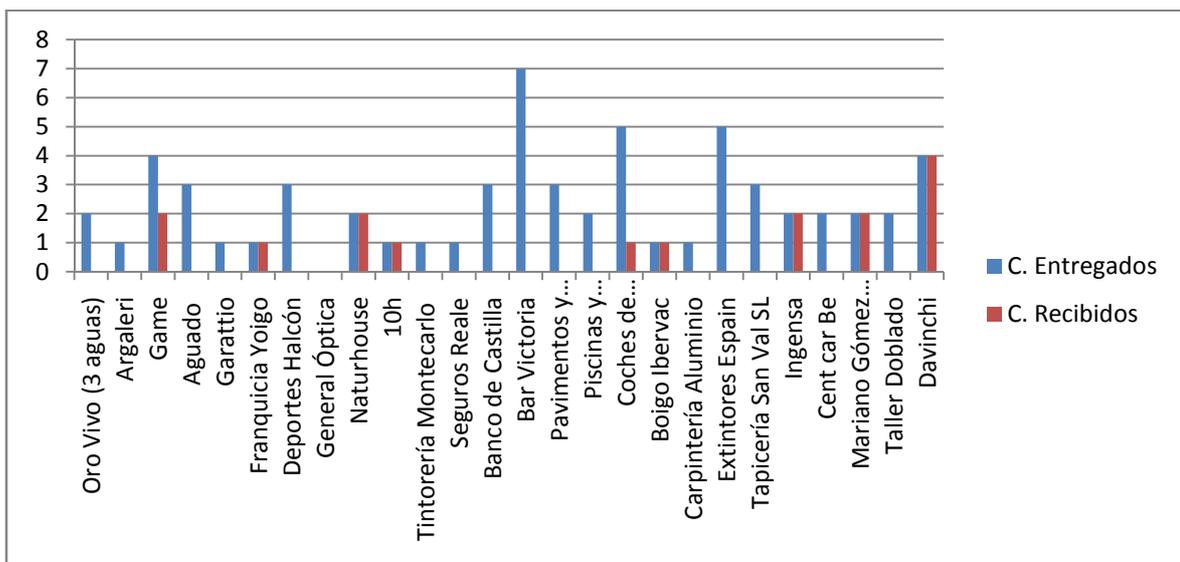
### Área de Encuestas:

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

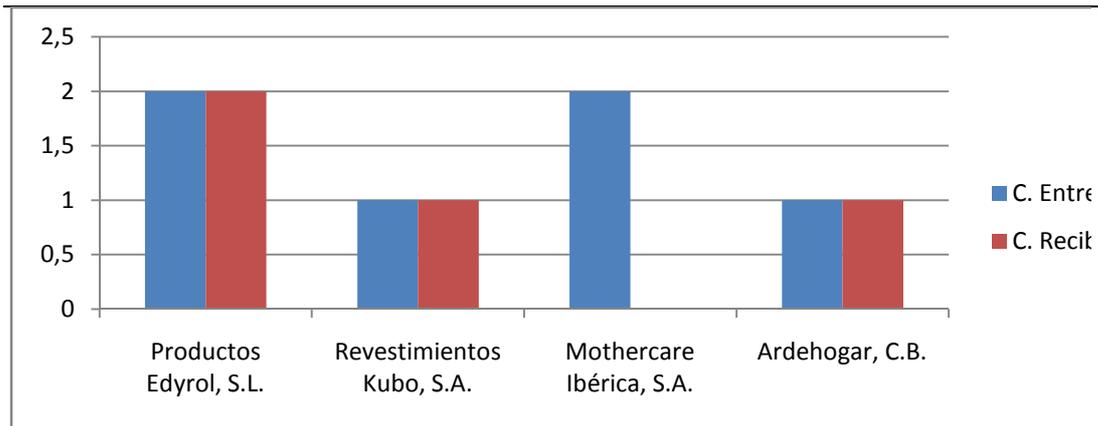
Esto llevó más tiempo de dedicación del que inicialmente estaba previsto, y el listado realizado al azar teniendo en cuenta las variables de estudio, tuvo que ser ampliado en varias ocasiones, ya que existió mucha reticencia y muy poca colaboración por parte de algunas empresas y/o empresarios.

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

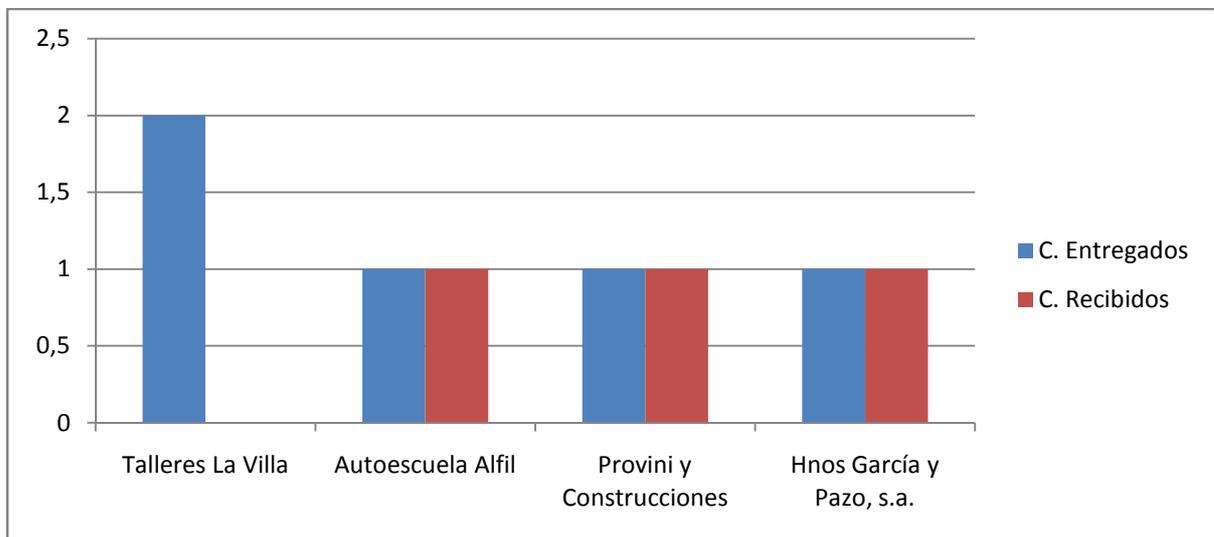
#### Alcorcón:



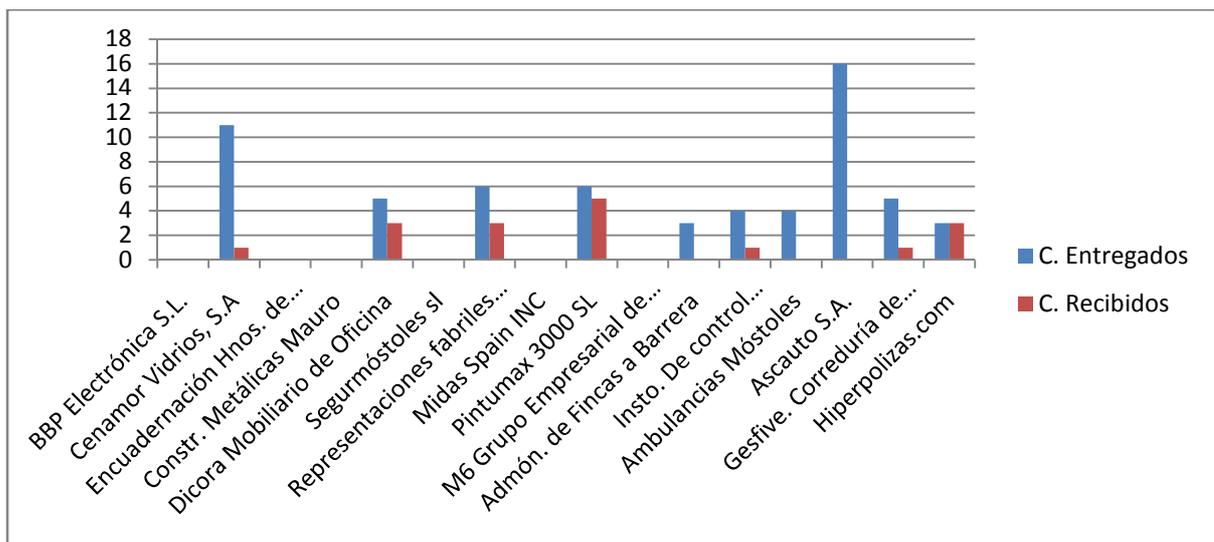
#### Arroyomolinos:



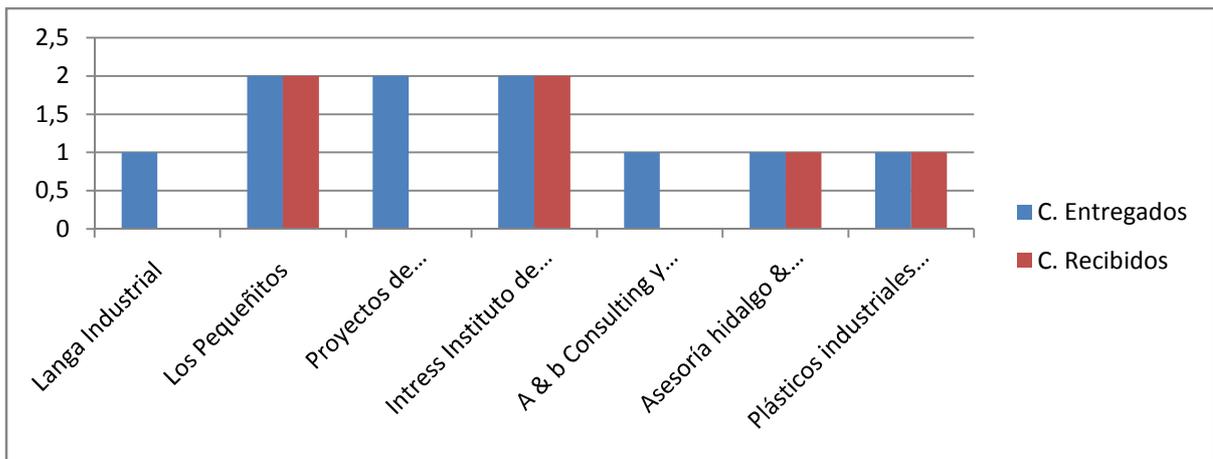
### El Álamo



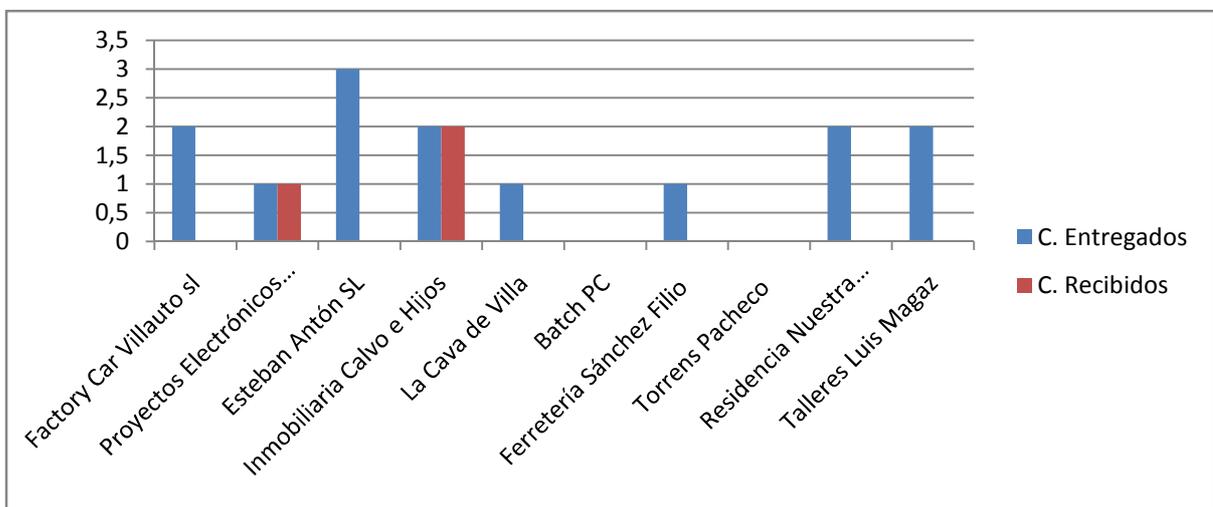
### Móstoles:



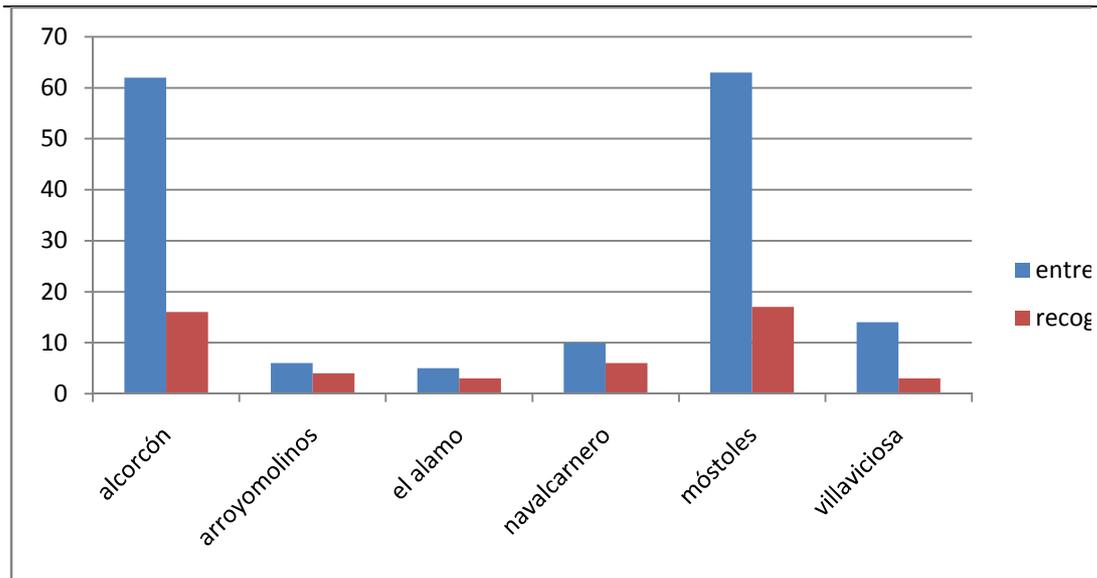
**Navalcarnero:**



**Villaviciosa:**



En las encuestas que nos han devuelto, tuvimos que invalidar algunas, que no aparecen en los gráficos, ya que se entregaban muchos más apartados en blanco en preguntas esenciales a conocer. Analizaremos en las conclusiones finales algunos de estos apartados con mayor detalle.



El resto de Cuestionarios hasta el total de la muestra, se han lanzado en centros de formación. Obteniéndose una mejor colaboración por parte de todos los implicados

## Fase Analítica. Recopilación y Tabulación de Datos

Al cierre del periodo previsto, se habían recopilado 220 encuestas. De las cuales, se dieron como válidos 200 encuestas y se descartaron 20 por no estar dentro de los municipios objeto de estudio, residir o trabajar y/o por tener respuestas contradictorias en apartados esenciales de la encuestas. Con esta revisión y filtro, ante un muestreo reducido, se pretende no contribuir a aumentar el margen de posible error de los resultados.

En cuanto a entrevistas, se habían realizado 200 entrevistas telefónicas y 8 entrevistas en profundidad transcritas y cumplimentadas por los administrativos y validadas por los técnicos que las realizaron, algunas de las cuales se registraron en grabación de voz mientras su mayoría se realizó con apuntes y con recogida simultánea adecuada de las respuestas sobre papel, tal como quedan reflejadas en los registros escritos que se encuentran a disposición para revisión.

---

# Análisis Preliminar de la Información Acumulada

---

Como conclusión al estudio, se han efectuado un total de 8 entrevistas en profundidad, 200 entrevistas telefónicas y cumplimentados 200 cuestionarios de encuestas, que han servido de base para la redacción de este informe y el desarrollo de las tablas y gráficos que se adjuntan. Además, se han efectuado entrevistas paralelas verbales del modo que viene explicado a continuación. El conjunto de estas acciones ha servido para contrastar la situación real de las demandas en materia de formación en la zona de estudio.

A continuación exponemos las conclusiones derivadas de este estudio

---

## Conclusiones provisionales del Muestreo. Fase Cuantitativa

---

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

#### 1. Datos socio demográficos.

Habiendo calculado la muestra perteneciente a los municipios de estudio de la zona suroeste de Madrid, se lanzaron 383 cuestionarios que nos permitirían lograr un 95,5% de nivel de confianza y un nivel 2 de desviación típica de la media. El resultado tras la fase experimental es que se ha logrado recoger 244 cuestionarios que supondrían un 63,70% de los cuestionarios lanzados en la zona de estudio. Del porcentaje total de cuestionarios tan solo el 51,21% hace referencia a cuestionarios validos para el estudio, siendo el 11,48% el porcentaje de cuestionarios no validos. Los motivos para no incluir ese porcentaje es que se decidió hacer una prueba piloto para comprobar la eficacia y validez del cuestionario diseñado para el estudio. Tras la prueba piloto se decidió introducir 2 preguntas más que harían referencia a la zona de residencia habitual del encuestado y al tamaño de la empresa en la que trabaja, datos que nos ayudarían a poder hacer un estudio socio demográfico y socio económico más exhaustivo.

El 51,21% de cuestionarios validos, hace referencia a 200 cuestionarios físicos, de los cuales si son divididos por género nos mostraría que el 41,10% serian hombres y el 58,90% serian mujeres; no existiendo ningún porcentaje referente a no contestados.

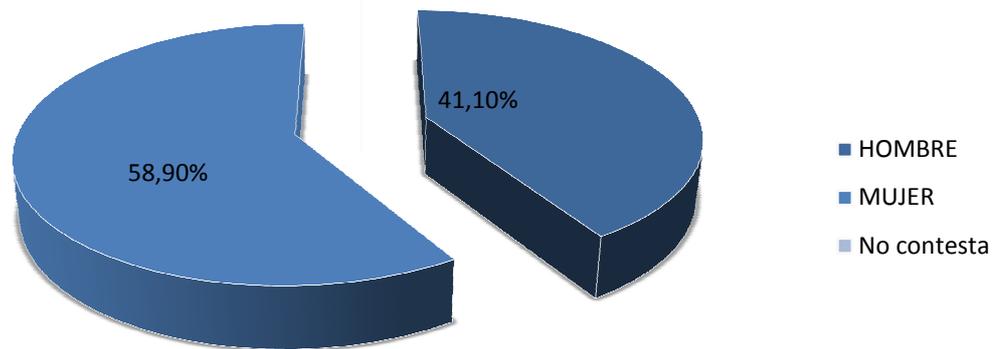


Gráfico 1: Género encuestados.

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

Como podemos observar en el grafico la franja de edad con mayor porcentaje seria la que comprende entre los 26 a 35 años, la cual le corresponde el 31% del total. Por otra parte dos de las franjas de edad con más participación en este estudio son las correspondientes a la población comprendida entre los 36 y 45 años con un 20,60% y a la población comprendida entre los 46 y 55 años con el 20,90%.

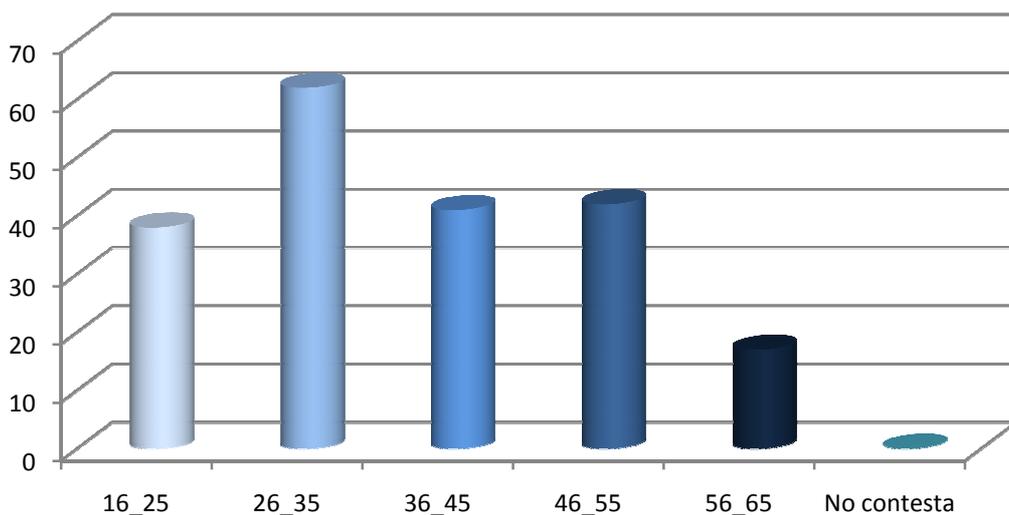


Gráfico 2: Edad encuestados.

Si entramos a valorar el estado civil de la población encuestada, vemos como existen dos grandes bloques que sobresalen por encima del resto. Por un lado nos encontramos que de los 200 encuestados, 96 personas están casadas o viviendo

en pareja lo que supone el 47,90% del total. La segunda franja con mayor representatividad es la población soltera que supone el 43,40% del estudio, con 87 personas encuestadas. Tan solo el 7,70%, 15 personas, declaran estar separadas o divorciadas en estos momentos. No existe ninguna persona encuestada que sea viudo/a, no obstante si existe un porcentaje muy pequeño, 1,10%, de personas encuestadas que han decidido no contestar a la pregunta formulada.

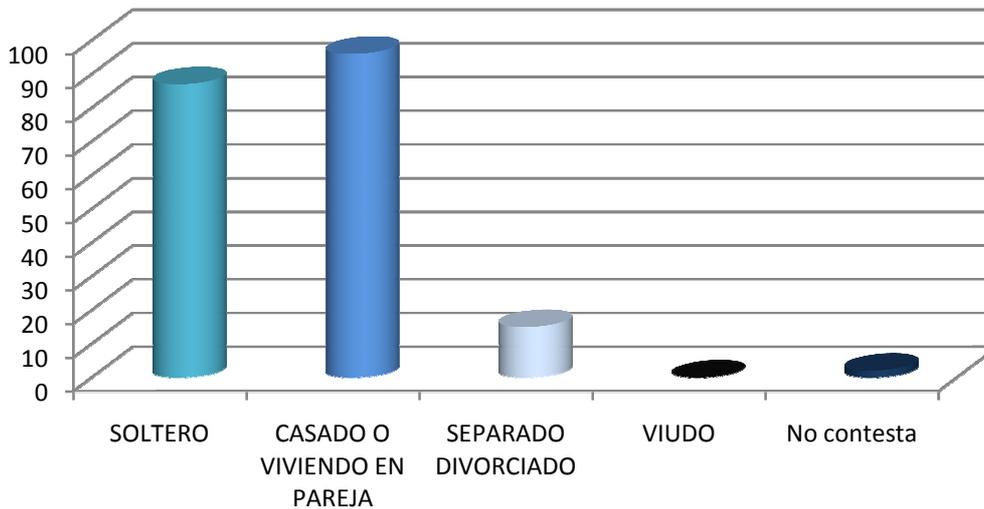


Gráfico 3: Estado civil encuestados

Tal y como se planteaba en el análisis formativo que se realizó antes de hacer la fase experimental, el cual indicaba de forma contundente que los valores que más estaban representados en la zona suroeste de la Comunidad de Madrid eran los estudios de ESO / Graduado Escolar y el de bachiller. Tras la fase experimental podemos corroborar que los datos anteriormente expuestos eran correctos.

De los cuestionarios obtenidos se sustrae que el 39,10% posee un nivel de estudios correspondiente a la ESO / Graduado escolar, siendo pues los estudios que mayor población posee en el suroeste de Madrid. Como segundo valor con mayor porcentaje encontramos a la población que ha acabado el bachiller, la cual está representada por el 20,70% de las personas encuestadas. Al igual que el análisis previo sobre el nivel formativo de la población muestra como una mayoría de la población tiene una baja cualificación. No obstante hay que hacer hincapié que el nivel de estudios no está ligado a la edad de la población ya que dichas cualificaciones están repartidas casi por igual entre población por debajo de los 35 años, como aquellos que superan los 35 años de edad.

También vemos reflejado como los licenciados poseen un porcentaje nada despreciable entre los encuestados, y supone el 12,90% del total, siendo pues el tercer valor con mayor representatividad.

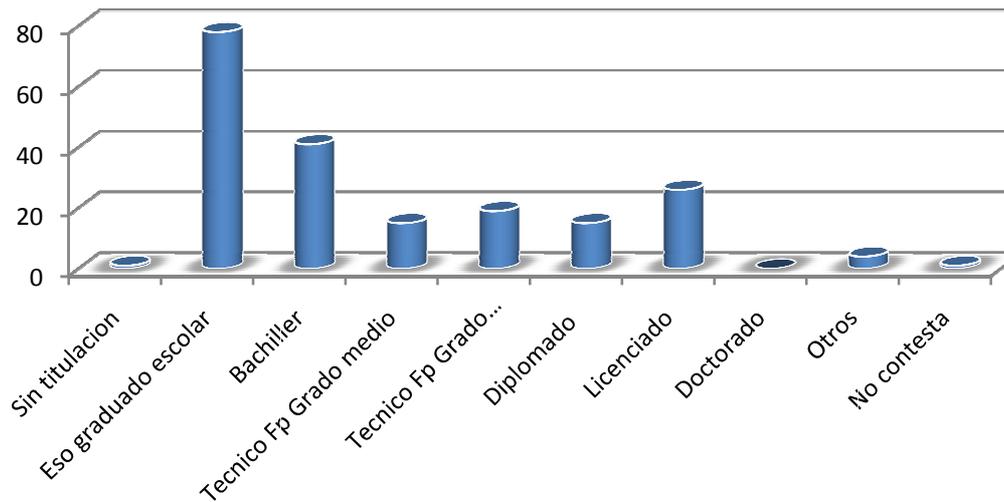


Gráfico 4: Nivel estudios encuestados

## 2. Datos socioeconómicos

Desde otra perspectiva, la socio – económica, no existió en la fase experimental ninguna cuota prefijada para conocer el estado actual del mercado laboral. Se optó por análisis aleatorio de los puntos muestrales, obteniendo con ello una situación real del tejido económico empresarial de la zona de estudio. Tal y como se refleja en el grafico se ha obtenido un total del 17,40% de población activa desempleada, que correspondería a un total de 35 personas. Siendo pues el resto de las personas encuestadas población activa ocupada, que a su vez ha sido desagregada por trabajadores por cuenta propia, y trabajadores por cuenta ajena.

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

Como se expuso en el análisis económico empresarial, es una realidad que municipios como Móstoles o Alcorcón entre otros, son zonas que están constituidas por pequeños negocios del sector servicios y que comprenden el motor económico principal de la zona de estudio.

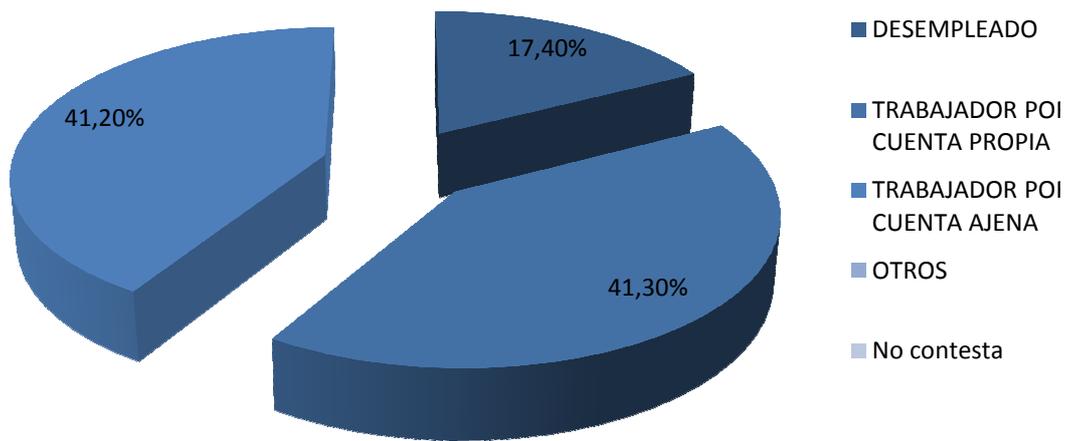


Gráfico 5: Situación laboral encuestados.

De los 200 cuestionarios físicos obtenidos, 166 corresponden a población activa ocupada. Si desagregamos los datos según la situación geográfica de sus centros de trabajo obtenemos que el 31,40% trabaja en la actualidad en Alcorcón, el 18,40% en Móstoles, el 15% en Navalcarnero, el 11,40% en Villaviciosa de Odón, el 7,50% en Arroyomolinos y por último el 0,90% en El Álamo.

Hay que destacar que existe un porcentaje de la población que trabaja fuera de estos municipios, pero que su residencia habitual se encuentra dentro de la zona de estudio. Este porcentaje corresponde al 14,90% de los encuestados, y refleja como la zona suroeste sigue siendo ciudades dormitorio de la capital y que sigue habiendo una parte de la población que se tiene que desplazar desde su residencia habitual a lugar de trabajo efectivo.

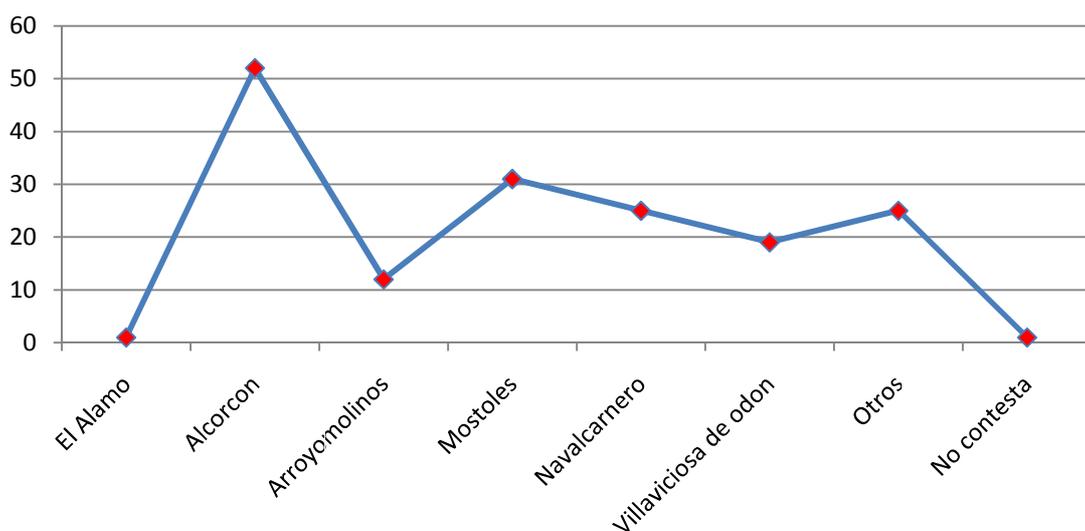


Gráfico 6: Situación geográfica de las empresas encuestas.

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

Obtenemos unos porcentajes muy equilibrados a la hora de conocer los distintos puntos de vista de los encuestados según su puesto de trabajo, pero no hacen fiel reflejo a la realidad del tejido productivo, al menos no en todas sus franjas. Con un 22,60% encontramos a los trabajadores no cualificados que si son la cualificación o grupo profesional más extendido por el tejido productivo, además de ser también el más demandado por las empresas. Por otro lado encontramos que el 21,70% de los encuestados pertenece a trabajadores cualificados, siendo un grupo profesional importante en la zona suroeste pero que no es de los ms demandados en la actualidad. Si lo sería el grupo profesional Administrativo / Comercial que tiene un lugar importante dentro del tejido productivo de la zona suroeste de Madrid y que en este caso se ve representado por un 18,10% de la población ocupada.

Por último destacar que se ha obtenido un 17,50% de personas que son directivos dentro de sus empresas, que corresponden a 29 puntos muestrales en concreto. Es un porcentaje muy importante para conocer el punto de vista de la dirección de las empresas y como ellos ven la formación en la actualidad, pero dicho porcentaje no hace reflejo de la realidad, si lo extrapolamos a la población completa, en cuento a números de personas que ocupan un cargo directivo dentro de las empresas.

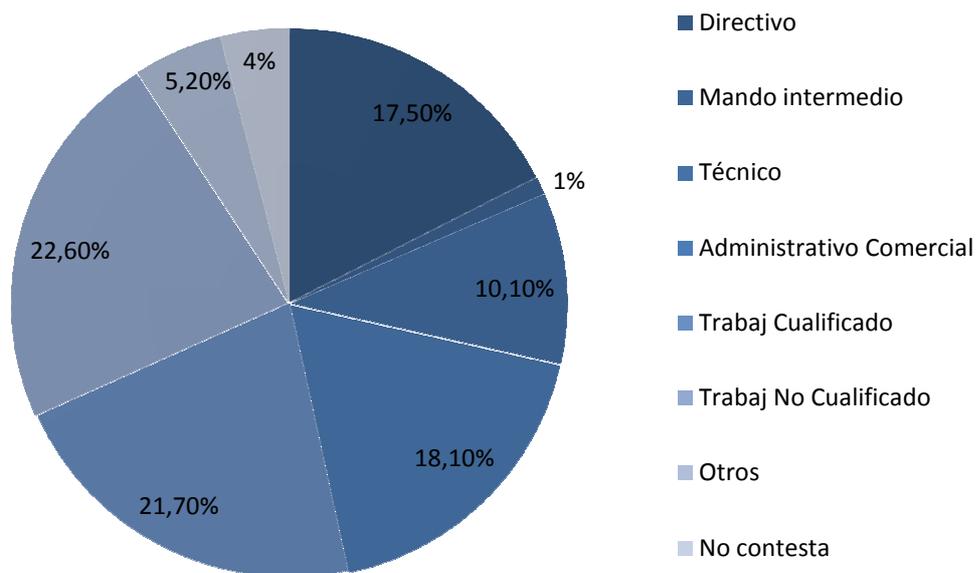


Gráfico 7: Puesto dentro de la empresa de trabajadores encuestados.

Si valoramos el tipo de contrato que poseen los encuestados vemos como una inmensa mayoría posee un contrato indefinido, en este caso se ha obtenido un 54,70% de ocupados que tienen dicho tipo de contrato. El dato significativo dentro de este apartado sería el correspondiente a “otros” el cual corresponde a contratos no reflejados en otras franjas. Estos contratos no reflejados son por ejemplo los correspondientes a los fijos discontinuos o los ETT, siendo este último por el que nos decantamos a la hora de englobar a un 28,30% de los encuestados. Ello se debe a que los porcentajes de tipo de contrato de obra / serbio y eventuales suman entre ambos un 12,50% de la población ocupada.

Los datos obtenidos muestran la existencia un porcentaje nada despreciable de población ocupada que posee una situación laboral fluctuante y ligada de forma estrecha a la situación economía actual. De ello se desprende que si el tejido productivo se sigue destruyendo de forma tan generalizada un 40,80% de los trabajadores vería peligrar su puesto de trabajo.

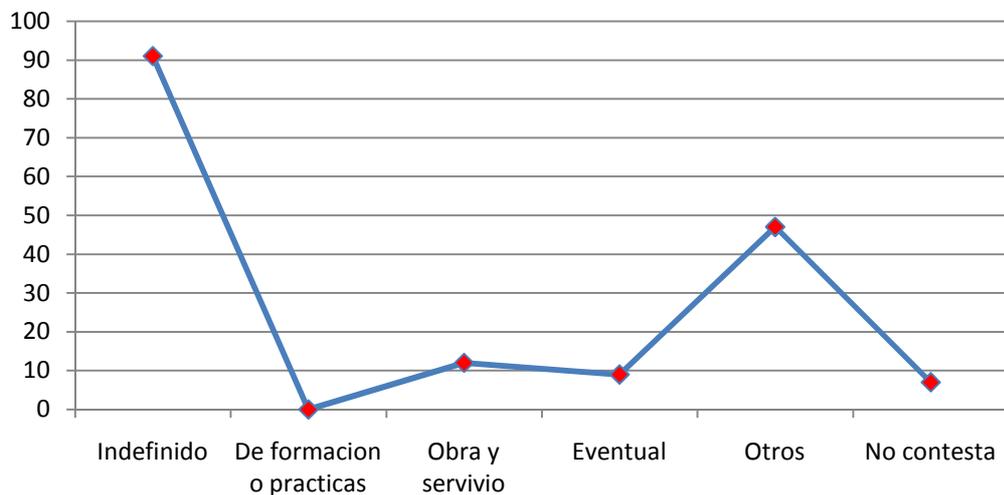


Gráfico 8: Tipo de contrato de trabajadores encuestados.

Para calcular la muestra, se tuvieron en cuenta los pesos específicos que ocupaba cada sector productivo, siendo el sector servicios el que más peso tenía seguido de construcción, industria y agricultura. La muestra fue calculada para dar el valor real y conocer a cuantos puntos muestrales había que ir para y con ello conocer el punto de vista de la población ocupada que pertenece a cada sector.

Siendo así se ha obtenido la información de los cuatro sectores productivos y cada uno posee el peso que le corresponde según su importancia dentro del tejido productivo. Por ello servicios posee el 74,40%, construcción el 11,50%, industria el 9,20% y agricultura el 4,90%.

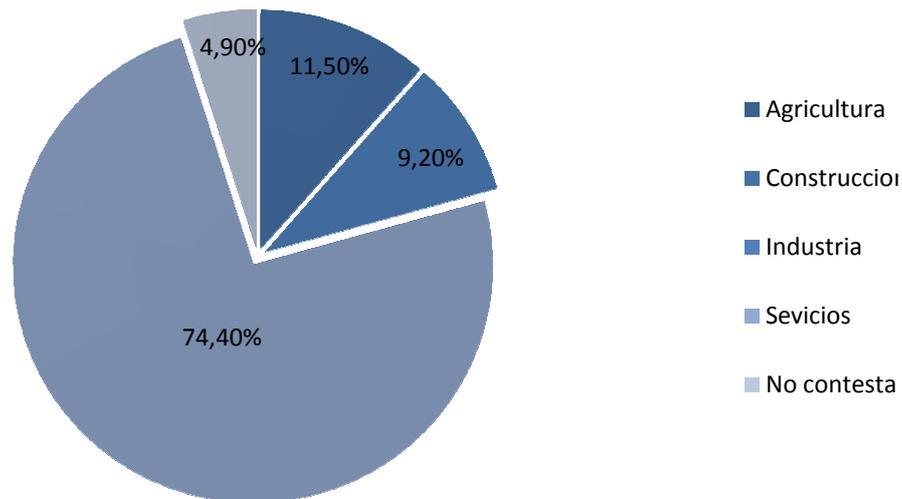


Gráfico 9: Sector productivo de trabajadores encuestados.

Haciendo un análisis en profundidad del tejido productivo, hemos querido conocer la solidez de las empresas de la zona de estudio, por ello en el cuestionario se introdujo una pregunta de los años aproximados de antigüedad que poseía la empresa en la que trabajaban. Los datos obtenidos muestran como el 27% de los encuestados trabaja en empresas que poseen una antigüedad entre 5 y 10 años, seguida muy de cerca por aquellas empresas que poseen más de 10 años de antigüedad, que suponen el 26,70% del total. Por otro lado, el 16,90% de los encuestados trabaja en empresas que están comprendidas entre 1 y 5 años, y por ultimo con un 12,70% están comprendidos los trabajadores que tienen su puesto de trabajo en empresas por debajo del año de antigüedad.

Destacar que existe un porcentaje elevado, 16,70%, que no contesta a la pregunta por no conocer la antigüedad de la empresa en la que trabajan. De igual modo hay que destacar, según los datos reflejado en el grafico, que el tejido productivo de la zona suroeste de compone de empresas jóvenes, que aun les falta solidez dentro del tejido productivo y que por lo tanto son las más vulnerables a la actual situación económica.

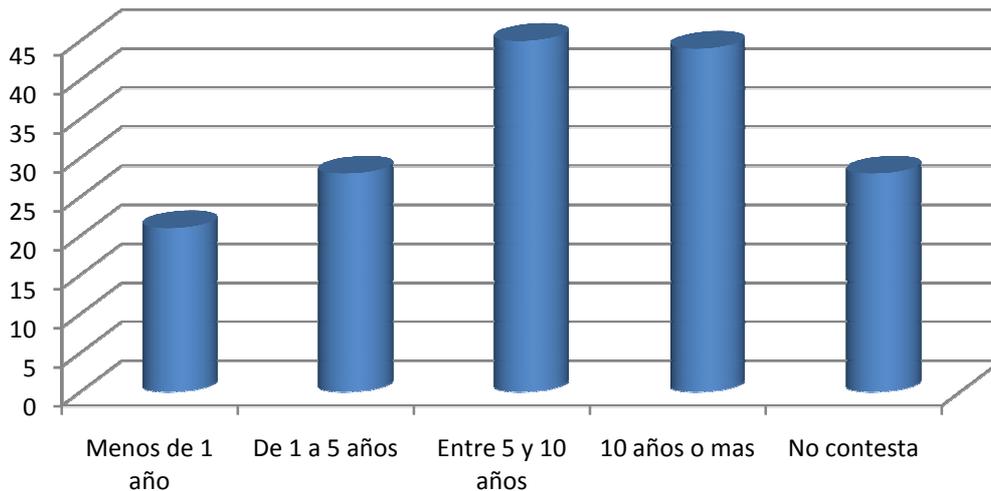


Gráfico 10: Años de antigüedad empresas encuestadas

Al igual que acabamos de mostrar como el tejido productivo está compuesto en gran medida por empresas jóvenes en antigüedad, ahora mostramos como se reparte el tamaño de las mismas. Como se exponía en el análisis económico empresarial, el tejido productivo de la zona suroeste de Madrid siempre ha estado caracterizado por tener claramente una vocación por el sector servicios y además por tener un gran número de empresas pequeñas. Tras la realización de la fase experimental podemos ver como se distribuyen realmente las empresas según su tamaño. Así pues, se obtiene que la empresa por excelencia es el micro pyme, que es la empresa que posee menos de 10 trabajadores por cuenta ajena, siendo el 51,1% de las personas encuestadas parte de este modelo empresarial. El 19,5% de los encuestados estaría englobado en empresas pyme – medianas, que son las comprendidas entre 10 y 49 trabajadores. Por último encontramos a un 11% de los encuestados que actualmente desempeñan su trabajo en empresas pyme – grandes, empresas que tienen entre 50 y 249 trabajadores.

Todo ello muestra claramente como es la empresa pyme la que lleva el peso de la economía en la zona suroeste de Madrid. Siendo sobre todo la micro pyme la empresa con mayor peso específico dentro de esta clasificación de empresa. No obstante también existe un porcentaje de personas, el 15.3%, que tiene su puesto de trabajo en empresas con más de 250 trabajadores por lo que estaría englobada dentro de las grandes empresas. Por ello también se refleja como la zona suroeste de Madrid es una zona propicia para el asentamiento de grandes empresas, dado su situación geográfica, sus comunicaciones por carretera con otros puntos estratégicos empresariales y por estar englobado en una zona rica en empresas que hasta la fecha han gozado de un gran auge empresarial.

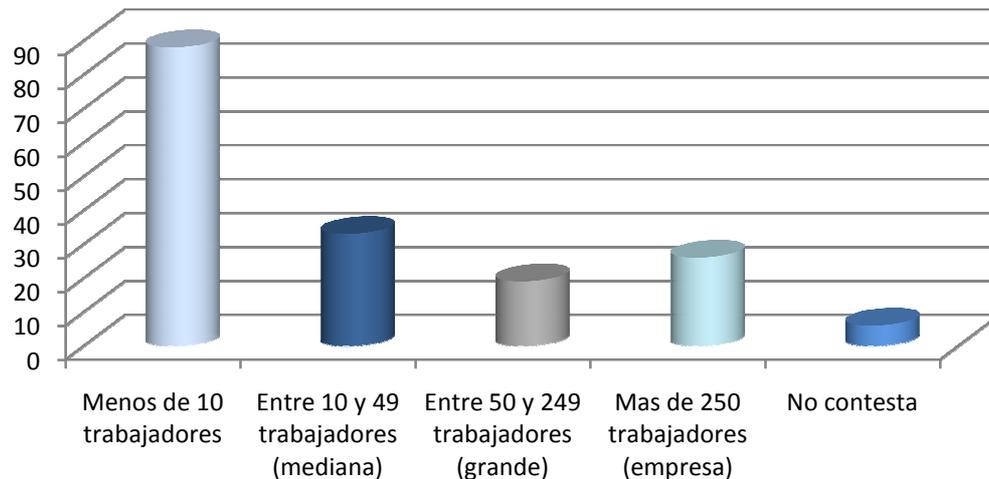


Gráfico 11: Tamaño de la empresa.

Para concluir con el análisis socio económico, entramos a valorar el tipo de jornada que posee la población ocupada. Siendo la jornada continua / intensiva la que mas desarrollan los trabajadores, con el 43,40% de los encuestados. La segunda jornada más extendida por las empresas es la jornada partida, y supone el 33,60% de las encuestas obtenidas. Por último la jornada "a turnos" es desarrollada por un 5,90% de los encuestados.

Siendo destacable el porcentaje de encuestados que no se identifican con los tipos de jornadas anteriores mencionadas, siendo concretamente del 15,20%.

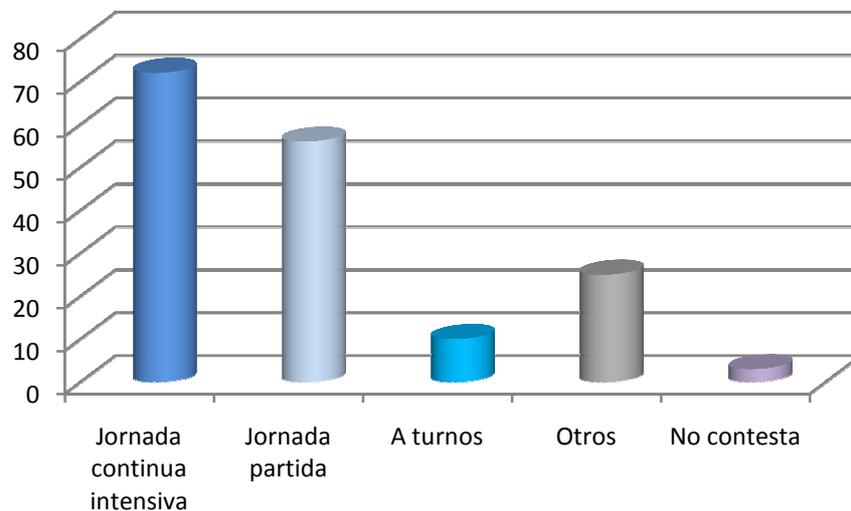


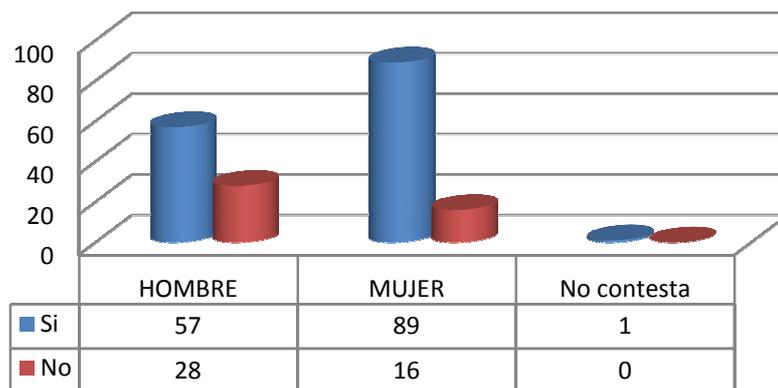
Gráfico 12: Tipo de jornada.

### 3. Interés por la formación

En este punto entramos a valorar el interés existente por la formación por parte de la población del suroeste de la CAM. Se han realizado una serie de variables socio demográfico para clarificar desde varios puntos de vista quien posee un mayor interés por la formación.

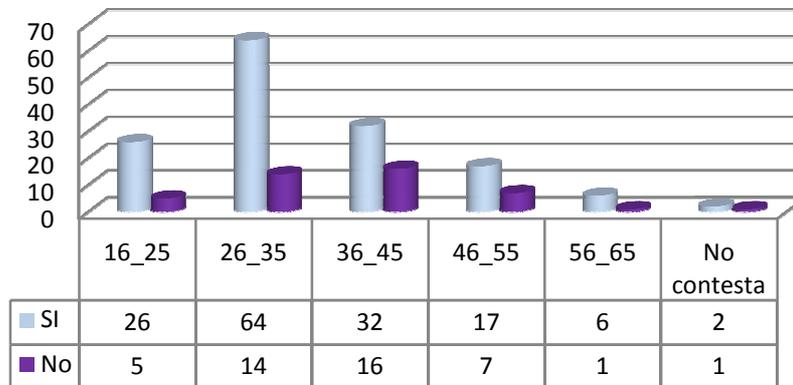
La primera variable hace referencia al interés por la formación según el sexo de la población. La primera impresión que se obtiene de los datos es que las mujeres tienen un mayor interés por la formación, ya que si se compara los porcentajes de hombres y mujeres que están interesados por recibir formación, es claramente el de la mujer el mayor de todos. Según los datos mostrados 57 hombres encuestados si muestran interés por la formación frente a 89 mujeres que responden lo mismo. Por el contrario 28 hombres no reciben formación pero tampoco tienen interés por recibirla, frente a las 16 mujeres que ni reciben ni quieren recibir formación en la actualidad.

## P.2 Interés por la formación según sexo



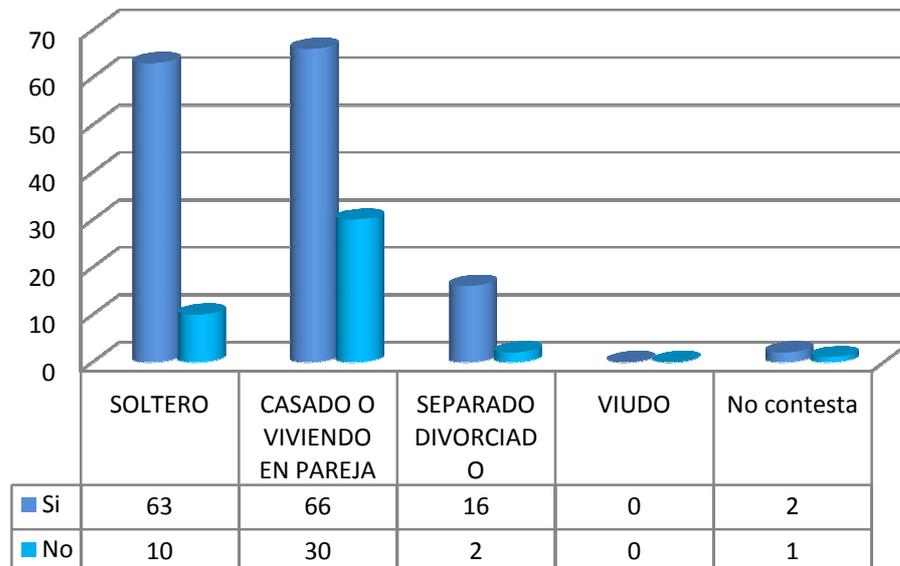
Si se analiza el interés de la formación según franjas de edad, claramente se ve destacada la comprendida entre los 26 a 35 años, seguida de aquellas personas comprendidas entre los 36 a 45 años. A medida que existe un aumento de la edad va descendiendo el peso que ocupan dentro de la representatividad dentro de la muestra del estudio. No obstante se observa como existe un gran interés por la formación en todas las franjas existentes. La franja de edad que muestra menos interés según las personas encuestadas es la comprendida entre los 46 y 55 años, siendo el 41,2% de los encuestados dentro de esta franja los que no desean recibir formación.

## P.1 interes por la formación según rango edad



Según el estado civil de los encuestados, obtenemos que las personas solteras y casadas o viviendo en pareja son las más abundantes dentro de la población, existiendo un pequeño margen mayor para las segundas mencionadas. No obstante la población soltera es la que mayor interés muestra por la formación debido a que el número de personas que no desean recibir formación es mucho menor en este colectivo que en la población casada o viviendo en pareja. Si entramos a valorar las personas englobadas en población separada ó divorciada se como también existe un gran interés por la formación.

## P.3 Interes por la formación según estado civil



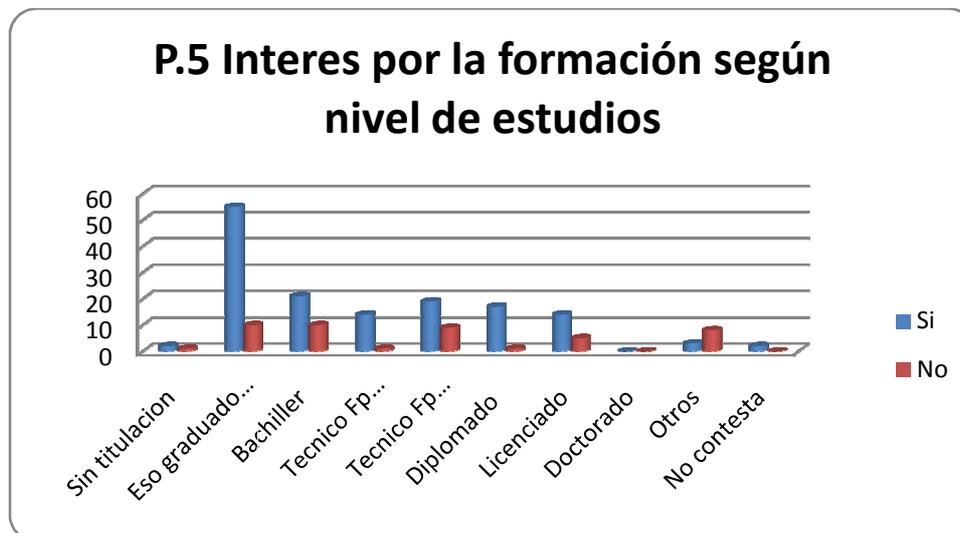
La última de las variables socio demográficas creadas para conocer el interés de la formación por parte de la población hace referencia al nivel de estudios inicial.

Como ya se ha planteado en varias ocasiones a lo largo de este estudio el nivel de estudios con mayor representatividad es el comprendido por el graduado escolar / ESO que correspondía al 39,10% de los encuestados. Por ello es la franja de personas que más engloba a la hora de tener interés por recibir más formación.

Otro aspecto que se ha planteado dentro del estudio son las posibles carencias formativas y necesidades de adaptación que tienen los trabajadores en la actualidad al actual mercado laboral. Es precisamente estos dos puntos los que influyen de forma directa sobre las población que posee un nivel de formación más bajo, implica que las personas que estén menos formadas les supondrá un mayor esfuerzo encontrar un nuevo puesto de trabajo o cambiar a otro si no poseen una correcta formación para la situación en la que nos vemos inmersos.

Por ello las personas que tienen una baja cualificación, (ESO, graduado escolar y bachiller) son las personas que más interés muestran en reciclarse, y aprender nuevas cualificaciones para ser más competitivos ante el mercado laboral.

Esto no va en detrimento de aquellas personas que posee estudios superiores, que como se muestra en el grafico también poseen un elevado interés por la formación



Por último y para concluir con este apartado, la conclusión que se obtiene tras estos análisis es que el perfil del demandante de formación es el de una mujer, soltera entre 26 a 35 años y con baja cualificación de estudios iniciales.

#### 4. Acceso formación socio demográficos.

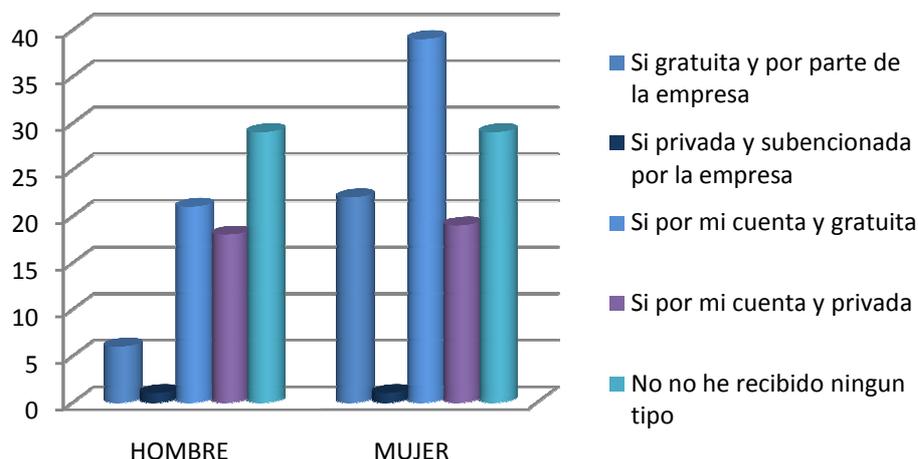
Al igual que en el punto anterior se han creado una serie de variables, que tienen un componente socio demográfico y que estudian en este caso el acceso a la

formación y qué tipo de formación es la que más se realiza por parte de la población encuestada.

Siendo así por parte de los hombre al igual que las mujeres la formación mas realizada la que realizan por su cuenta y de forma gratuita. No obstante se aprecia como el valor que más destaca en los hombres es el correspondiente a que no han recibido ningún tipo de formación, siendo inferior en este caso por parte de las mujeres. También es destacable el dato que vincula la formación y la empresa, ya que son las mujeres las que reciben en mayor medida la formación por parte de la empresa, siendo muy inferior esta misma variable en hombres.

La formación privada y que realizan por su cuenta estaría igualada en ambos casos, siendo igual de equilibrada la formación privada y subvencionada por la empresa pero esta variable tiene un uso mucho menor que la anteriormente mencionada.

### Tipo de formación según género

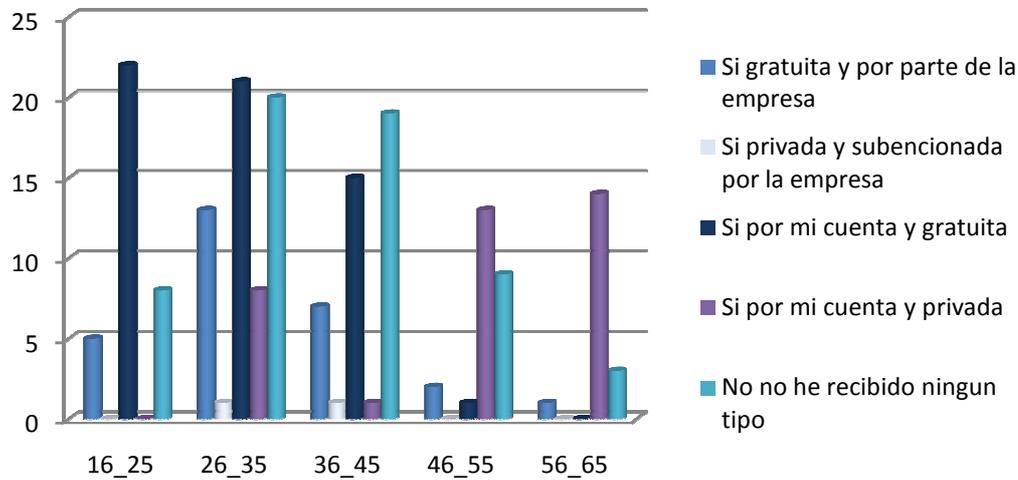


Si hacemos la valoración de la formación según la franja de edad de los encuestados vemos como la formación gratuita y por parte de la empresa es obtenida en su mayoría por las personas entre 26 y 35 años. La formación privada y subvencionada por la empresa estaría igualada entre personas de 26 a 35 años y de 36 a 45 años. La población de entre 16 a 25 años se decanta sobre todo por recibir formación por su cuenta y con carácter gratuito pero estando muy cerca la población entre 26 a 35 años.

Destacable es el dato que se obtiene de la formación privada y recibida fuera del ámbito laboral que es mayoritariamente recibida por la población de entre 46 a 55 y de 56 a 65 años, no teniendo a nadie de esta categoría entre la población más joven.

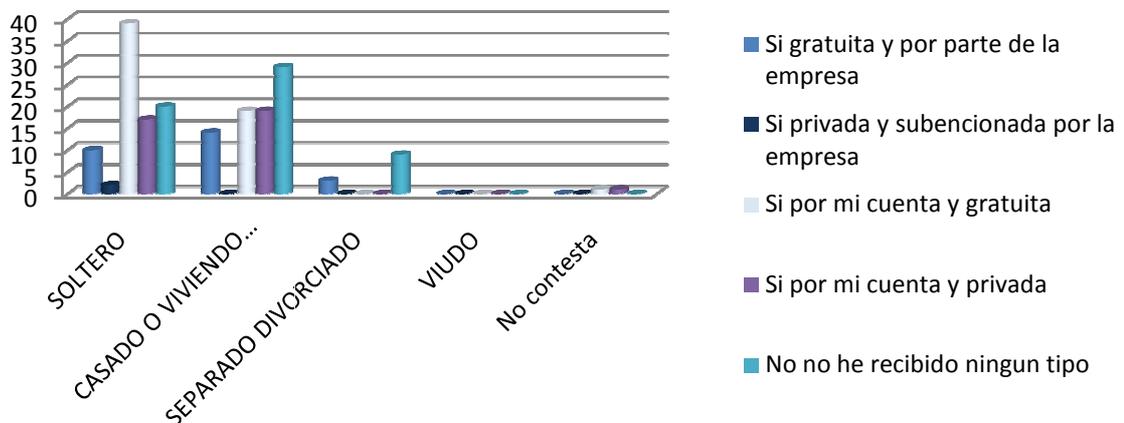
Por último las franjas de edad que no reciben ningún tipo de formación son las comprendidas entre los 26 a 45 años (se engloban dos franjas de edad).

## Tipo de formación según franja de edad



Según estado civil los que más reciben formación son aquellas personas que se encuentran en la actualidad, solteras siendo la modalidad de formación que mas reciben la correspondiente a gratuita y realizada por su cuenta. Esta modalidad de formación sufre una notable bajada si lo comparamos con población casada o viviendo en pareja. Siendo en esta franja la que menos reciben formación de todos los encuestados. A groso modo la segunda modalidad de formación mayormente utilizada es la privada y realizada por cuenta del trabajador – desempleado, estando prácticamente igualadas tanto en población soltera como en casados ó viviendo en pareja.

## Tipode formación según estado civil



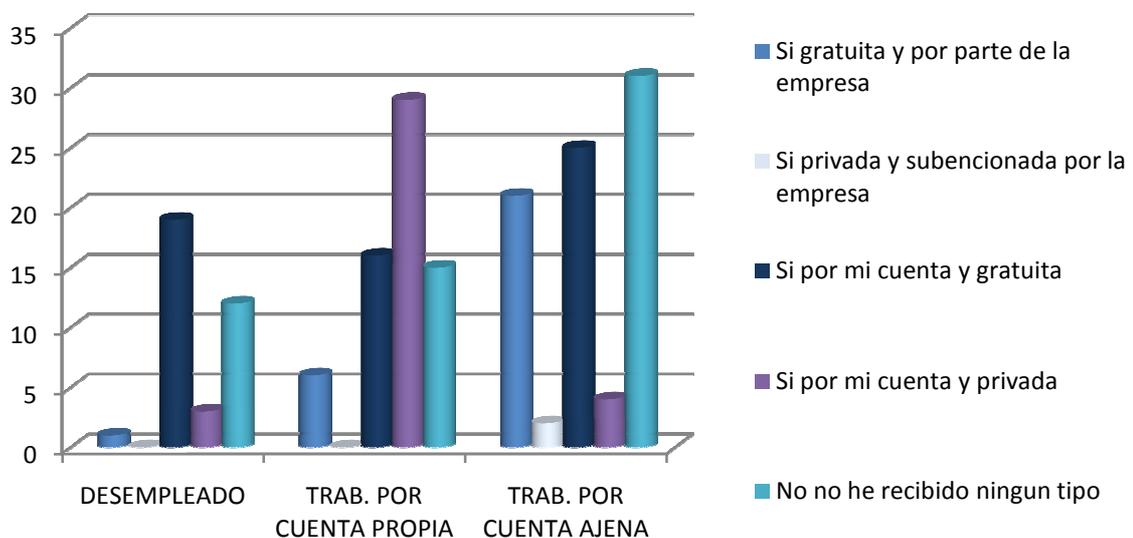
### 5. Acceso formación socioeconómicos.

En este caso se siguen variables que están relacionadas con aspectos socioeconómicos, por lo que en este caso quedan excluidas todas aquellas personas encuestadas que se encuentren en situación de desempleo, menos en la primera variable en la que se contempla esta opción.

Primeramente se ha optado por conocer el tipo de formación que recibe la población encuestada según su situación laboral. Hemos obtenido que la población desempleada realizada casi de forma mayoritaria la formación gratuita y por su cuenta, aunque también existe un porcentaje alto entre esta población que no recibe ningún tipo de formación.

Con respecto a los trabajadores por cuenta propia la formación que más demandan y realizan es aquella que realizan por su cuenta y privada. Estando prácticamente igualada la población trabajadores por cuenta propia que no realiza formación y que si la reciben por cuenta propia y de forma gratuita.

Los trabajadores por cuenta ajena poseen un porcentaje alto de personas que no realizan ningún tipo de formación según los datos obtenidos en las encuestas. No obstante la población que efectivamente recibe formación es a través de la empresa y por su cuenta y en ambos casos con carácter gratuito.



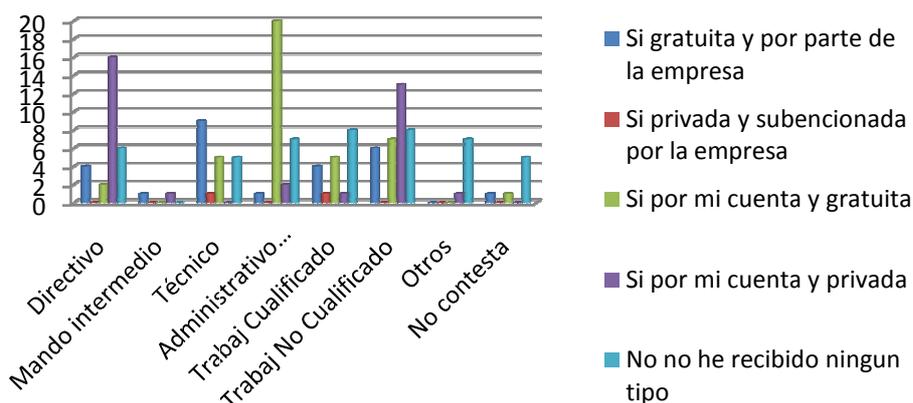
Según el puesto que ocupan dentro de la empresa, se observa las diferencias existentes entre los trabajadores. Los directivos tienen una clara preferencia por los cursos que realizan por su cuenta y que además son de carácter privado, siendo la segunda modalidad que mas usan la que corresponde a la formación dentro de la empresa y con carácter gratuito. Las personas que ocupan puestos de mando intermedio realizan por igual cursos con carácter gratuito en la empresa como privado y fuera de la misma. En el caso de los técnicos claramente se decantan por una formación que sea impartida dentro de la empresa y gratuita,

siendo su segunda opción más valorada la formación que realizan por su cuenta y gratuita.

Las personas que ocupan puestos administrativos – comerciales son los que mayor porcentaje de formación realizan en la actualidad, siendo esta formación realizada por su cuenta y de forma gratuita. Siendo casi nula la formación que realizan en el centro de trabajo. Los trabajadores cualificados son el grupo según puesto de trabajo que menos recibe formación, las personas que efectivamente reciben formación es de carácter gratuito y por su cuenta.

Por último nos encontramos con los trabajadores no cualificados, que al igual que los directivos, la formación que más demandan es la que realizan por su cuenta y de carácter privado. La segunda modalidad más valorada es la formación gratuita y por su cuenta, aunque la formación que reciben dentro de la empresa es también muy valorada por este colectivo.

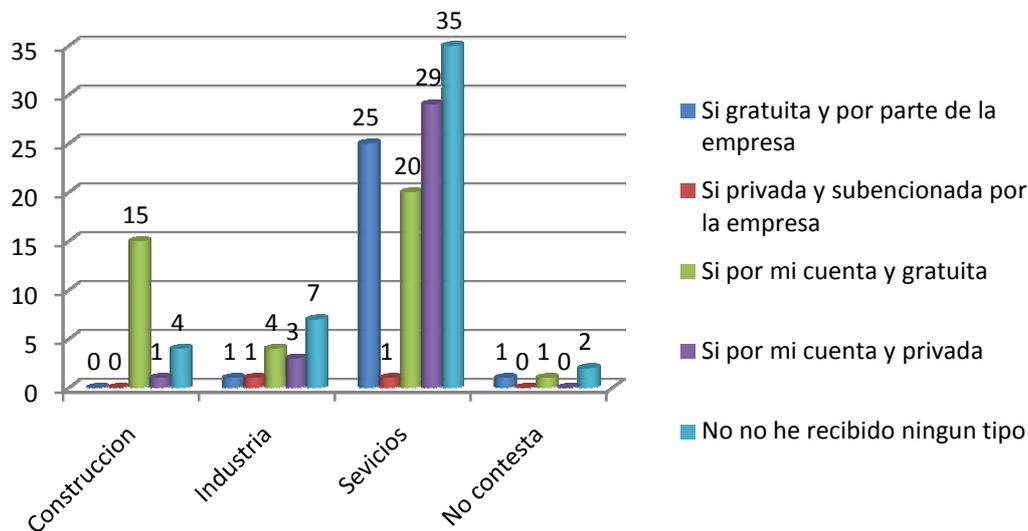
## Tipo de formación según puesto en la empresa



Por sectores productivos, se observa que el sector servicios es el que mayor demanda genera en la actualidad. No obstante, también posee un alto número de personas pertenecientes a este sector que no reciben ninguna tipo de formación en la actualidad. De las personas que si reciben formación la valorada es la correspondiente a cursos privados y que realizan por su cuenta, no obstante esto no va en detrimento de que realicen otro tipo de cursos, como por ejemplo cursos gratuitos dentro ó fuera de la empresa, que como se puede apreciar son las otras dos modalidades más utilizadas para obtener una formación en la actualidad.

Por parte del sector industrial también existe un numero alto de personas que no reciben ningún tipo de formación que en este caso serian 7 personas de las 16 encuestadas de este sector, siendo más del 43% del total. Dentro de este sector las personas que reciben formación es de carácter gratuito y por su cuenta, y como segunda opción la privada y por su cuenta.

Por último encontramos al sector de la construcción, en el que el 75% de las personas pertenecientes a este sector recibe formación, siendo la formación gratuita y fuera la de la empresa la que realizan. En este sector se aprecia como no existe ninguna persona encuestada que reciba formación dentro de la propia empresa, ni gratuita ni tampoco subvencionada.

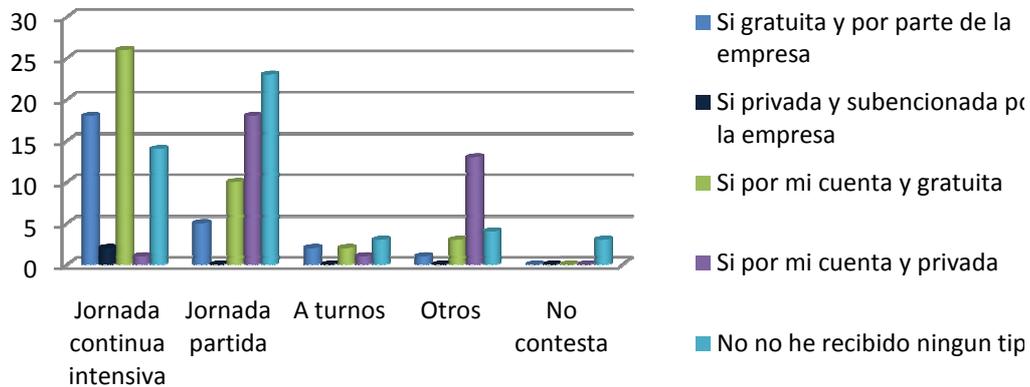


Según el tipo de jornada laboral que realizan la población ocupada, observamos como la formación gratuita y fuera del centro de trabajo es la que más utilizada. Siendo la segunda modalidad que más se usa en este tipo de jornada la correspondiente a la formación dentro de la empresa y de forma gratuita.

Encontramos el dato significativo que las personas que poseen una jornada partida tienen un alto porcentaje de personas que no reciben ningún tipo de formación, si ese dato lo unimos a la variable de sector productivo vemos como las personas que trabajan en el sector servicios y poseen una jornada partida se ven con grandes dificultades para acceder a la formación, el motivo principal de este alto porcentaje de población ocupada que no recibe la formación reside en los horarios laborales, que difícilmente se pueden ajustar a los horarios de los cursos formativos. No obstante, existe un porcentaje alto de personas que recibe formación y en este caso la modalidad más utilizada es la privada y fuera del centro de trabajo. Parámetros que están ligados a las personas que poseen un cargo directivo dentro de la empresa.

Por último dentro de las jornadas definidas, encontramos a las personas que trabajan a turnos, en este caso los porcentajes están mayormente igualados entre sí, existiendo pequeñas variaciones entre las personas que si reciben formación y aquellas que no la reciben. La formación más demandada es la gratuita y se reparte entre las que se dan tanto dentro como fuera de la empresa.

## Tipo de formación según jornada laboral



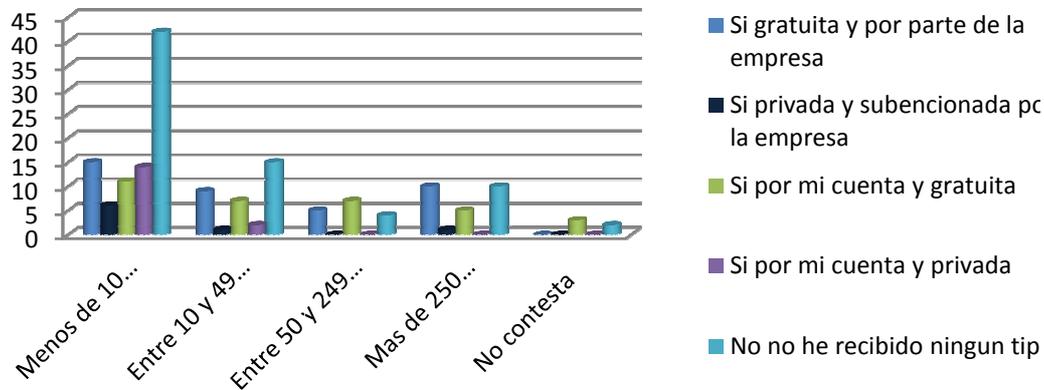
Si valoramos la formación según el tamaño de las empresas, vemos como las empresas dan un valor distinto a la formación.

Las micro pymes mayoritariamente poseen trabajadores no formados mientras trabajan para ellos, las personas que desean formarse deben buscar los cursos fuera del centro de trabajo siendo mejor valorada la formación privada que la gratuita. No obstante también existe un porcentaje de la población que recibe formación dentro de la empresa y en este caso la modalidad más utilizada es la gratuita.

Las pymes medianas poseen un porcentaje alto de trabajadores que no recibe ningún tipo de formación, aunque a diferencia de las micro pymes la tendencia es a la baja. La modalidad por excelencia en estas empresas es la gratuita y los trabajadores la reciben más dentro de la empresa que fuera de ella. Por ello se observa un ligero interés por la formación a medida que el tamaño de la empresa va creciendo.

Por parte de las pymes grandes, existe un número mayor de trabajadores que reciben cursos formativos, de aquellos que no lo reciben, siendo la formación gratuita y fuera de la empresa la más utilizada por este colectivo. Se sigue apreciando la tendencia de un mayor interés por la formación y un descenso de las personas que no acceden a la formación de ningún tipo

## Tipo de formación según tamaño de la empresa



### 6. Barreras acceso formación.

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

Si se valora las barreras de acceso según el sexo de la población activa tanto ocupada como desempleada, observamos como el motivo que más peso tiene en ambos sexos es el correspondiente a los horarios de trabajo que son incompatibles con los horarios de los cursos de formación, este dato es claramente reflejo de población activa ocupada, aunque no hay que olvidar que es un posible motivo de abandono de un curso por parte de los desempleados, por no poder compatibilizar los horarios en caso de encontrar un nuevo puesto de trabajo.

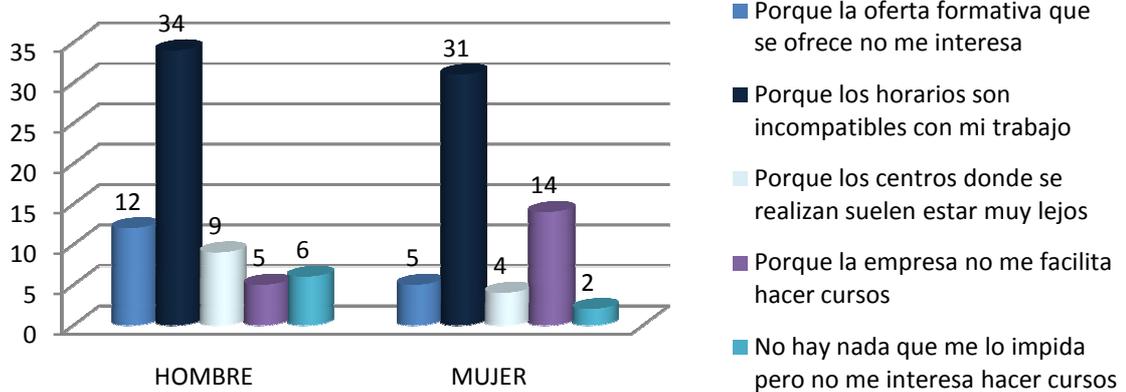
Por parte de los hombres existe un mayor número de personas que no realiza cursos porque la oferta formativa no les interesa, además de porque los centros de donde se imparte el curso está lejos y por ultimo también es mayor el número de hombres que no realiza cursos aunque no exista ningún motivo que se lo impida.

Por otro lado, las mujeres a diferencia de los hombres el motivo que mayoritariamente las impediría realizar un curso formativo, tras el correspondiente a horarios laborales, es el correspondiente a que la empresa no le facilita hacer cursos.

De estos datos se desprende que los hombres tienen un menor interés por la formación tal y como se reflejaba al comienzo de este estudio, y los motivos que

aportan para no formarse tienen un componente personal y subjetivo. A diferencia de las mujeres que a grosso modo sus motivos para no formarse están más ligados a motivos objetivos y ligados a la vida laboral que a no tener un interés por obtener una nueva capacitación a través de cursos formativos.

### Barrera acceso formación según género

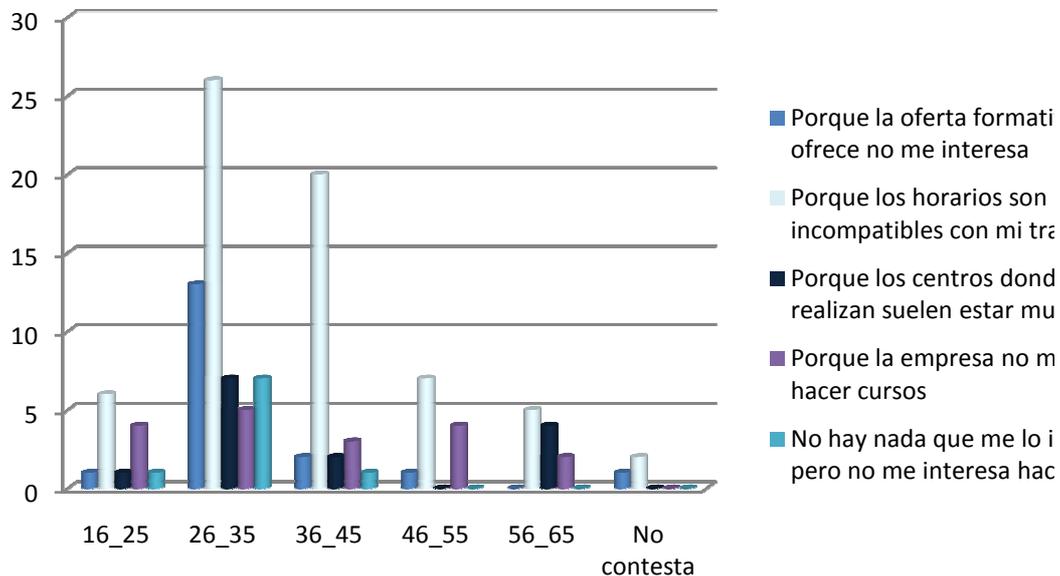


Según franjas de edad, la que más información aporta al estudio es la correspondiente a la población entre los 26 a 35 años, siendo el motivo predominante por el cual no reciben en la actualidad un curso formativo es el correspondiente a la compatibilización de horarios laborales. Como segundo motivo dentro de la misma franja de edad es la que corresponde a la falta de intereses por la oferta formativa actual. Quedan igualados los resultados obtenidos referentes a la lejanía de los centros de formación y a la falta de motivos para realizar cursos. Por ello, la franja de edad de 26 a 35 años es la que mayormente posee barreras de acceso a la formación, por lo que es a la franja de edad que mayormente hay que destinar esfuerzos para hacer más atractiva dicha oferta formativa.

Dentro del resto de franjas de edad, donde existe un porcentaje elevado para no recibir formación es la comprendida entre los 36 a 45 años en la que su principal motivación para no formarse está ligada a los horarios laborales, el resto de motivos dentro de esta franja de edad no tienen gran aceptación por parte de la población.

Por último, destacar que a medida que aumenta la edad de la población los motivos para no acceder a un curso de formación, están más ligados a la vida laboral y su incompatibilidad con los cursos que a que esta población no quiera realizar cursos por falta de interés.

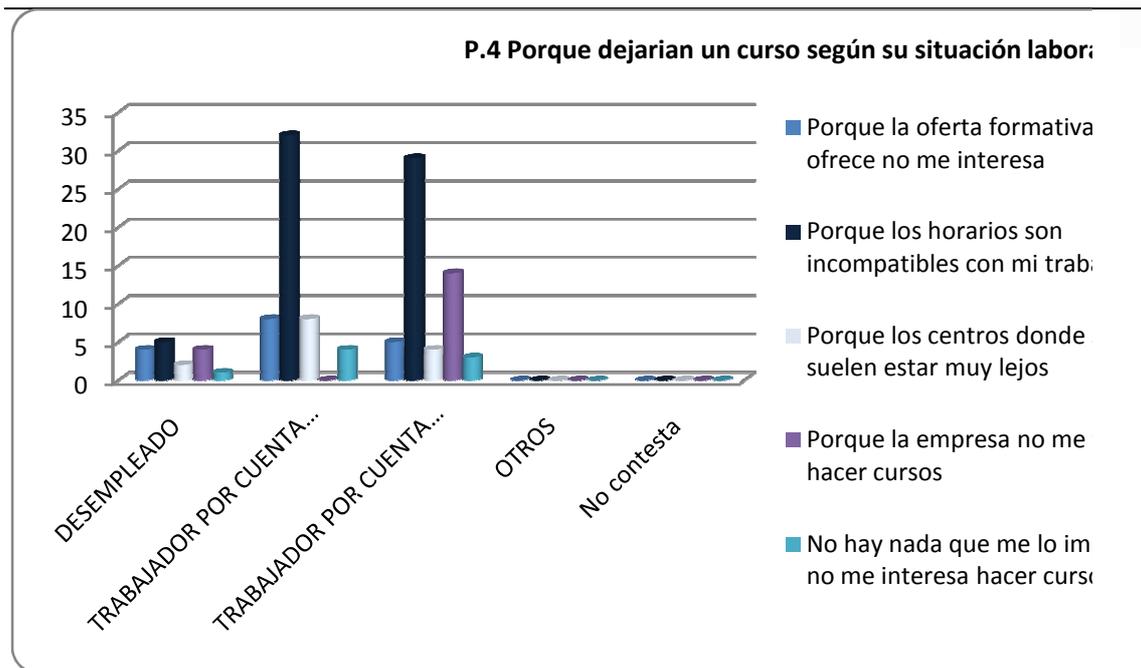
## Barrera acceso formación según franjas de edad



Si se valora las barreras a la formación desde un punto de vista socio económico se observa como los desempleados son los que menos barreras poseen a la hora de acceder a un curso formativo. No obstante y al igual que la población ocupada su barrera principal es la correspondiente a los horarios de trabajo, que en este caso concreto está vinculado a encontrar un nuevo puesto de trabajo.

Por parte de los trabajadores por cuenta propia su principal barrera es el horario laboral, seguido por igual número de resultado la falta de interés por la oferta formativa y que los centros estén lejos de donde trabaja o vive de forma habitual. Hay que destacar en este apartado que no existe barrera de acceso vinculada con que la empresa no les facilite realizar cursos, debido principalmente a que son dueños de las empresas en las que trabajan.

Para los trabajadores por cuenta ajena si les afecta en gran medida la vida laboral para el acceso a la formación, siendo sus principales barreras la jornada laboral (horarios) y que desde la dirección de la empresa no les faciliten hacer cursos.

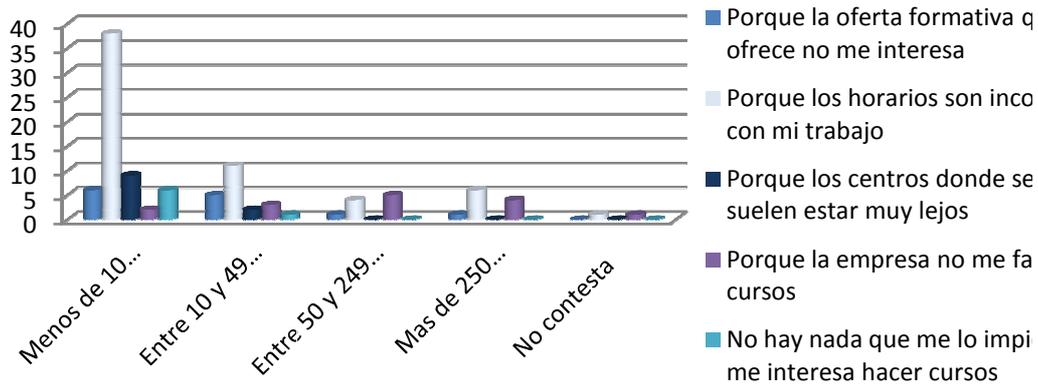


Según el tamaño de las empresas, las barreras de acceso a la formación son mayoritarias a medida que la empresa es más pequeña, es decir, las micro pymes son el modelo de empresa que más impedimentos crea al trabajador a la hora de que este pueda acceder a la oferta formativa. Principalmente se refleja por los horarios que poseen los trabajadores de estas empresas, siendo la segunda barrera más habitual que los centros formativos no se encuentren cerca de donde reside – trabaja la población ocupada. Quedarían prácticamente igual los motivos que se vinculan con el desinterés por formarse y por la formación actual.

A medida que la empresa va aumentando de tamaño en cuanto a trabajadores, las barreras para poder formarse van desapareciendo y básicamente se centran en la vida laboral como motivo para no formarse, debido a los horarios laborales y a que la dirección de las empresas no facilitan hacer cursos a sus trabajadores.

Para concluir con las barreras de acceso y según los datos obtenidos se obtiene el perfil de la población que más barreras posee para acceder a la formación, que sería aquella comprendida por varones, entre los 26 a 35 años, trabajadores por cuenta propia y que trabaja en una micro pyme.

**P.13 abandono de un cursos según nº de trabajadores de la empresa**



**7. Grado utilidad de la formación**

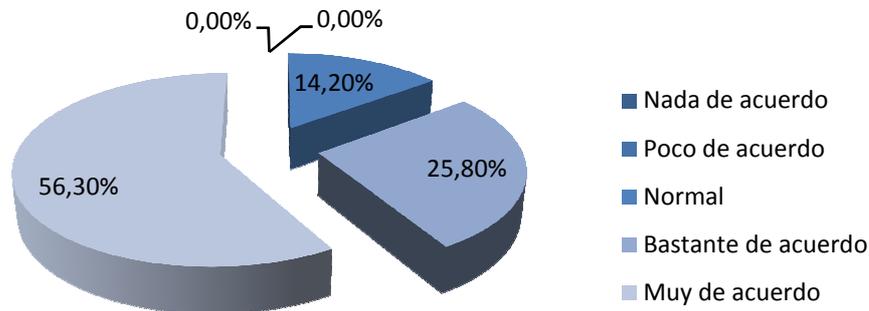
Dada la importancia que supone tener una formación solida y actualizada en un momento en el que el mercado laboral fluctúa de forma constante e imprevisiblemente para poder adaptarse a esos cambios, es igual de importante conocer qué grado de utilidad que la población siente que tiene dicha formación.

Por ello se introdujeron una serie de afirmaciones en los cuestionarios que nos ayudan a clarificar como se ve la formación por parte de la población del suroeste de Madrid.

A la afirmación de “recibir formación es muy necesario” el 56,30% de la población encuestada estaría muy de acuerdo, el 25,80% bastante de acuerdo y un 14,20% da como normal la aceptación. No existe porcentaje alguno registrado que se sienta identificado con nada o poco de acuerdo con la afirmación realizada.

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

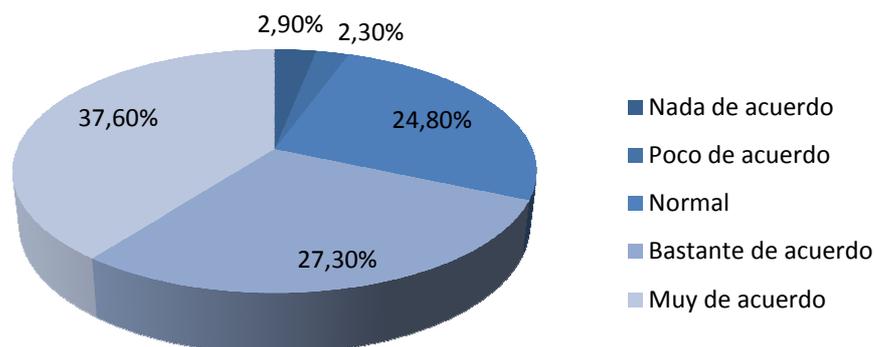
## Recibir formación es muy necesario



Con respecto al resto de afirmaciones formuladas tienen una clara vinculación entre la formación y la vida laboral y como éstas se relacionan entre sí. Así pues, a la afirmación “recibo formación para mejorar en mi puesto de trabajo” el 37,60% de los encuestados está muy de acuerdo y un 27,30% estaría muy de acuerdo. El 24,80% está en normal acuerdo con la afirmación. En este caso sí existe un porcentaje de personas que no están de acuerdo con la formación, el 2,90% nada de acuerdo y el 2,30% está poco de acuerdo.

Esto muestra que la personas que deciden formarse no solo lo hacen por una motivación puramente laboral sino que también hay motivaciones personales, como por ejemplo la autosatisfacción.

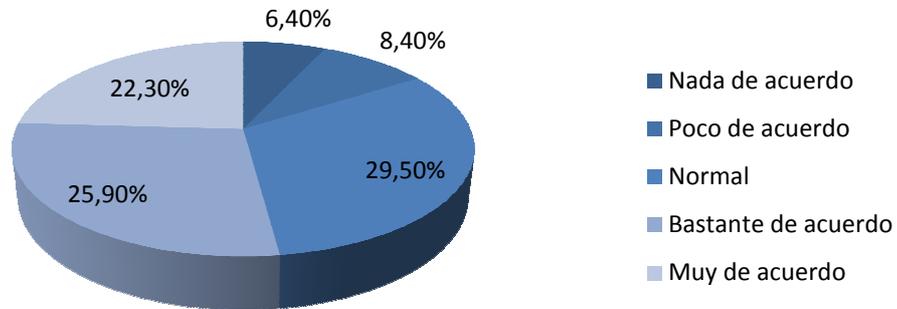
## Recibo formación para mejorar en mi puesto de trabajo



A la afirmación “recibo formación para poder promocionar en mi empresa” el 22,30% de los encuestados está muy de acuerdo, siendo el 25,90% para bastante de acuerdo y un 29,50% para una aceptación normal. Con lo que baja el nivel de aceptación de los encuestados ante esta afirmación, dado que también suben los

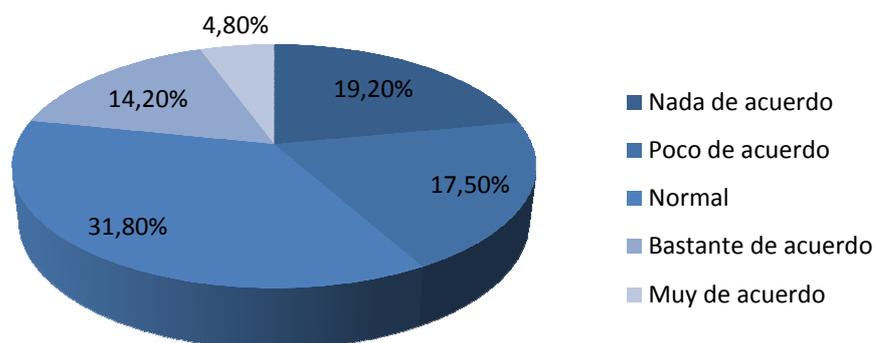
porcentajes de personas que están poco de acuerdo, 8,40%, y nada de acuerdo con el 6,40% del total.

### Recibo formación para poder promocionar en mi empresa



A la afirmación “recibo formación por exigencias de mi empresa” existe una clara discordancia entre el uso de la formación y la voluntad por hacerla. Por ello, el 19,20% está nada de acuerdo, que es el porcentaje de personas encuestadas que representa a la población que realiza cursos formativos por voluntad propia. Otro porcentaje amplio y en discordancia con la afirmación realizada son las personas que están poco de acuerdo y representan al 17,50% de los encuestados. El valor mayoritariamente aceptado es el que está en normal acuerdo y representa al 31,80%.

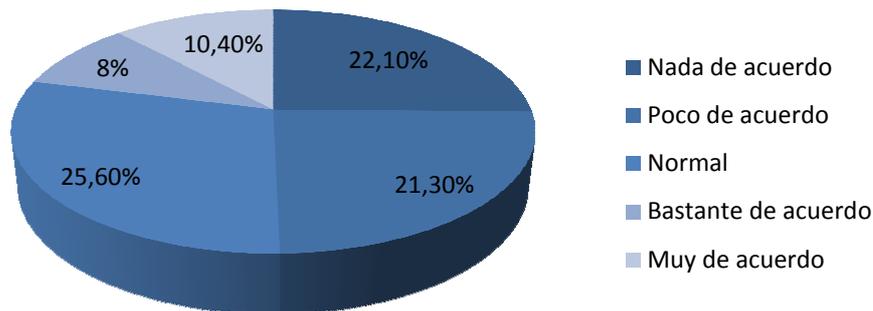
### Recibo formación por exigencias de mi empresa



A la afirmación “recibo formación por cambiar de empresa” vuelve a existir una mayoría porcentual de la población que no está de acuerdo con la afirmación realizada. El 22,10% estaría nada de acuerdo y un 21,30% estaría poco de acuerdo.

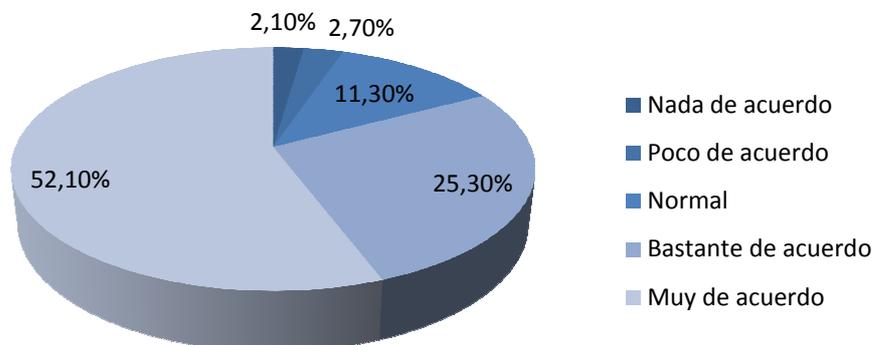
Sigue siendo el valor mayoritario el de normal acuerdo que este caso pierde algo porcentaje frente a otras afirmaciones y obtiene el 25,60%. Se aprecia cómo los trabajadores que deciden formarse no lo hacen con un afán de cambio, sino más bien de mejora en su actual puesto de trabajo para lograr una mayor eficiencia en su trabajo.

### Recibo formación para poder cambiar de empresa



A la afirmación “recibo formación para desarrollarme profesionalmente” volvemos a obtener unos resultados mayoritariamente de muy de acuerdo que representa al 52,10% de los encuestados, siendo el 25,30% para los que responden bastante de acuerdo. Tal como se acaba de exponer los trabajadores que reciben formación tienen una motivación de superación tanto laboral como personal, que redonda inequívocamente en un desarrollo profesional.

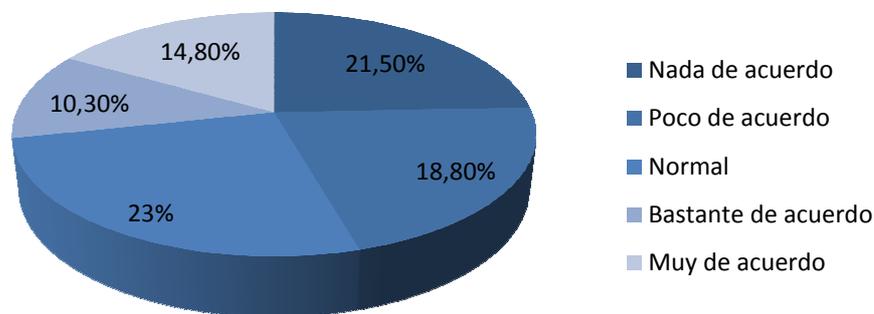
### Recibo formación para desarrollarme profesionalmente



En la actual situación del mercado laboral, muchas personas se ven abocadas a un cambio de sector productivo para lograr un nuevo puesto de trabajo,

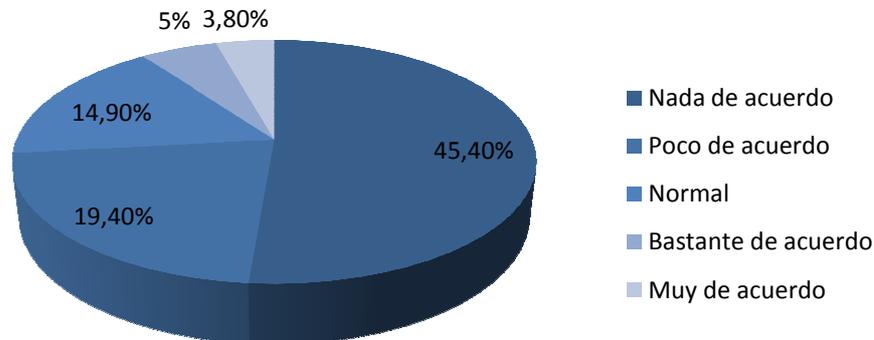
circunstancia que se agrava en sectores tan perjudicados en la actualidad como la construcción. A un así a la afirmación realizada de “recibo formación para cambiar de sector laboral” existe un alto porcentaje de personas encuestadas que no están de acuerdo. En concreto el 21,50% está nada de acuerdo y el 18,80% está poco de acuerdo. Por lo que aunque sea una evidencia que en la actualidad existe grandes cambios sectoriales por parte de la población activa, el motivo para estar formado no sería uno de ellos, aunque eso no impide que se realice cursos formativos que ayuden al cambio sectorial en caso de ser posible.

## Recibo formación para cambiar de sector laboral



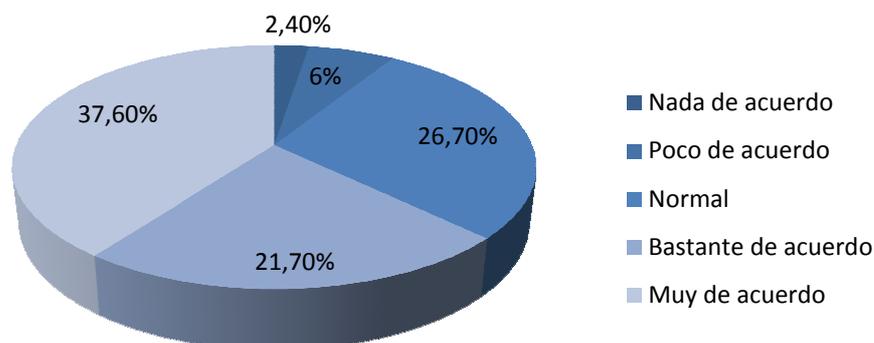
Como anteriormente se ha expuesto en este apartado una de los pilares de la formación es la voluntariedad de las misma, es decir, que salga de las propias personas ser formadas, ya que cuando son obligas a ser formadas no se ve de igual forma el grado de satisfacción por parte de las personas. De hecho a la afirmación “recibo formación porque estoy obligado por ley” el 45,40% es nada de acuerdo y el 19,40% está poco de acuerdo. Tan solo un 8,80 estaría muy y bastante de acuerdo con recibir formación por obligación de ley, caso por ejemplo de formación en prevención de riesgos laborales.

## Recibo formación porque estoy obligado por ley



Para finalizar con la utilidad de la formación se realizó la afirmación “recibo formación por satisfacción” se ve como claramente un alto porcentaje está en acuerdo con la afirmación realizada. EL 37,60% está muy de acuerdo, el 21,70% está bastante de acuerdo y un 26,70% está en normal acuerdo. Tan solo un 2,40% de los encuestados está en total desacuerdo. Por ello, unido a la voluntariedad, la autosatisfacción personal tras realizar un curso es otro de los pilares para formarse en la actualidad.

## Recibo formación por satisfacción



### 8. Canales recepción información sobre la formación

En este apartado se analiza los canales por los cuales la población del suroeste de la Comunidad de Madrid recibe de forma habitual la información sobre la oferta formativa. Existe la posibilidad de que las personas encuestadas reciban por más

de un canal la información, como así demuestran los datos obtenidos, ya que lo normal es que como mínimo existan dos canales por los cuales se esté informado.

En primer lugar el canal mayormente utilizado para estar informado es “uno mismo”, en realidad no es un canal como tal, pero si representa la voluntad de buscar la información por uno mismo y suele usar como herramienta para ello internet, el 39,60% personas utiliza este método. El siguiente canal por el que más se recibe información es a través del correo electrónico, con un 38,40%, seguido muy de cerca con el 38,10% por información obtenida a través de amigos. Estos canales tienen unas características de voluntariedad y la información está dirigida de forma directa a un receptor.

A partir de este punto los porcentajes van disminuyendo de forma paulatina y la metodología para informar es mas a grandes grupos que de forma personalizada, aunque no es todos los casos. Así por ejemplo el 27% de encuestados usan como canal para obtener información la prensa escrita, el 25,80% a través de carta y el 23,40% a través de información que distribuye la empresa en la que trabajan.

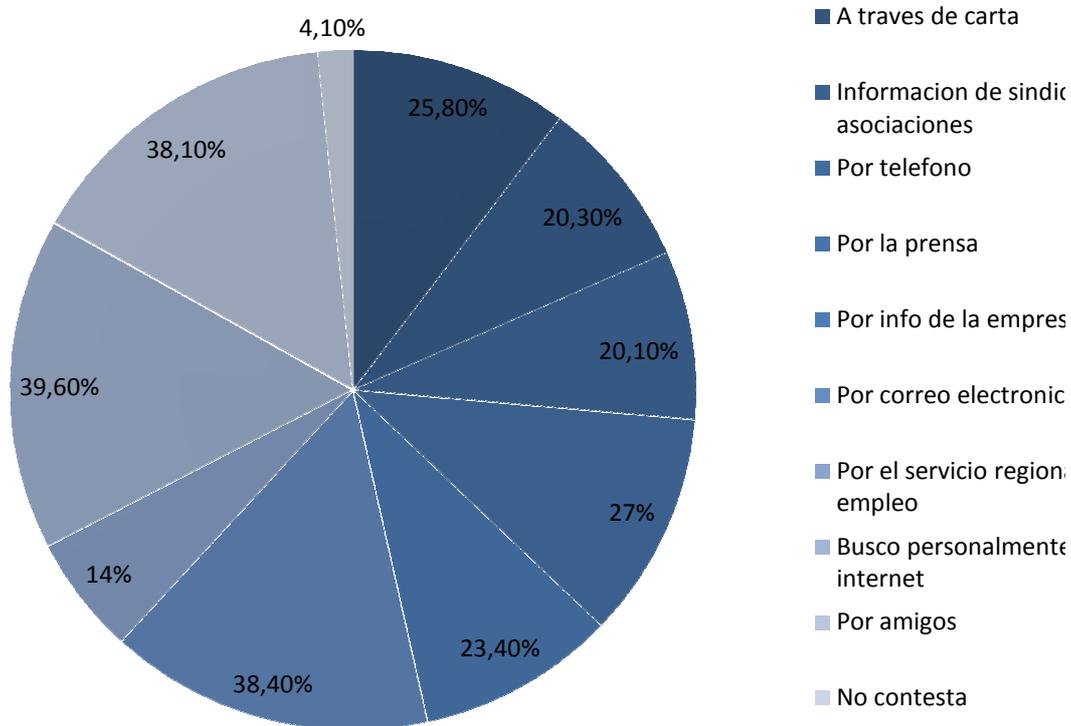
A partir de ahí obtenemos los siguientes resultados en orden según porcentaje obtenido.

- ❖ Información de sindicatos y asociaciones empresariales: 20,30%
- ❖ Por teléfono: 20,10%
- ❖ Por el servicio regional de empleo: 14%
- ❖ No contesta: 4,10%

Hay que destacar el dato significativo del lugar que ocupa el servicio regional de empleo el cual se encuentra en último lugar de los canales de recepción de información sobre la formación.

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

## P.18 % canales de recepción de información



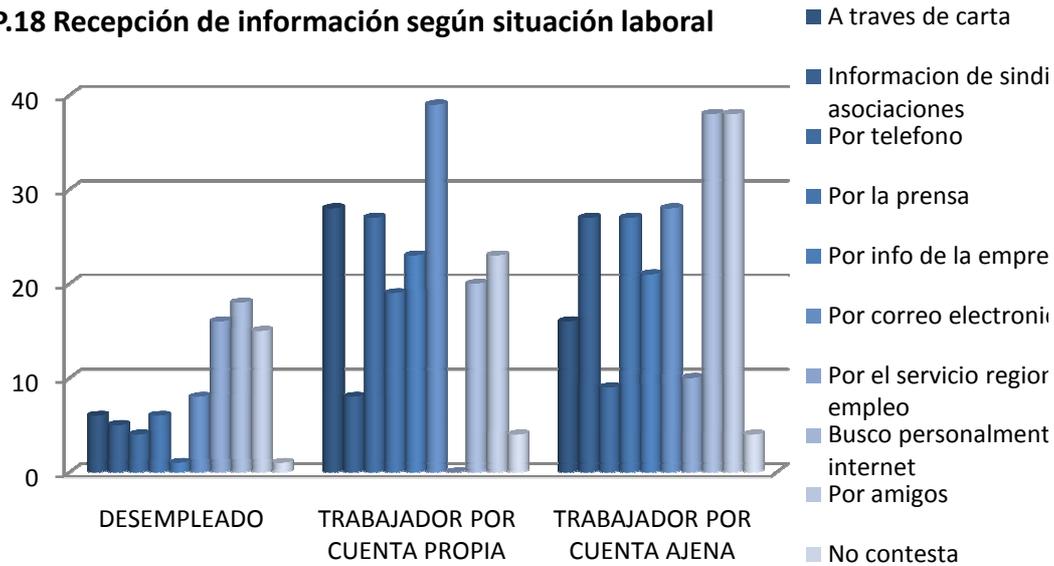
Si nos fijamos en la misma clasificación de canales pero desagregándolo por la situación laboral de los encuestados, observamos como los datos se igual según franja estudiada.

Los desempleados reciben mayoritariamente información a través de internet porque son ellos mismos los que buscan dicha información. El segundo canal por el cual reciben la información sería a través del servicio regional de empleo y como tercer valor mayoritario se encuentra el canal telefónico.

Por parte los trabajadores por cuenta propia, reciben la información a través de correo electrónico, seguido por la carta e información telefónica. En este caso el servicio regional de empleo no funciona como canal de información.

Por parte de los trabajadores por cuenta ajena se encuentran igualados los canales de información telefónico y de búsqueda directa a través de internet. Otros canales mayoritarios dentro de este colectivo son el correo electrónico, la prensa escrita y la información obtenida de sindicatos y asociaciones empresariales.

**P.18 Recepción de información según situación laboral**

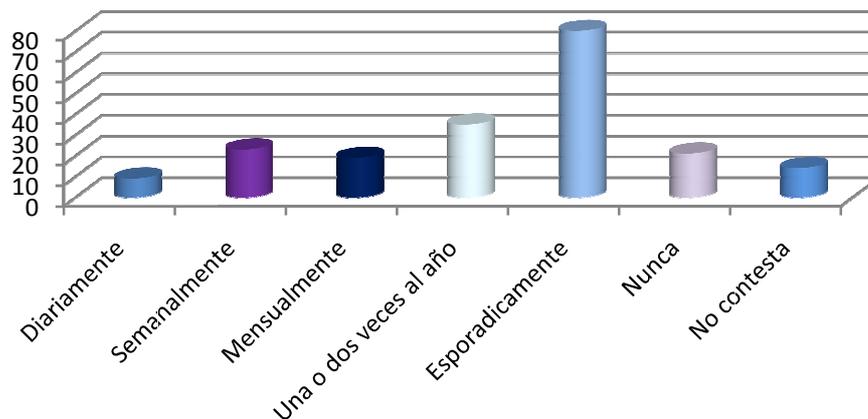


**9. Tiempo recepción de información.**

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

Primeramente se representa la periodicidad con la que reciben los encuestados la información sobre formación. Se observa como un alto porcentaje de encuestados tan solo recibe información de forma esporádica, en concreto el 39,90%. Muy por debajo con el 17,30% encontramos a aquellas personas que tan solo reciben información una o dos veces al año. Es significativo que el 10,40% no recibe nunca ningún tipo de información facilitada a través de ningún canal existente. Estos datos muestran la poca información existente que hay en la actualidad en la zona de estudio y la poca publicidad que se hace de la oferta formativa. No obstante existe otra parte de la población que reciben de forma más continuada información sobre la oferta formativa. El 9,50% la recibe de forma mensual, el 11,60% de forma semanal y el 4,40% de forma diaria.

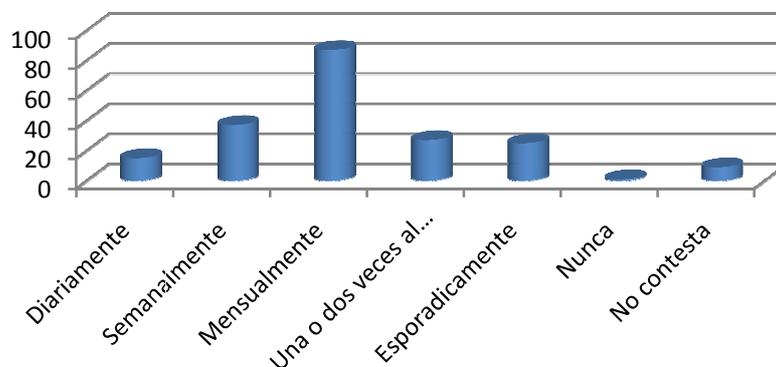
**P.19A Periodicidad con la que reciben información sobre formación**



Por otro lado encontramos los datos que muestran la periodicidad con la que le gustaría estar informada realmente. Vemos como a simple vista los porcentajes aumentan en los intervalos de tiempo por debajo de “mensualmente” que en este caso es el valor mejor valorado por parte de las personas encuestadas, y supone el 43,30% de los resultados obtenidos. Al 18,50% le gustaría recibir información de forma semanal y al 7,30% de forma diaria. Por lo que vemos el aumento sustancial de la actualidad a lo que querría la población del suroeste de Madrid.

A partir de los valores expuestos en el párrafo anterior los porcentajes descienden vertiginosamente a favor de la formación, debido a que a un menor número de personas quiere estar informado de forma esporádica (12,40%) ó uno / dos veces al año (13,30%), siendo ínfimo el dato obtenido de aquello que nunca querrían recibir información, que tan solo representa al 0,40% de las personas encuestadas.

**P.19B Periodicidad que les gustaria recibir información sobre formación**

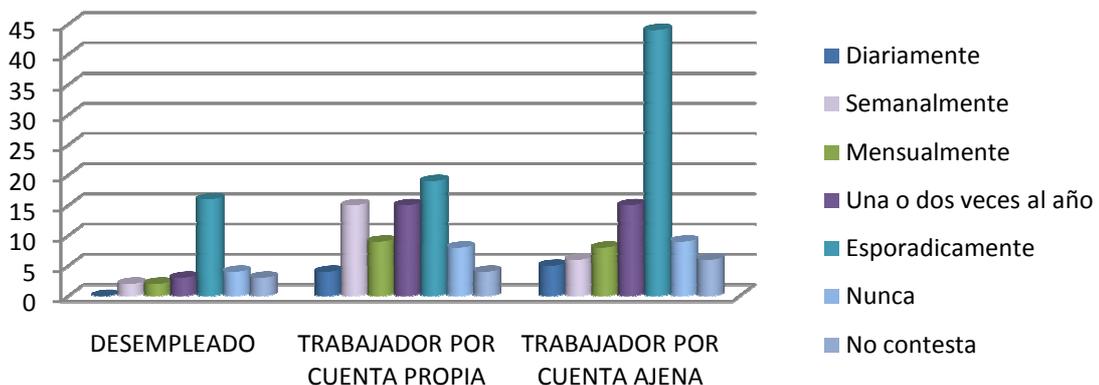


Si valoramos la periodicidad con la que reciben información según su situación laboral observamos que la realidad muestra que el valor mayoritario es el que

hace referencia a “esporádicamente” tanto en desempleados como en trabajadores ocupados.

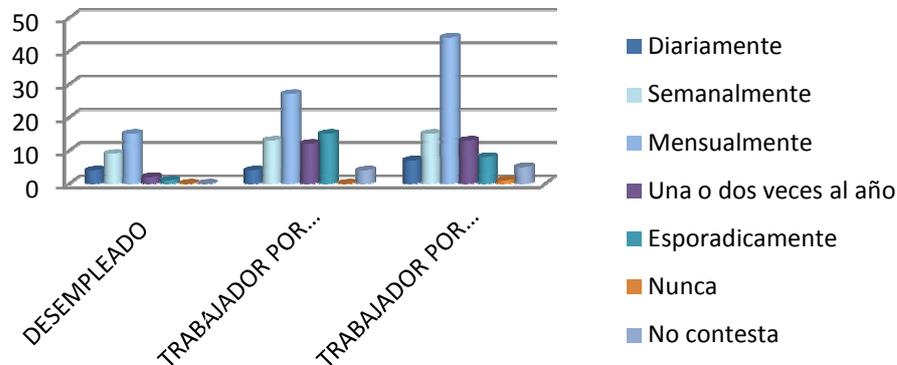
Si comparamos los datos de ambas situaciones laborales, podemos concluir que los que mejor están informados son los trabajadores por cuenta propia, debido a que existe un mayor número de personas que recibe información en un menor espacio de tiempo, como por ejemplo de forma semanal y mensualmente. Por otro lado existe cierta desinformación por parte de las personas desempleadas, según los datos obtenidos este colectivo tiene una información pobre a través de los canales estudiados con anterioridad y es debido a la búsqueda propia e interés por realizar cursos de formación lo que promueve el conocimiento de la oferta existente en sus municipios de vivienda o trabajo.

### P.19A cómo reciben la información sobre formación según situación laboral



Si entramos a valorar la periodicidad con la que los colectivos de desempleados y trabajadores ocupados les gustaría ser informados, observamos que los valores que más destacan en ambos casos es el valor correspondiente a “ mensual”, seguido por “semanalmente”, valor que también posee una buena aceptación entre la población encuestada. Cabría destacar el dato que existe un mínimo porcentaje que no desearía ser informado nunca, pero tan solo representa a 0,40% de los encuestados.

## P.19 B Cómo les gustaría recibir información según situación laboral

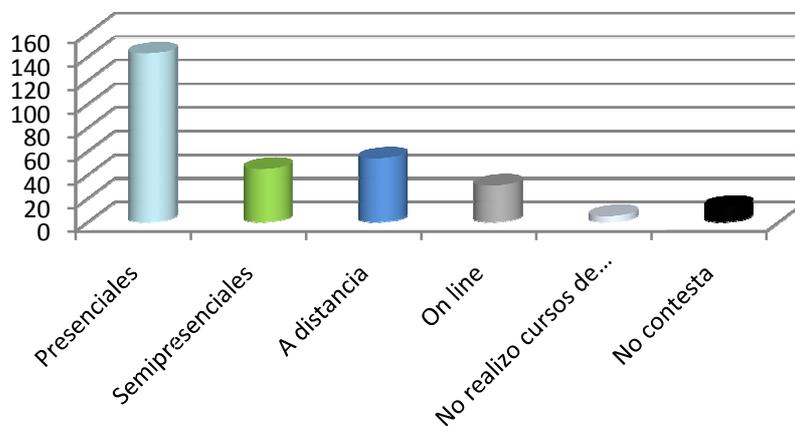


### 10. Modalidad formación

Si seguimos un enfoque según la modalidad de curso formativo, obtenemos que la modalidad más valorada es la presencial que obtiene el 70,50% según resultados de las encuestas. La segunda modalidad mejor valorada es la correspondiente a cursos a distancia que tiene el 26,70%, seguido por los cursos semi presenciales con el 22,10%. Por último encontramos los cursos on line que solamente han sido positivamente valorados por un 15,20% de los encuestados.

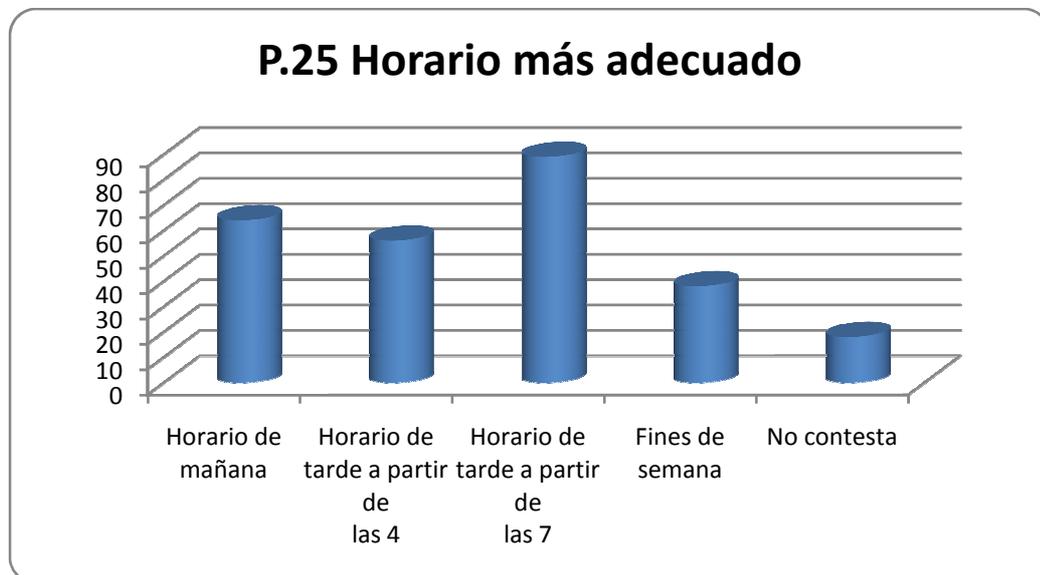
Los valores porcentuales suman por encima del cien por cien, debido a que la pregunta era multi-respuesta y alto porcentaje de personas han valorado más de un curso en sus respuestas. Tan solo 6,30% no ha contestado a la pregunta formulada

## P.21 Modalidad más valorada



Si apreciamos los horarios más adecuados para realizar un curso, hay que diferenciar en la mayoría de los casos a quien va dirigido y la disponibilidad para realizar cursos según se está desempleado o ocupado. No obstante, a groso modo los resultados nos muestran como el horario mejor valorado por las personas encuestadas es el correspondiente al horario de tarde a partir de las 19:00 horas, el cual obtiene un 44% de los resultados. El según mejor valorado es el horario de mañana con un 31,40%, seguido del horario de tarde a partir de las 16:00, el cual obtiene un 27,40% de los resultados. El horario peor valorado es el correspondiente a los cursos que se realizan durante el fin de semana el cual tan solo obtiene el 19% de los resultados.

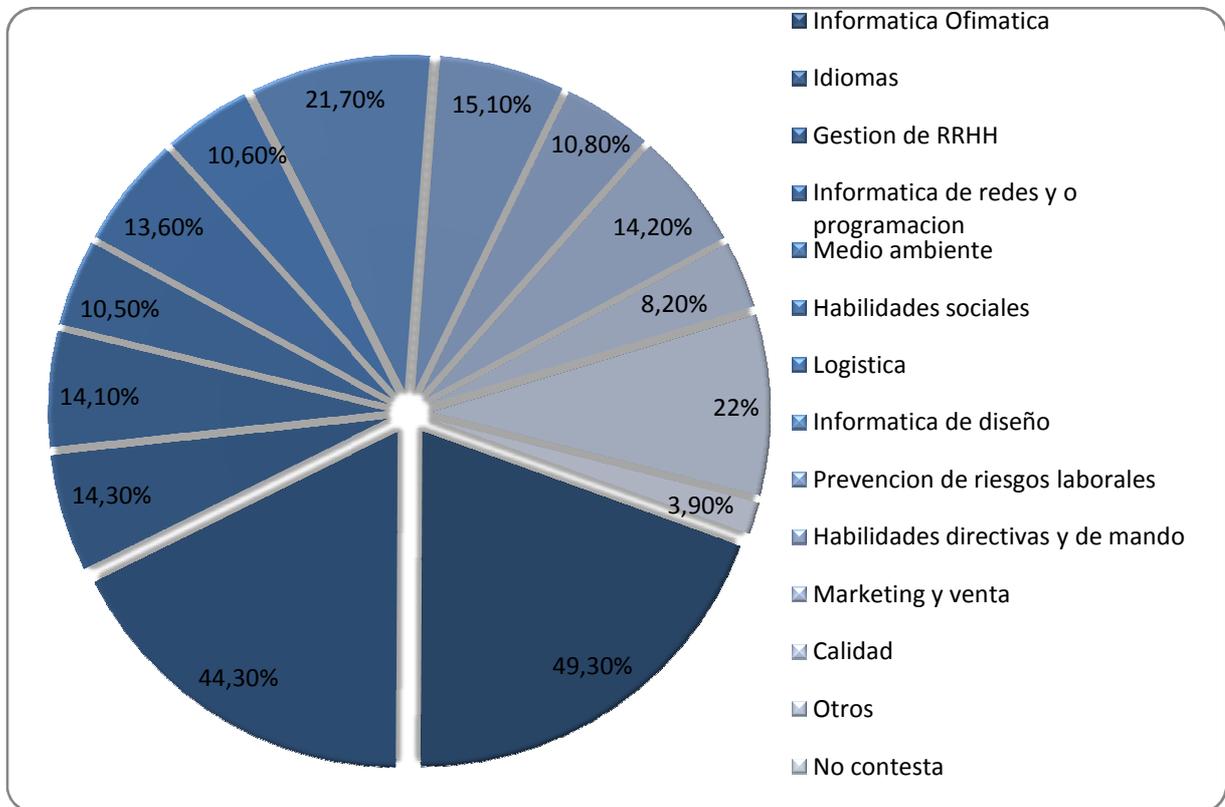
Al igual que ocurre con la modalidad de los cursos, existe la posibilidad de multi respuesta por lo que los porcentajes se encuentran por encima del cien por cien.



Una vez que conocemos como les gustaría que fueran los cursos de formación por parte de la población del suroeste de la Comunidad de Madrid, es hora de conocer cuáles son los cursos que realmente desean realizar, por ello en el gráfico se muestra el resultado de los cursos mejor valorados y sus porcentajes. El resultado de dicho gráfico se mostrara en un listado para una mayor clarificación de los datos.

- ❖ Informática – ofimática
- ❖ Idiomas
- ❖ Otros ( hace referencia a cursos no mostrados en el cuestionario)
- ❖ Informática de diseño
- ❖ Prevención de riesgos laborales
- ❖ Gestión de RR.HH
- ❖ Marketing y venta
- ❖ Informática de redes
- ❖ Habilidades sociales

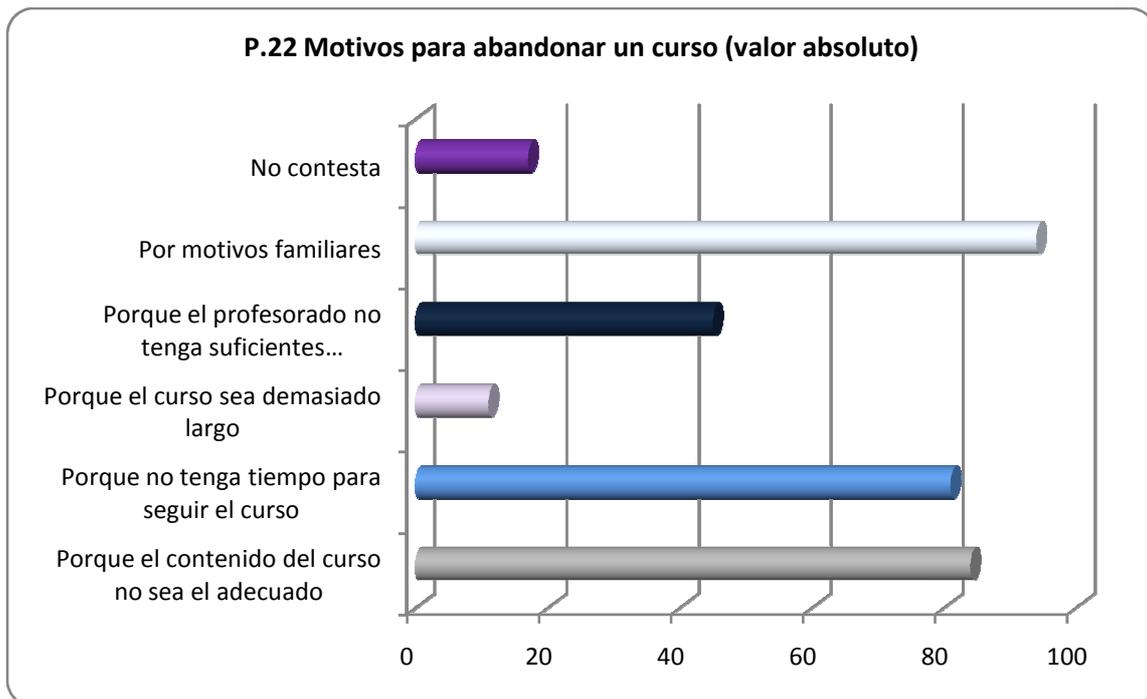
- ❖ Habilidades directivas y de mando
- ❖ Logística
- ❖ Medio ambiente
- ❖ Calidad



Al igual que es importante conocer la modalidad de curso, los horarios para realizarlos y que cursos son los que se van a impartir; también es importante conocer los motivos que desencadenarían el abandono de un curso por parte de una persona que lo está desarrollando.

El motivo mayoritario por el cual se abandonaría un curso formativo es por “motivos familiares” que representa al 46,70% de los encuestados. Siendo pues por causas de fuerza mayor dicho abandono. El siguiente valor por que se abandonaría un curso es el correspondiente a que el contenido del curso no sea el adecuado, que obtiene el 41,90%. Prácticamente igualado al valor anterior se encuentra el motivo de abandono de no tener tiempo para continuar con el curso, que obtiene el 40,30% de los resultados obtenidos. El 22,40% abandonaría el curso porque el profesorado no tuviera suficientes conocimientos, y el 5,50% porque el curso fuese demasiado largo.

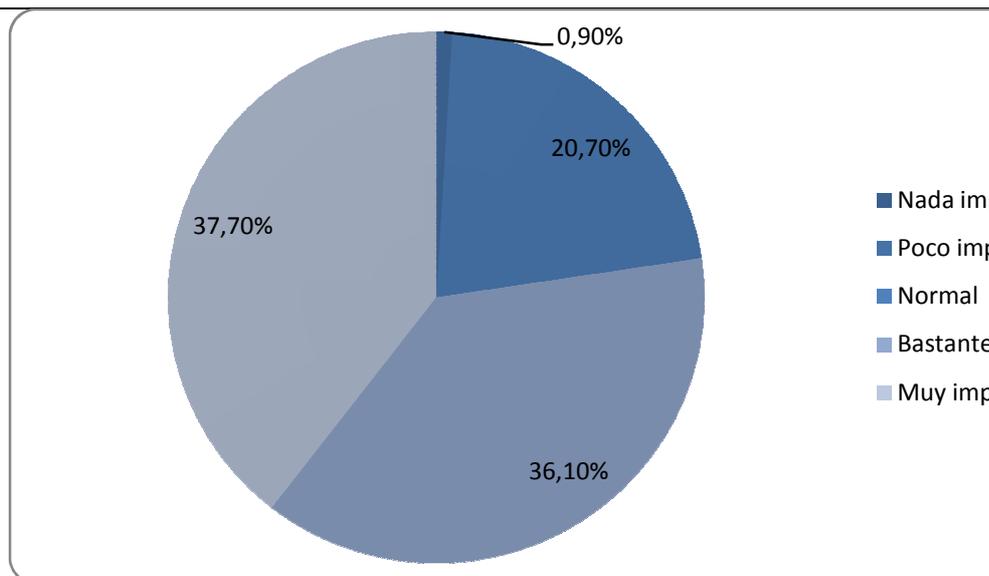
Lo cual nos indica que la duración de los cursos no es una barrera de acceso a la formación, pero sí lo son los horarios que deben ser flexibles a la exigencias del alumnado y la cualificación tanto del material como del profesorado.



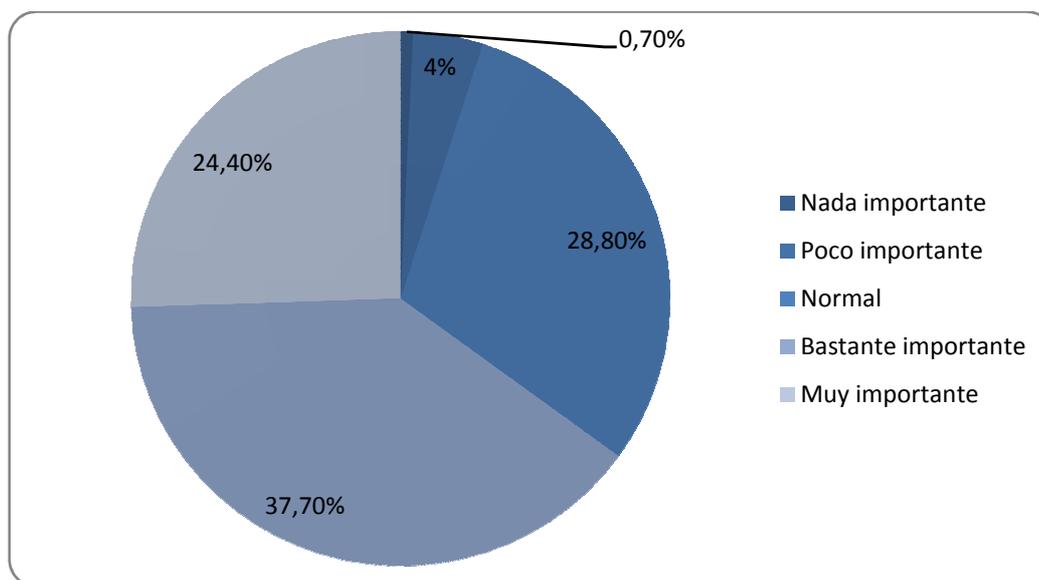
### 13. Aspectos importantes de la formación

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

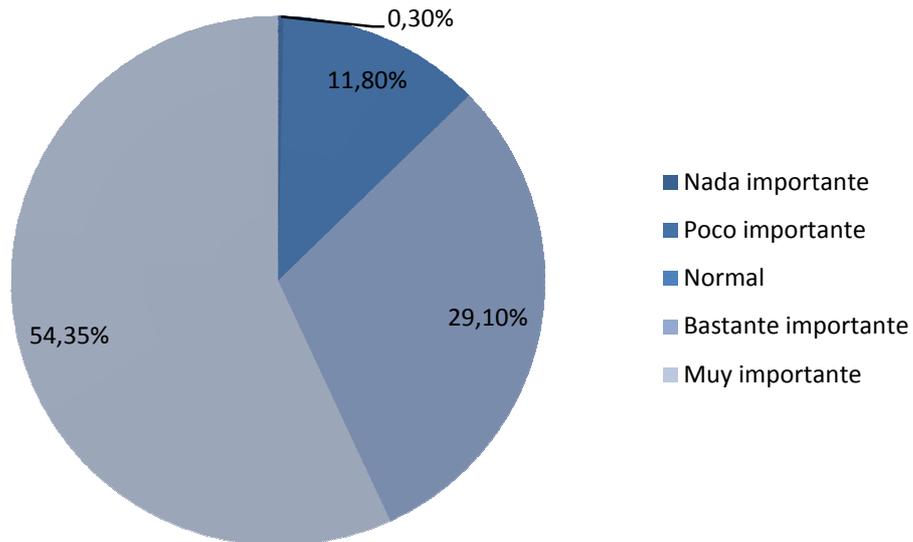
“La información previa a un curso de formación debe ser suficiente”: el 37,70% de los encuestados considera como muy importante la afirmación formulada, el 36,10% cree que es bastante importante y el 20,70% lo considera como normal. Solamente un 0,90% considera como poco importante la información previa al curso



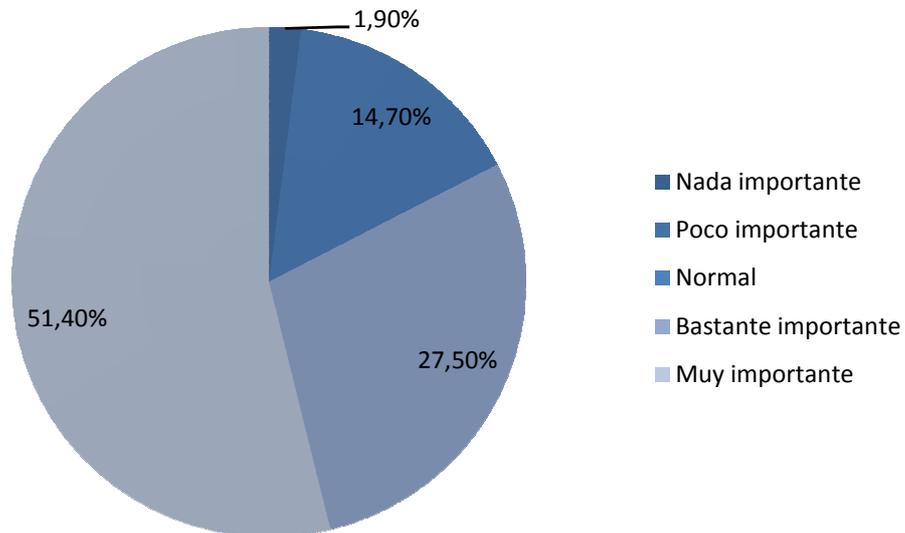
“ El grupo de alumnos debe ser homogéneo en el nivel de conocimientos previos”: el 24,40% considera como muy importante la homogeneidad de conocimientos, el 37,70% lo considera bastante importante, para el 28,80% de los encuestados les parece normal, siendo el 4% y 0,70% para poco importante y nada importante.



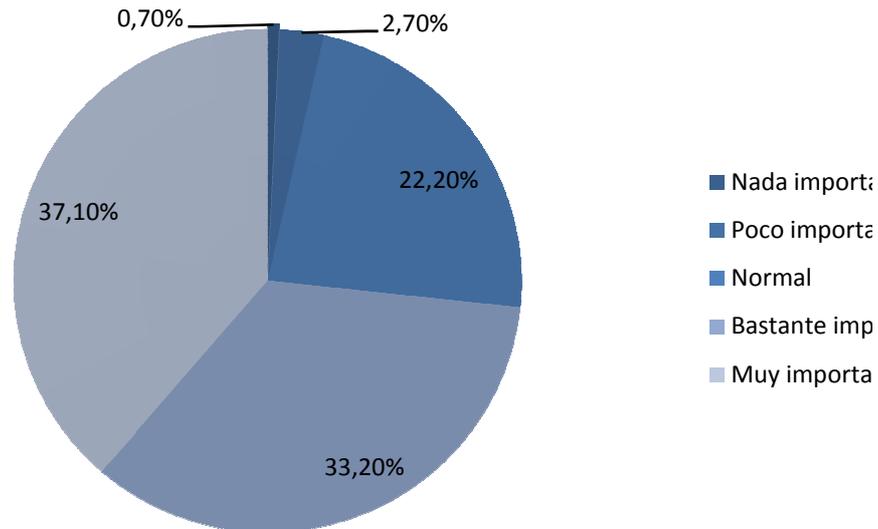
“los profesores deben ser cualificados expertos en la materia y con suficiente capacidad pedagógica”: el 54,35% lo considera como muy importante, el 29,10% lo valora como bastante importante y el 11,80% como normal. Solamente el 0,30% de los encuestados lo valora como poco importante, no existiendo ningún valor porcentual para nada importante.



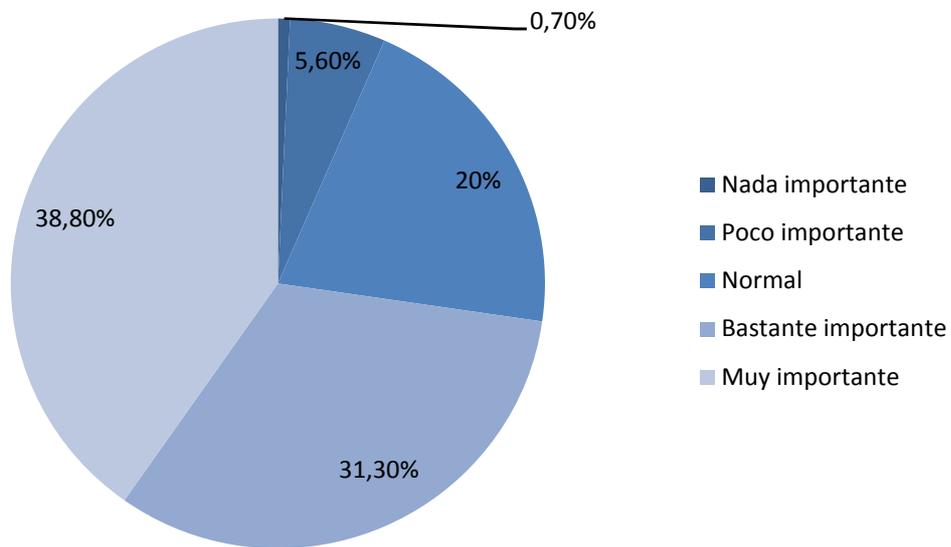
“Deben existir actividades practicas”: el 51,40% de los encuestados considera como muy importante la afirmación formulada, el 27,50% como bastante importante y el 14,70% como normal. El 1,90% lo considera poco importante, y al igual que la anterior afirmación no existe porcentaje para nada de acuerdo.



“Los contenidos de la formación deben contribuir al desarrollo / promoción laboral”: el 37,10% de los encuestados consideran como muy importante que la formación tenga un resultado tangible positivo dentro de su vida laboral. El 33,20% lo consideran como bastante importante, el 22,20% como normal. Únicamente el 2,70% lo considera poco importante y el 0,70% como nada importante.



“La formación sobre todo debe ser útil para mi puesto de trabajo”: para el 38,80% de los encuestados es muy importante que la formación les sirva en su puesto de trabajo, con lo que habría una mayor eficiencia en la realización de las tareas propias del trabajo. Para el 31,30% lo considera como bastante importante, el 20% como normal y el 5,60 como poco importante. El 0,70% lo considera nada importante.



## Estudio de Colectivos más desfavorecidos

### Colectivo Mujeres

#### 1. Datos socio demográficos.

De los 200 cuestionarios recogidos en este estudio 111 pertenecen al colectivo de mujeres siendo el 55,5% del total. Dentro del estudio se ha subdividido a las personas encuestadas por franjas de edad siendo en el colectivo de las mujeres la franja mas estudiada la que comprende entre los 26 a 35 años, con un 32,40 % del total, aunque muy seguida por la franja de edad entre los 36 a 45 años, que supone el 27,20%.

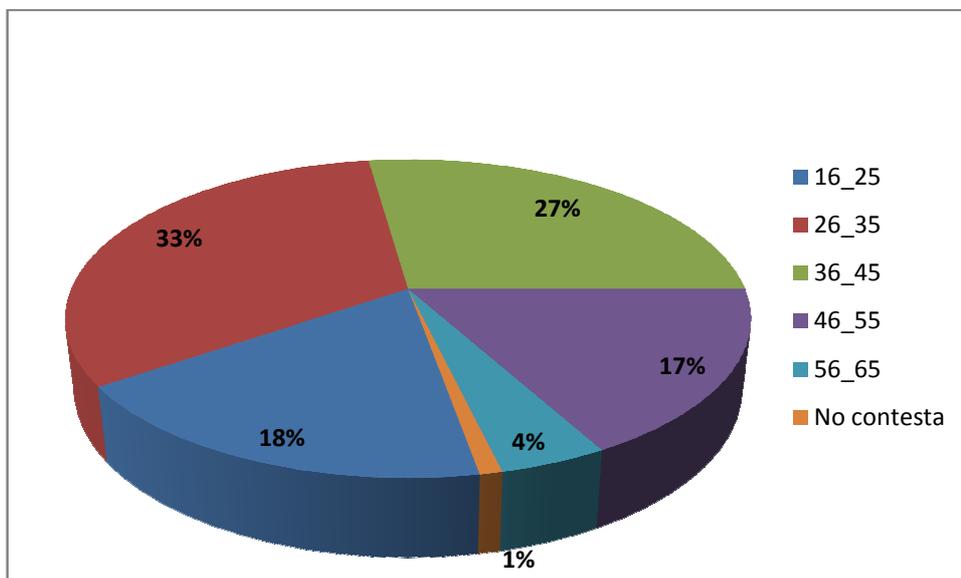


Gráfico 1: Franjas de edad de mujeres encuestas

Por otro lado es muy significativo que la gran mayoría de las mujeres encuestadas están casadas o viviendo en pareja, siendo el 47,8% de las mujeres encuestadas. Las mujeres solteras también son un grupo mayoritario en este estudio siendo el 36,3% del total. Las mujeres separadas o divorciadas son las menos abundantes ya que tan solo suman el 14,1% de las mujeres encuestadas. Por otro lado no se ha logrado ninguna encuesta que pertenezca al colectivo de mujeres viudas.

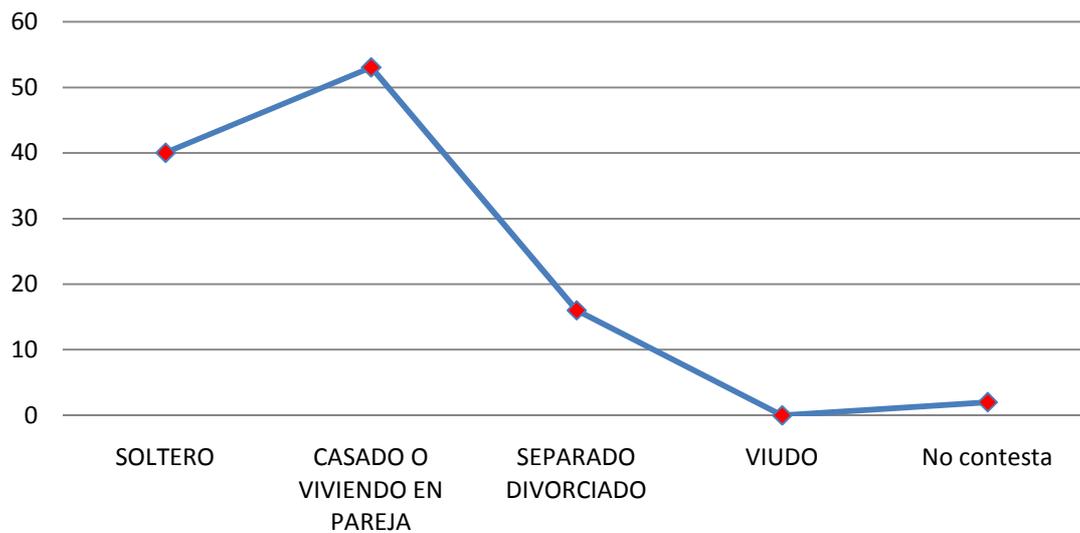


Gráfico 2: Estado civil mujeres encuestadas

En el apartado de situación laboral actual, de las mujeres encuestadas, la gran mayoría se encuentran trabajando en la actualidad, siendo el 76,60% de las mujeres encuestadas, aunque dentro de este tanto por ciento podríamos dividirlo a su vez en mujeres que trabajan por cuenta ajena que serían 54,80% y por otro lado estarían las mujeres que trabajan por cuenta propia que sumarían el 21,80%. También en este estudio se han tenido en cuenta a las mujeres desempleadas que supondrían el 22,5% de las mujeres encuestadas. Hay que resaltar que las mujeres que se encuentran en estos momentos trabajando, el contrato que tienen es de carácter indefinido, que supondría un 61,6% de las mujeres trabajadoras.

También es importante resaltar que la gran mayoría de las mujeres encuestadas tiene un nivel bajo de estudios, siendo el mayoritario el graduado escolar – ESO, seguido por los titulados en Bachiller.

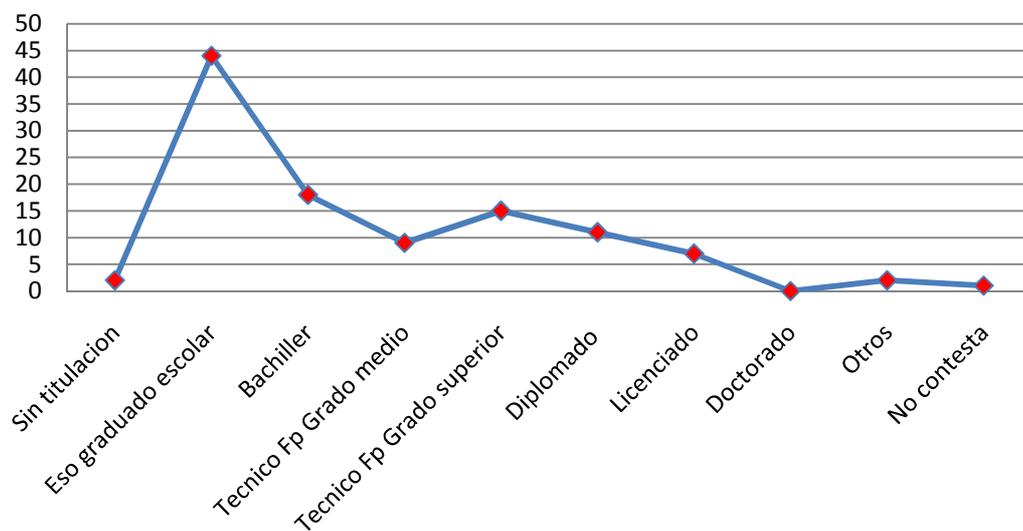
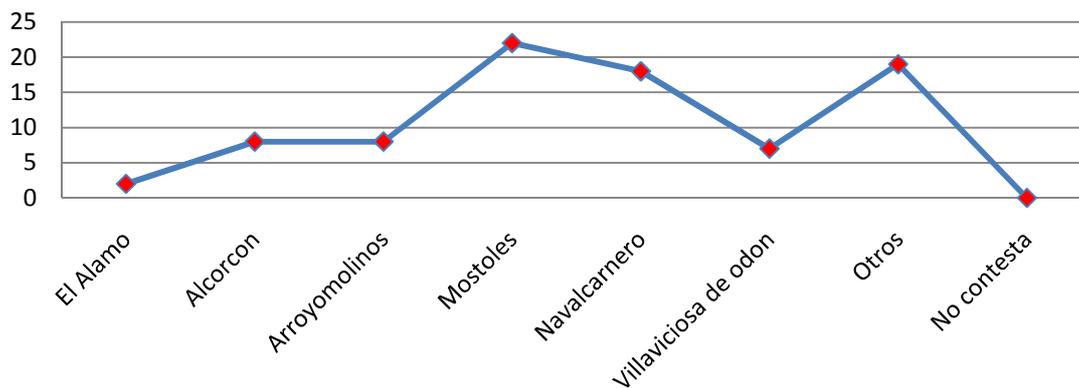


Gráfico 3: Nivel de estudios mujeres encuestadas

## 2. Datos socio económicos.

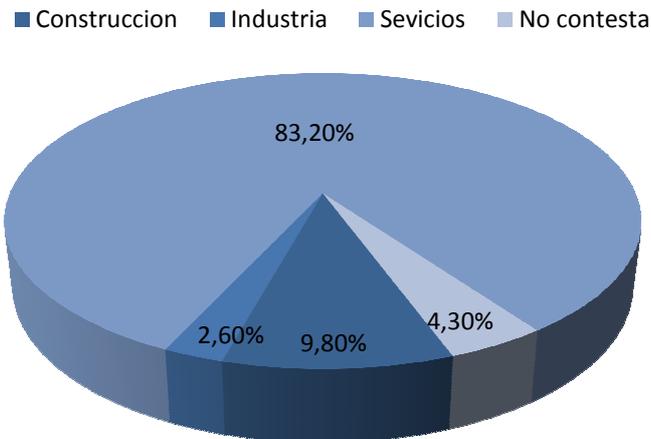
Para poder lograr la mayor cantidad de información posible de las mujeres trabajadoras se optó por ir directamente a empresas que estuvieran dentro de los municipios que comprendían este estudio, aunque sin despreciar centros de formación de los cuales se ha podido obtener información muy valiosa para este estudio. El resultado ha sido que el municipio del que hemos obtenido mayor información ha sido de Móstoles, seguido muy de cerca por Navalcarnero. Alcorcón, Arroyomolinos y Villaviciosa de Odón tienen una participación media, quedando El Álamo como el municipio menos participativo de todos. Es importante resaltar que también se ha logrado un porcentaje bastante alto de información de municipios que están fuera del estudio, aunque se tienen en cuenta ya que las mujeres trabajadoras de esos municipios su lugar de residencia se encuentran dentro de la zona de estudio.

### Emplazamiento de la empresa donde se ubican las mujeres encuestadas



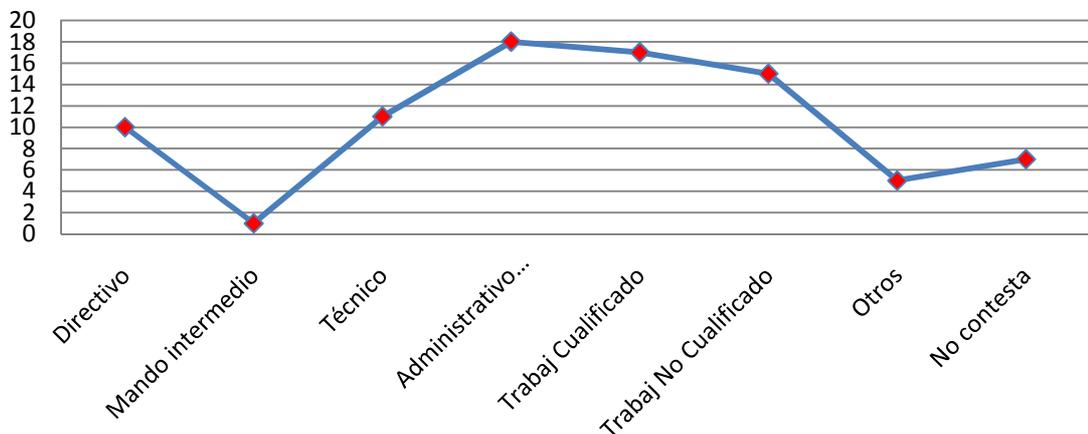
Una vez obtenido todos los cuestionarios podemos ver claramente como se distribuyen los sectores productivos de la zona suroeste de Madrid, siendo el predominante el sector servicios, que aglutina al 83,20% de las mujeres trabajadoras. Le sigue el sector de la construcción con el 9,80% y el sector de la Industria con el 2,60% del total de mujeres encuestadas. Existe un 4,30% de mujeres que no se identificó con ningún sector productivo.

## Mujeres según sector productivo



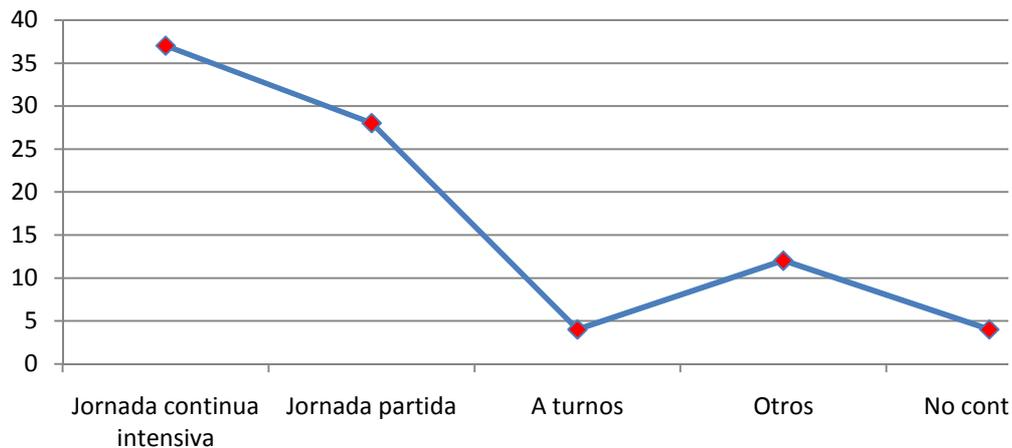
En cuanto a los puestos de trabajo, el que más ocupan las mujeres es de la categoría de administrativo – comercial, siendo también muy habitual entre las mujeres los puestos de trabajadora cualificada y trabajadora no cualificada. El puesto menos ocupado por parte de las mujeres encuestadas sería el de mando intermedio, siendo curioso ya que existe un porcentaje nada despreciable de mujeres directivas dentro de los cuestionarios obtenidos.

## Mujeres según puestos de trabajo



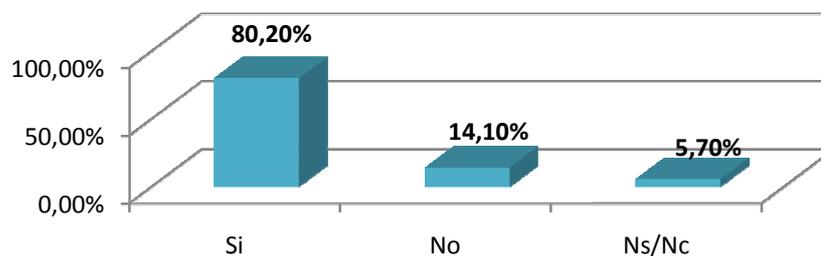
En cuanto al tipo de jornada el predominante es claramente la jornada continua – intensiva, que supone el 43,6% del total. La jornada partida también es una de la predominante entre las mujeres trabajadoras, la cual supone el 33,3%. La jornada que menos realizan las mujeres sería la jornada a turnos que supone únicamente el 4,3% del total. Hay que hacer mención a que existe un 14,2% de mujeres encuestadas que no se sienten identificadas con el tipo de jornadas anteriormente mencionadas.

## Mujeres según tipo de jornada



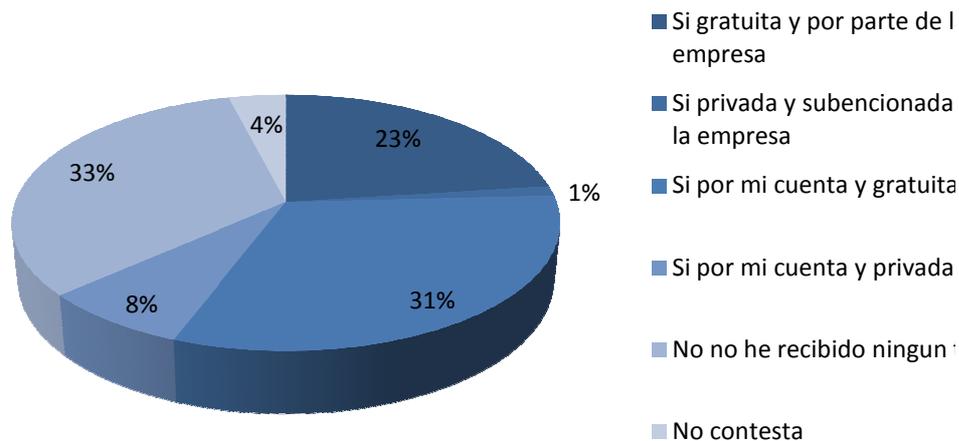
### 3. Acceso y Barreras a la formación

De las mujeres encuestadas, el 80,2% buscan de forma personal y directa cursos de formación. El 14,1% de las mujeres, por el contrario declaran que no buscan por ellas mismas cursos de formación, y un 5,70% no sabe no contesta.



Entre las personas que si han recibido formación, y más concretamente en el último año podemos hacer la siguiente clasificación del tipo de formación recibida y donde la han obtenido. Así podemos ver que el 31% ha recibido formación por su cuenta y de forma gratuita. La siguiente modalidad mas recibida es la formación obtenida en la empresa y de forma gratuita. Un 8% de las mujeres encuestadas han recibido formación privada y se la han buscado ellas mismas los cursos. Este mismo tipo de formación privada pero recibida en la empresa es el menos abundante con tan solo el 1% del total.

## % han recibido formación en el último año

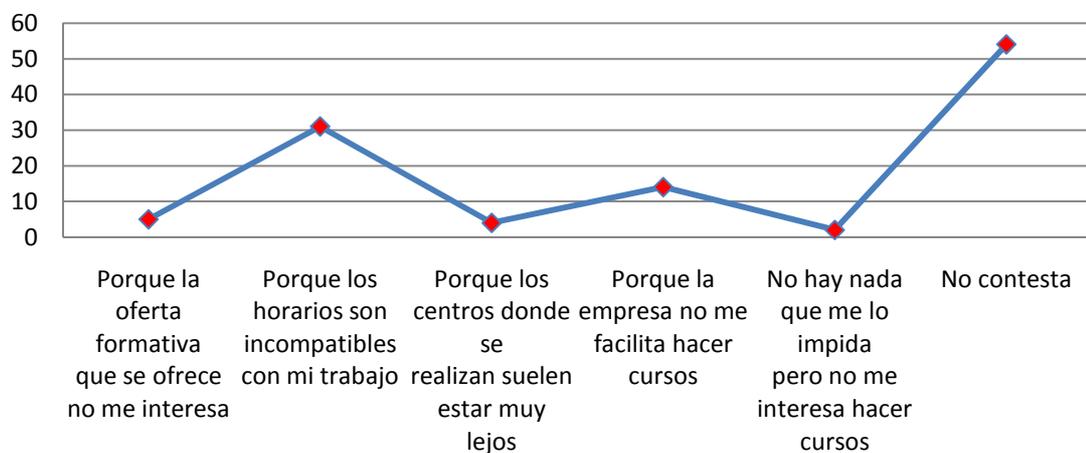


Como se podía observar en el gráfico anterior existe un 33% de mujeres que no han recibido ningún tipo de formación; Los motivos con los que se sienten más identificados a la hora de justificar la falta de formación serían los relacionados con la compatibilización de horarios de trabajo y cursos de formación. Otro de los motivos con el cual se identifican es que la empresa no las facilita hacer cursos de formación.

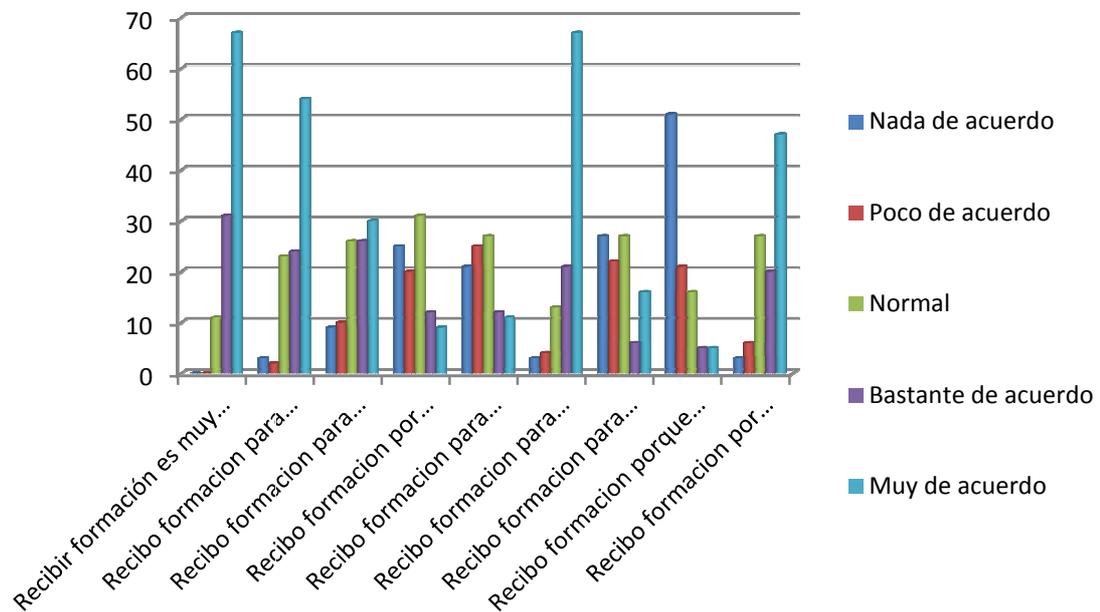
Otros motivos contemplados pero que pocas mujeres se sienten identificados con ellos son los relacionados con “la oferta formativa no las interesa”, “los centros formativos están lejos de la zona de residencia” y por último que “no hay nada que se lo impida pero no están interesados en hacer cursos formativos”.

Hay que destacar que en este apartado la mayoría de las mujeres encuestadas, el 51,6%, no se han sentido identificadas con ninguna de las posibilidades mencionadas y por ello no han contestado a la pregunta formulada.

## Razones para no recibir formación



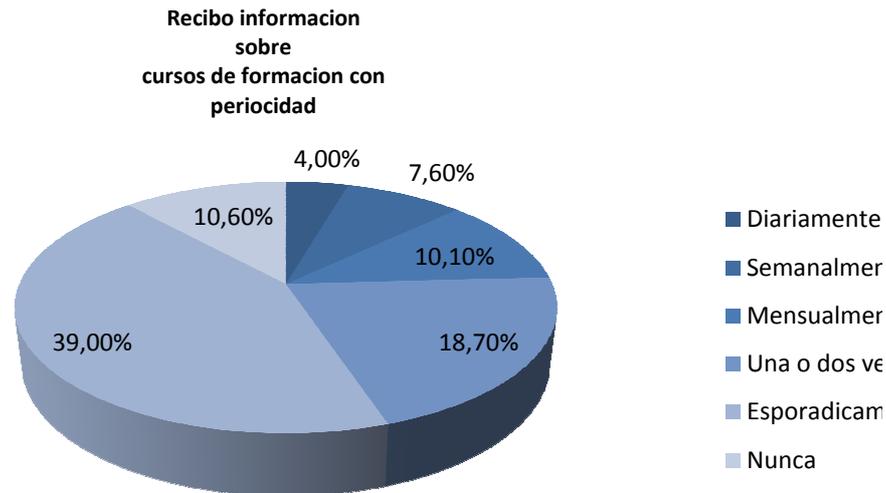
#### 4. Utilidad formación



- “Recibir formación es muy necesario”: Podemos observar en el gráfico como a esta afirmación existe un alto porcentaje de mujeres que se sienten identificadas con ellas, de hecho estaríamos hablando de un 60,70% del total. También vemos como en esta misma afirmación el porcentaje de personas que no se sienten identificadas con ella es nulo. Por ello podemos considerar que la formación es muy valorada entre las mujeres.
- “Recibo formación para mejorar en mi puesto de trabajo”: Tal y como ocurría en la anterior afirmación, podemos observar como vuelve a existir un alto porcentaje de mujeres que estarían muy de acuerdo con la afirmación realizada. A diferencia de antes si habría un mínimo porcentaje de personas que no se identifican con lo expuesto. En líneas generales y como muestra el gráfico podemos concluir diciendo que la formación se puede considerar como una herramienta y un medio para lograr un fin, que en este caso es la mejora profesional.
- “Recibo formación para poder promocionar en la empresa”: en este caso se observa como no hay una respuesta que sobresalga sobre el resto de posibilidades. Existe un mínimo porcentaje de ventaja de las personas que se sienten muy identificadas con la afirmación, pero en líneas generales es una afirmación que se valora de forma positiva pero no se ve la formación como un medio seguro para promocionar dentro de la empresa.
- “Recibo formación por exigencias de la empresa”: se observa como en este caso existe una mayoría de personas que se identifican poco o nada con la afirmación realizada. Ello hace pensar que las personas que reciben formación suelen hacerlo de forma voluntaria, siendo una minoría de personas las que reciben formación porque la empresa así lo desea.

- “Recibo formación para poder cambiar de empresa”: al igual que ocurría con la anterior afirmación, observamos como la aceptación es media – baja. El 25% se como normal esta afirmación seguida muy de cerca por las respuestas poco de acuerdo y nada de acuerdo. Un 20% aproximadamente estarían bastante o muy de acuerdo con la afirmación, por lo que a grandes rasgos las personas que reciben formación no lo hacen para poder cambiar de su empresa sino por otros motivos muy diferentes.
- “Recibo formación para poder desarrollarme profesionalmente”: claramente las mujeres encuestadas se sienten muy identificadas con lo expuesto, viéndose pues la formación como una herramienta para una mayor eficacia y eficiencia en las tareas propias del puesto de trabajo que redundan en un futuro desarrollo profesional.
- “Recibo formación para cambiar de sector laboral”: Al igual que en otras afirmaciones anteriormente expuestas, en este caso tampoco se sienten identificadas las mujeres encuestadas. Las respuestas que más se han dado han sido las de “nada de acuerdo”, “poco de acuerdo” y “normal”. Por ello se puede intuir que las personas que reciben formación no lo hacen con intención de poder cambiar de sector productivo, una vez hayan terminado el curso formativo.
- “Recibo formación porque estoy obligado por ley”: claramente se observa como las mujeres no se sienten nada identificadas con esta afirmación, están nada de acuerdo con ella. Muestra como las personas que se forman al igual que pasaba con la formación que daba la empresa de forma obligatoria no se bajo un punto más negativo. Se podría decir que uno de los puntos fuertes de la formación sería la voluntad por parte de las personas de buscar y realizar por ellos mismos los cursos de los cuales realmente están interesados.
- “Recibo formación por auto satisfacción”: un 43,2% de las mujeres encuestadas estaría muy de acuerdo con que la formación la realizan por propia satisfacción, sumando un 43,8 % los que están “bastante de acuerdo” y “normal” con esta afirmación. Ello hace pensar que otro de los puntos fuertes de la formación sería precisamente que las personas que la reciben lo hacen por satisfacer sus necesidades aunque están no tengan nada que ver con su puesto de trabajo.

## 5. Periodicidad de recepción de información y deseo de recepción



Con respecto al intervalo de tiempo con que las mujeres encuestadas reciben información sobre formación y el tiempo con la que les gustaría realmente recibirlo se podría destacar el gran desfase existente entre la realidad y lo que realmente desean las mujeres encuestadas.

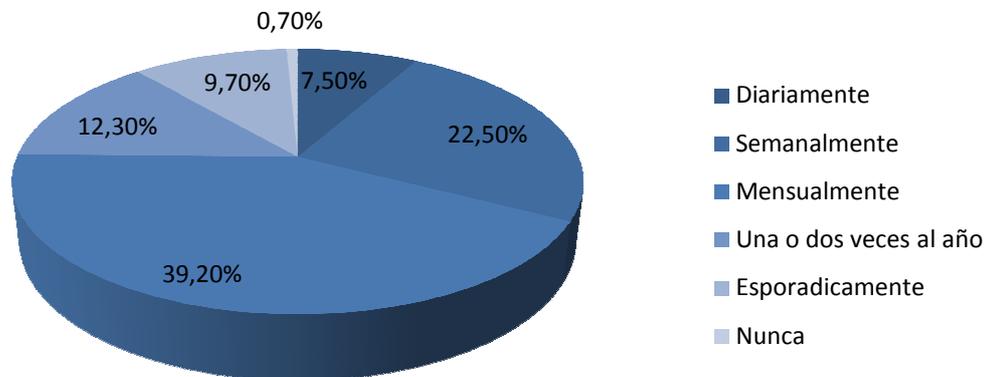
Así podemos ver que el 4% de las mujeres reciben información diariamente, siendo un 7,50% del total las que les gustaría recibirlo en el mismo intervalo de tiempo. A medida que vamos avanzando por los distintos intervalos de tiempo existentes nos damos cuenta como las diferencias se van haciendo cada vez más evidentes. Únicamente un 7,60% recibe información de forma semanal, cuando en ese mismo intervalo de tiempo un 22,50% de mujeres desearía recibir información sobre la oferta formativa.

De igual modo, vemos que ocurre lo mismo con el intervalo de tiempo mensual que en la actualidad únicamente el 10,10% recibe información y la realidad nos muestra que a un 39,20% les gustaría recibirlo en ese espacio de tiempo.

En contraposición a lo anteriormente expuesto, en el que todos los intervalos de tiempo han ido aumentando de forma considerable su tanto por ciento de personas que desean tener conocimiento sobre la actualidad formativa, observamos cómo a partir de este punto se ve como claramente los porcentajes van disminuyendo de forma exponencial; así por ejemplo podemos destacar como en la actualidad el 39% recibe información de forma esporádica pero si lo comparamos con lo que realmente desean, vemos que solo un 9,70% quiere recibir información de forma esporádica. Lo mismo podríamos decir de los intervalos de “una o dos veces al año” y “nunca” en los que los tantos por cientos se ven disminuidos claramente.

Todo ello muestra de forma clara como las mujeres del suroeste de Madrid, sienten preocupación por la oferta formativa y como sienten el deseo de estar informadas de forma continua de la diversidad de cursos existentes a lo largo del año.

**Periodicidad con la que  
le  
gustaría recibir info sobre  
cursos de formación**



## 6. Canales de recepción

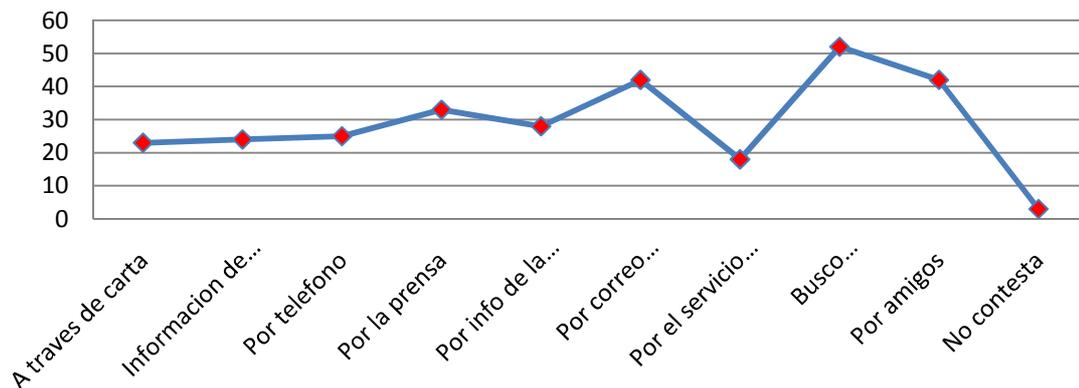
En cuanto a los canales principales por los cuales las mujeres encuestadas han recibido o reciben en la actualidad la información sobre la oferta formativa los podemos catalogar en dos modelos distintos. Por un lado podemos hacer una división por canales activos en los cuales englobaríamos las opciones de búsqueda de forma personal a través de internet y la opción de recibir información a través de amigos. Estas dos opciones de búsqueda las catalogamos como activas ya que se muestra un interés personal para poder lograr la información, de hecho, ambas opciones son las más usadas por las mujeres encuestadas para encontrar la información, siendo un 47,4% la búsqueda a través de internet y un 38,3% a través de amigos.

Por otro lado estarían los canales pasivos, que serian aquellos en los que no intervienen de forma personal el receptor de la información. En este apartado el canal por el cual llega mayor información seria por correo electrónico con un 37,7% del total, los canales que le siguen de forma mayoritaria tal y como se ve en el grafico serian: información recibida por parte de la empresa, por la prensa escrita, por teléfono, información por sindicatos y asociaciones y a través de carta.

Hay que destacar el último de los canales por el cual reciben información que es el servicio regional de empleo, es el canal menos usado y por el cual menos personas consiguen información sobre formación, dato curioso debido a que debería ser uno de los canales que mas brindasen la oportunidad de poder estar informado y por otra parte es uno de los canales al que las personas menos acceden a la hora de buscar información de forma activa.

En este apartado hay que tener en cuenta de las personas encuestadas pueden recibir a través de varios canales la oferta formativa, por ello los porcentajes a los que se hacen mención suman siempre estará por encima del 100%.

## Canales de recepción de información sobre la formación

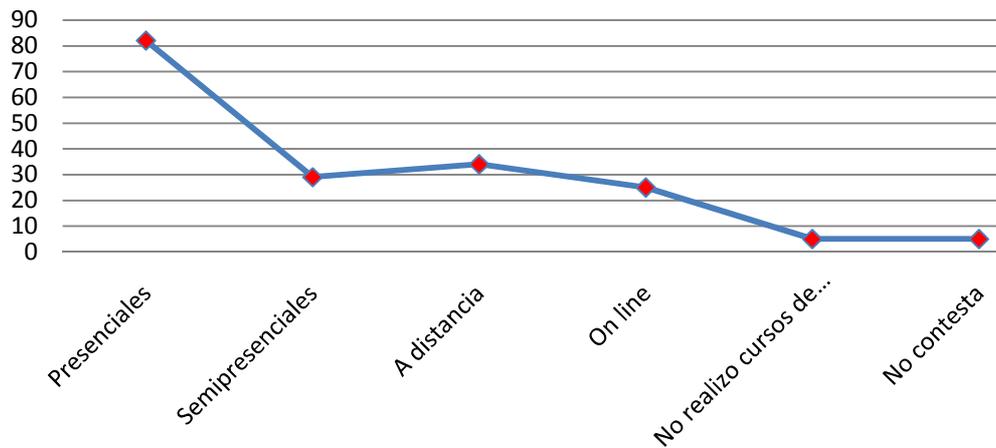


### 7. Tipología de cursos más deseados

Dentro de la tipología de los cursos, podemos observar como las mujeres encuestadas muestran un gran interés por los cursos presenciales, el 74,60% de las mujeres opta por esta metodología para poder obtener la formación, aunque tampoco descartan otras formas como por ejemplo cursos semi-presenciales o a distancia, que también son bien valorados por las personas encuestadas. Existe un tanto por ciento que indica que no realiza cursos formativos ó que no contesta a la pregunta formulada.

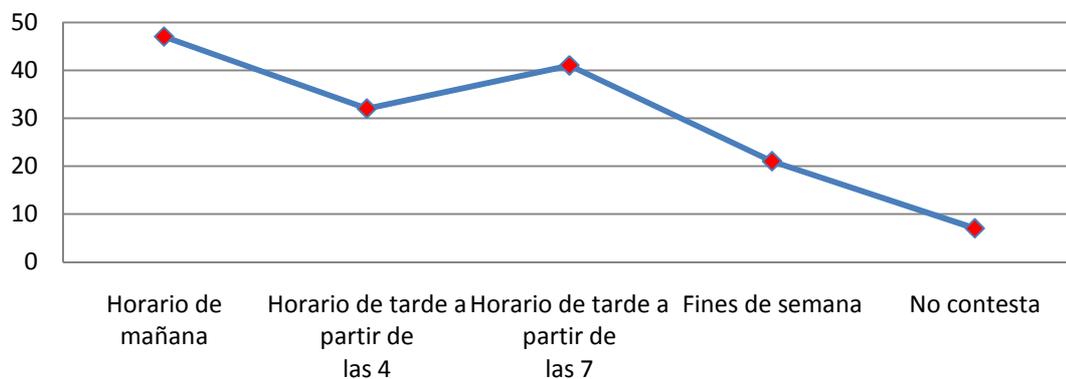
También hay que matizar que la metodología a seguir en los cursos siempre dependerá del curso que se esté impartiendo, ya que existen cursos que son puramente prácticos y se necesitan que sean presenciales en su mayor parte. También existen cursos formativos en los cuales sea viable combinar dos tipologías a la hora de ser impartido el curso.

## Como son los cursos que le gustaria realizar



En cuanto al horario que consideran más adecuado a la hora de recibir un curso formativo seria el horario de mañana, seguido del horario de tarde a partir de las 19:00 horas. El tercer horario mejor considerado es el horario de tarde a partir de las 16:00 horas, quedando en último lugar la opción de poder recibir la oferta formativa los fines de semana.

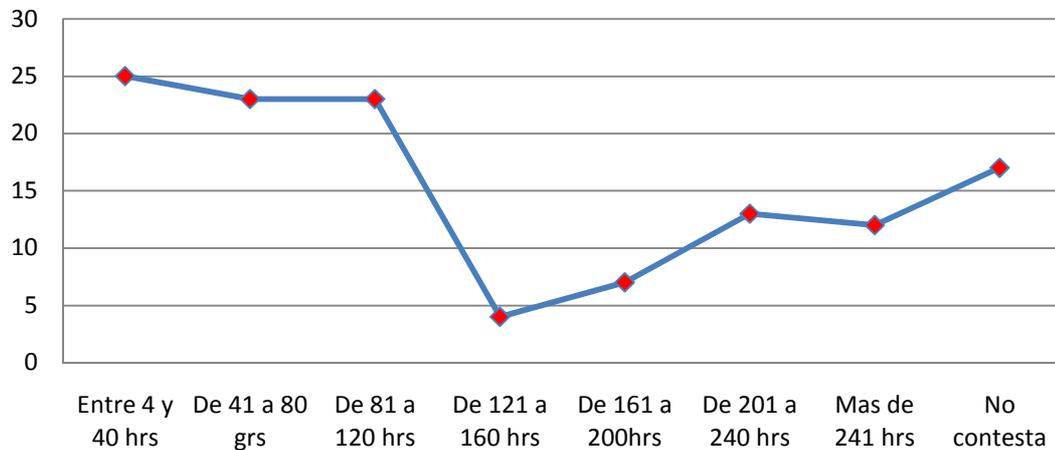
## Horario mas adecuado para realizar cursos



Las mujeres encuestadas consideran que la duración optima para un curso es el comprendido entre 4 y 40 horas lectivas, seguidos muy de cerca y valorados por igual entre si las franjas de 41 a 80 horas y de 81 a 120 horas lectivas. La franja de duración de un curso menos valorada es la que se encuentra entre 121 a 160 horas lectivas que marca una gran diferencia con respecto a las primeras tres franjas nombradas. Una vez superada la franja de las 160 horas lectivas, va mejorando la valoración obtenida. También hay que mencionar que existe un tanto por ciento nada despreciable que no sabría decir cual le parece la duración más adecuada para un curso de formación.

Por otro lado, tal como ocurría con la metodología de los cursos, las personas encuestadas creen que el tipo de curso que se esté recibiendo es clave a la hora de poder elegir la duración más adecuada para el curso en sí.

### Duración adecuada del curso

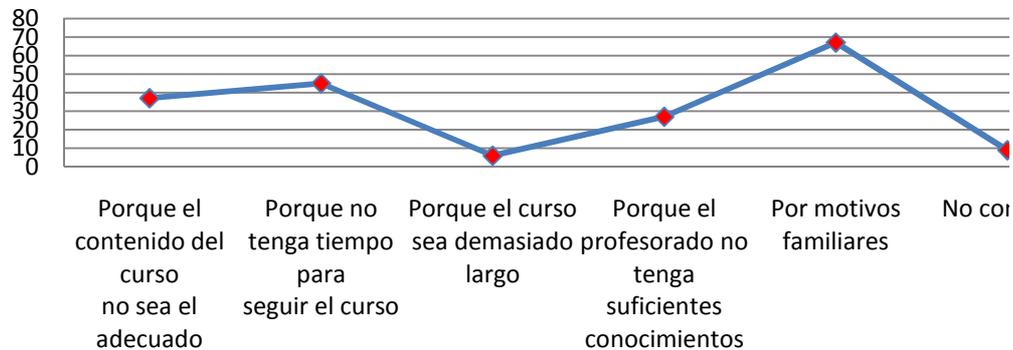


A la hora de abordar los posibles motivos por los que abandonarían los cursos que estuvieran recibiendo, el motivo que claramente destaca por encima del resto serian los motivos familiares con un 60,60% del total. EL segundo motivo por el cual abandonarían un curso con el 40,60%, seria por no tener tiempo para continuar con el curso. Otros motivos por los que abandonarían los cursos serian porque el contenido no les parezca el más adecuado y que el profesorado no esté lo suficientemente capacitado para impartir el curso.

Digno de mención es que las mujeres valoran negativamente la posibilidad de abandonar un curso porque éste sea demasiado largo, lo cual indica que la duración de los cursos no es un impedimento a la hora de acceder a la oferta formativa existente.

En este caso y como viene sucediendo en este apartado puede existir más de una posibilidad de abandono de un curso.

## Motivos para abandonar un curso

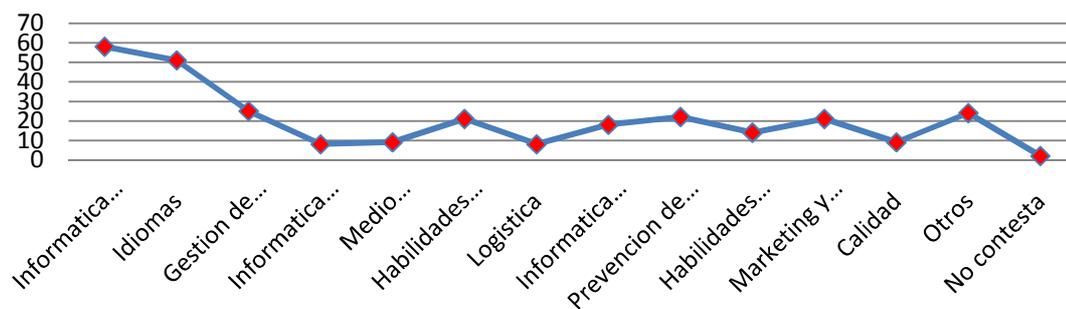


En el apartado de cursos más interesantes para las mujeres el resultado sería el siguiente:

- Informática ofimática
- Idiomas
- Gestión de Recursos Humanos
- Prevención de riesgos laborales
- Habilidades sociales
- Marketing y venta
- Informática de diseño
- Habilidades directivas y de mando
- Medio ambiente
- Calidad
- Logística
- Informática de redes y programación

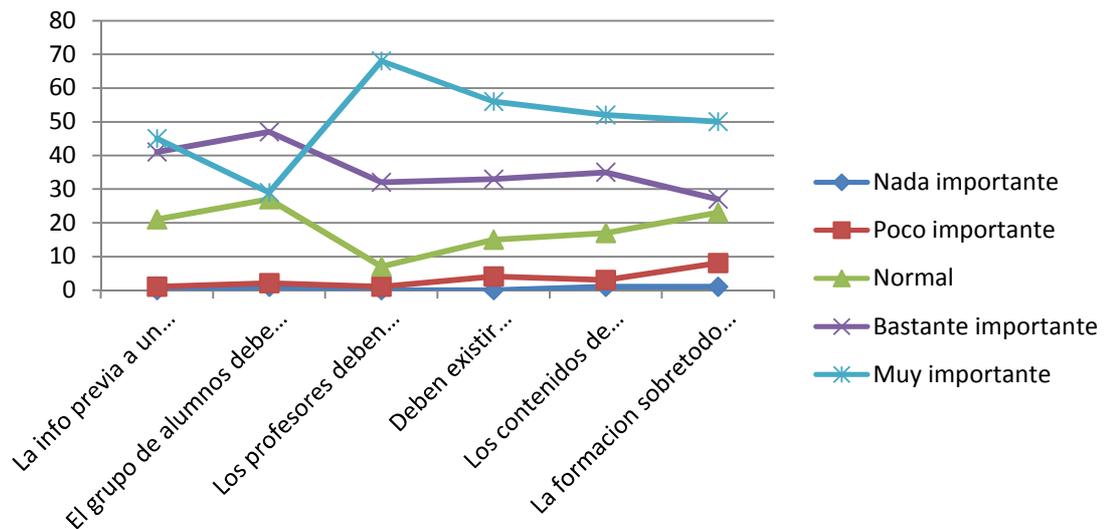
Por otro lado existe el apartado de "Otros Cursos" en los cuales también se recogerían cursos que también son valorados por parte de las mujeres.

## Cursos más interesantes para las mujeres encuestadas



## 8. Importancia formación

- ¡La información previa a un curso de formación deber ser suficiente!
- ¡El grupo de alumnos deber ser homogéneo en el nivel de conocimientos previos relacionados con el curso!
- ¡Los profesores deben ser cualificados expertos en la materia y con suficiente capacidad pedagógica!
- ¡Deben existir actividades prácticas!
- ¡Los contenidos de la formación deben contribuir a mi promoción y desarrollo profesional!
- ¡La formación sobre todo debe ser útil para mi puesto de trabajo!



Como se puede observar en el gráfico la gran mayoría de las personas encuestadas valoran de forma “muy importante” que los profesores que impartan los cursos tengan que ser expertos en la materia y con suficiente capacidad pedagógica para impartir el curso. También podemos ver como las mujeres se sienten identificadas con las afirmaciones que hacen referencia al desarrollo profesional tras la realización de un curso formativo y a que sean efectivos para la mejora de las tareas propias del puesto de trabajo.

En esta misma línea podemos ver como las mujeres con la pregunta que menos se identifican es con la homogeneidad de los conocimientos previos a un curso. Podemos observar como estaría a un nivel normal de aceptación por parte de las mujeres, no siendo pues, una característica fundamental para poder realizar un curso de formación.

Con respecto a las variables “Nada importante” y “poco importante” solo un mínimo tanto por ciento de las personas encuestadas se sienten identificadas con las afirmaciones realizadas.

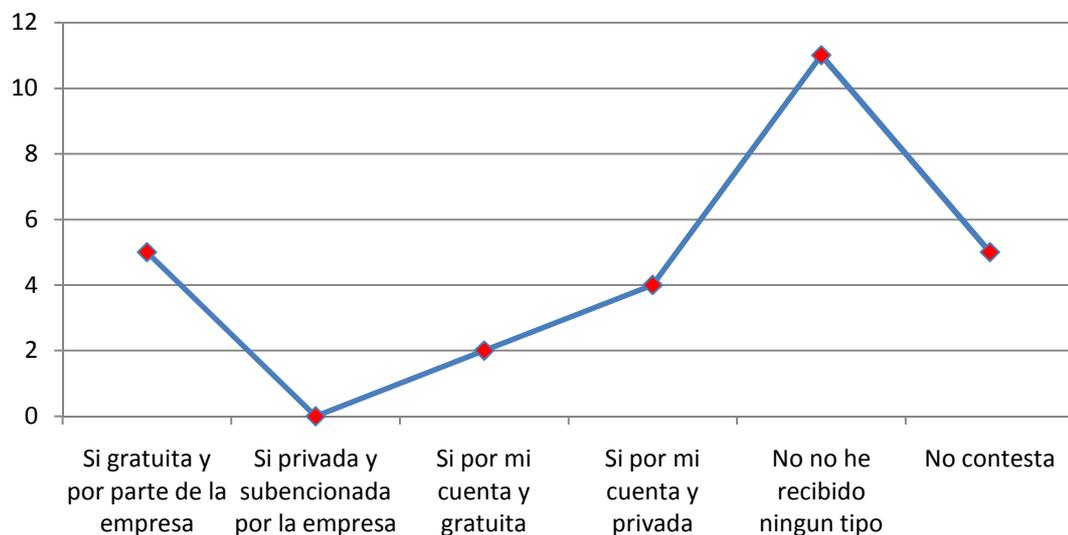
Por lo que si unimos todos los datos y son analizados en conjunto vemos como a las mujeres valoran no solo el curso que quieran recibir, sino también el antes, el durante y el después del curso.

## Colectivo Hombres > 45 años

### 1. Recepción de la formación.

Del número total de cuestionarios recogidos, el colectivo de hombres mayores de 45 años, supone el 12,5% del total. Este porcentaje representa tanto a hombres que se encuentran trabajando en la actualidad como a hombres desempleados.

Tan solo un 41% de las personas pertenecientes a este colectivo ha recibido en el último año algún tipo de formación como se puede ver en el grafico.



La mitología mas empleadas dentro de este colectivo seria la formación que es gratuita y que la imparte la empresa, que supondría un 19% del total. La segunda metodología más usada seria la formación privada y que buscan ellos mismos, con 15,70%; seguida por la formación gratuita y que también buscan ellos mismos, con un 6,70%. Como se puede observar ninguna persona que ha sido encuestada ha recibido en el último año formación privada y subvencionada por la empresa.

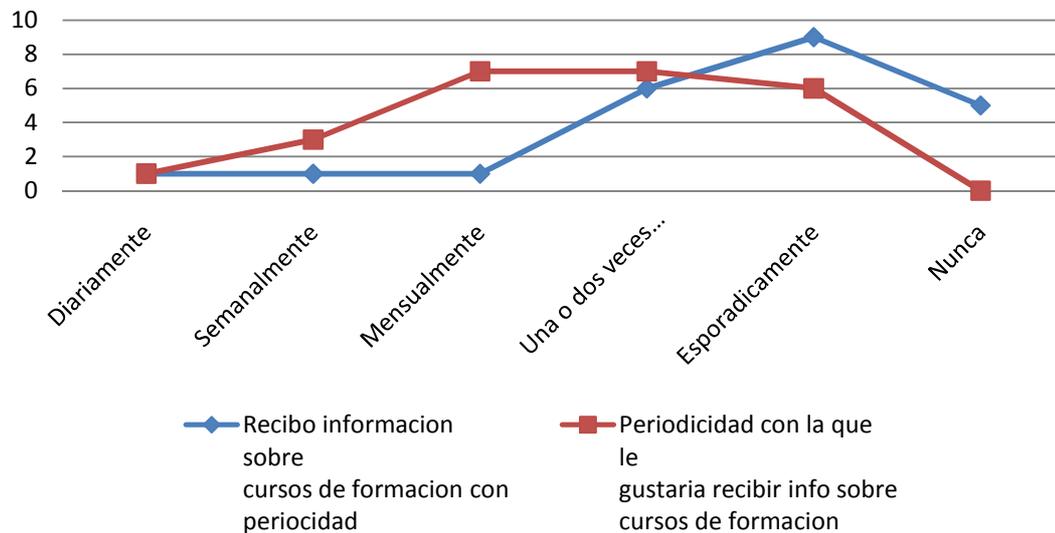
Hay que resaltar que el 44,30% de los encuestados no ha recibido ningún tipo de formación y que un 18,60% no ha contestado a la pregunta. Lo cual indica la mala acogida que tiene la formación entre el colectivo de hombres mayores de 45 años.

### 2. Periodicidad acceso a la información sobre formación.

Como se puede observar en el grafico, la línea azul hace referencia a la periodicidad con la que los hombres mayores de 45 años reciben información

sobre la oferta formativa existente. Se observa como el intervalo que mas hombres engloba seria el que hace referencia a que solo reciben información de forma esporádica, seguida por los que solo la reciben una o dos veces al año. Un porcentaje muy bajo de personas accede a la información con cierta fluidez, y cabria destacar que también existe un porcentaje alto de personas dentro del colectivo que nunca recibe ningún tipo de información.

En contraposición a la realidad, nos encontramos con lo que les gustaría a los hombres de este colectivo, reflejado con la línea roja del grafico. Muestra como de forma notable existe un porcentaje de personas que les gustaría estar informados con mayor regularidad, siendo el intervalo “mensual” el más valorado por este colectivo. También se muestra en el grafico que el interés por la formación va al alza, y que ninguna de las personas encuestadas le gustaría que nunca recibiera información. Podemos observar, si comparamos el intervalo “esporádicamente”, un ligero descenso en el porcentaje; lo cual demuestra el interés por los hombres en estar conocer la oferta formativa.

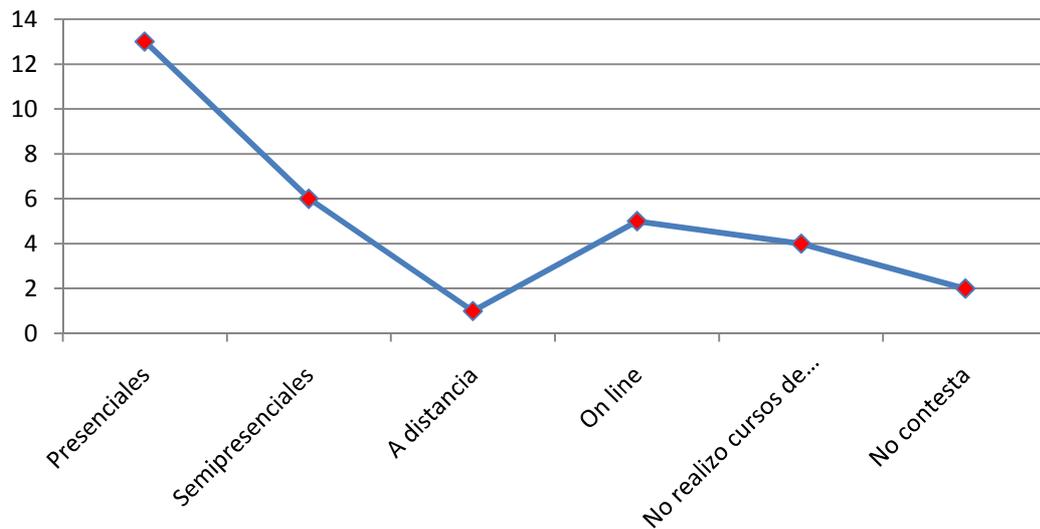


### 3. Tipología cursos

Al 51,6% de los hombres mayores de 45 años encuestados prefieren que los cursos que se les sean impartidos sean de tipo presencial, seguido con un 25,2% de cursos semi presenciales. La tercera modalidad mas elegida seria los cursos on – line con un 18,65 del total. Como se puede observar en el grafico la modalidad menos valorada seria la que hace referencia a los cursos que son impartidos a distancia, ya que tan solo un 3% apoya esta forma de impartir cursos. También se observa que existe un tanto por ciento de hombres que no han realizado cursos de formación y que no han contestado a la pregunta.

Al igual que ocurre con los colectivos de mujeres y de jóvenes; los hombres mayores de 45 años señalan que a la hora de seguir una modalidad de curso primero hay que conocer el curso, viendo la posibilidad de poder combinar varias

modalidades a la hora de recibir el curso, siendo pues un curso mixto ó únicamente usando una modalidad de curso.



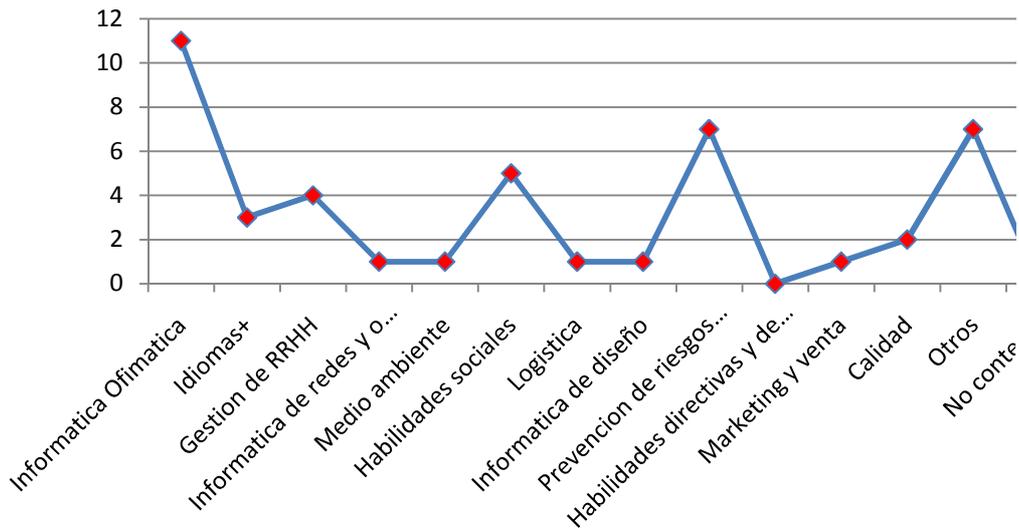
Los cursos más valorados el colectivo de los hombres mayores de 45 años son:

- Informática- ofimática
- Prevención de riesgos laborales
- Habilidades sociales
- Gestión de recursos humanos
- Idiomas
- Calidad
- Informática de redes
- Medio ambiente
- Logística
- Informática de diseño
- Marketing y ventas

Existiría también el apartado de cursos catalogado como “otros” que hace referencia a cursos que no han sido mencionados en el listado del cuestionario.

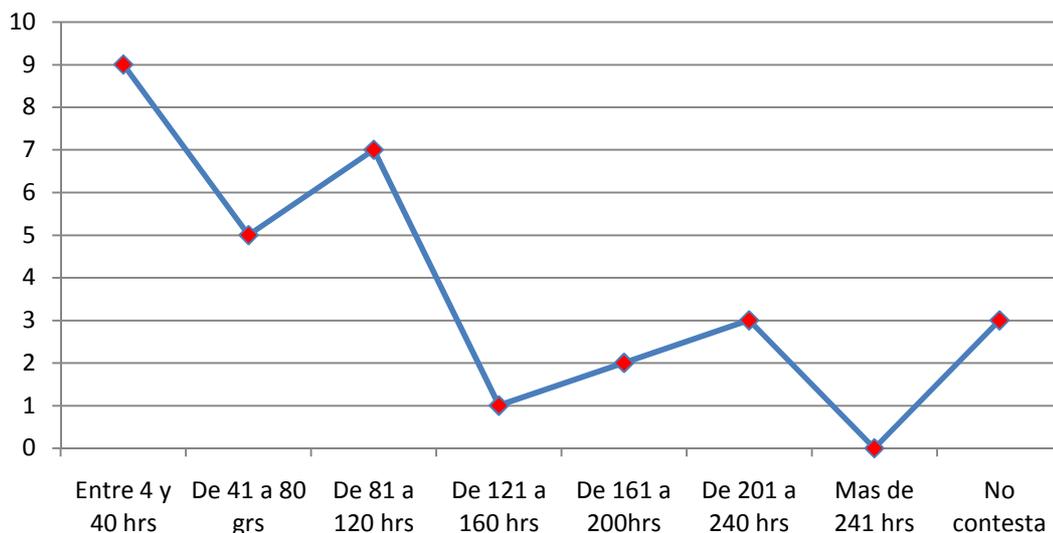
Otro de los cursos que más valoran este colectivo haría referencia a Autocad.

No hay que olvidar que en este apartado hay posibilidad de multi respuesta por lo que una misma persona puede estar interesado en varios cursos.



Con respecto a la duración de los cursos, el colectivo de hombres mayores de 45 años considera que la duración mas adecuada estaría comprendía entre las 4 y 41 horas lectivas, con un 35.7% de los encuestados. El segundo intervalo mejor valorado sería el comprendido entre las 81 a 120 horas lectivas, con el 27,6%. Podríamos destacar que entre el resto de intervalos los menos valorados son los comprendidos de 121 a 160 horas y por ultimo teniendo un 0% de valoración por los encuestados sería aquellos cursos que superen las 241 horas.

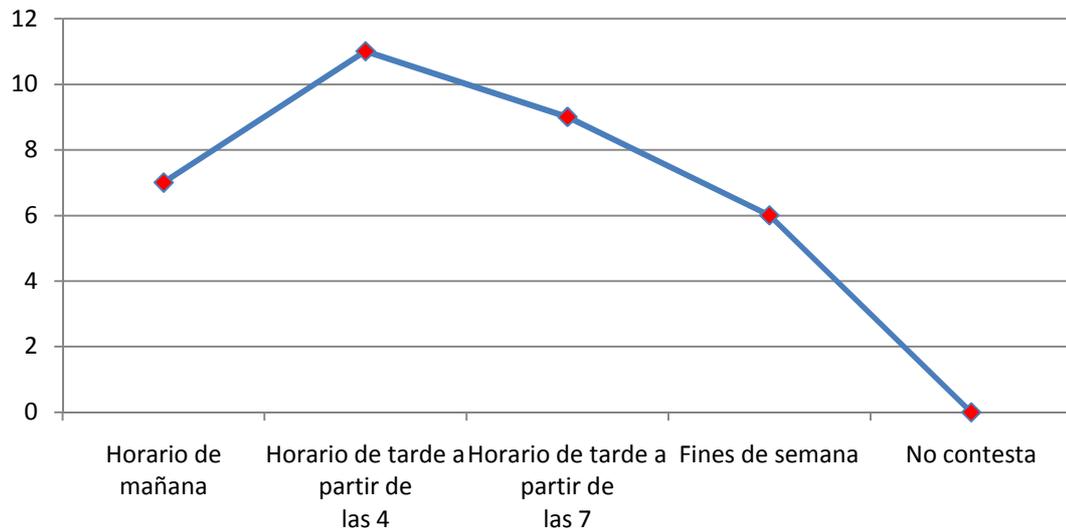
Al igual que ocurría con la modalidad del curso, nos volvemos a encontrar en este apartado de dependiendo del curso que se imparta la valoración que se da a cada intervalo puede variar de forma sustancial.



Con respecto al horario más adecuado para un curso de formación, el 44,3% de los encuestados cree que sería el horario de tarde a partir de las 16:00 horas. Con un 37,6% del total encontramos el horario de tarde a partir de las 19:00, seguido del

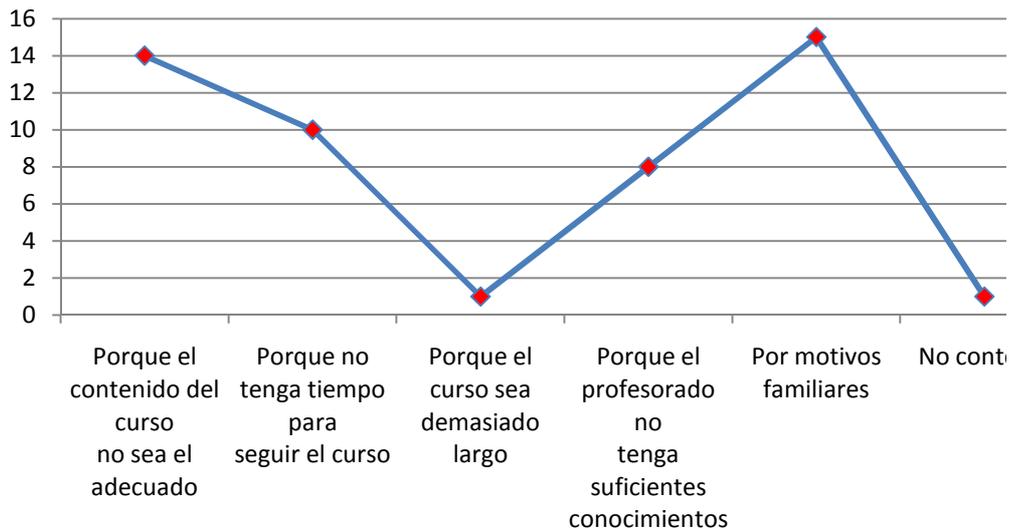
horario de mañana, con un 26,6% de aceptación. Por último y menos valorado encontramos el horario de fin de semana que tan solo es valorado por un 25,7% de los hombres encuestados.

Estos datos hacen pensar, que los hombres mayores de 45 años prefieren recibir la formación cuando terminan su jornada laboral, quedando el horario de mañana para las jornadas de trabajo de tarde o a turnos.

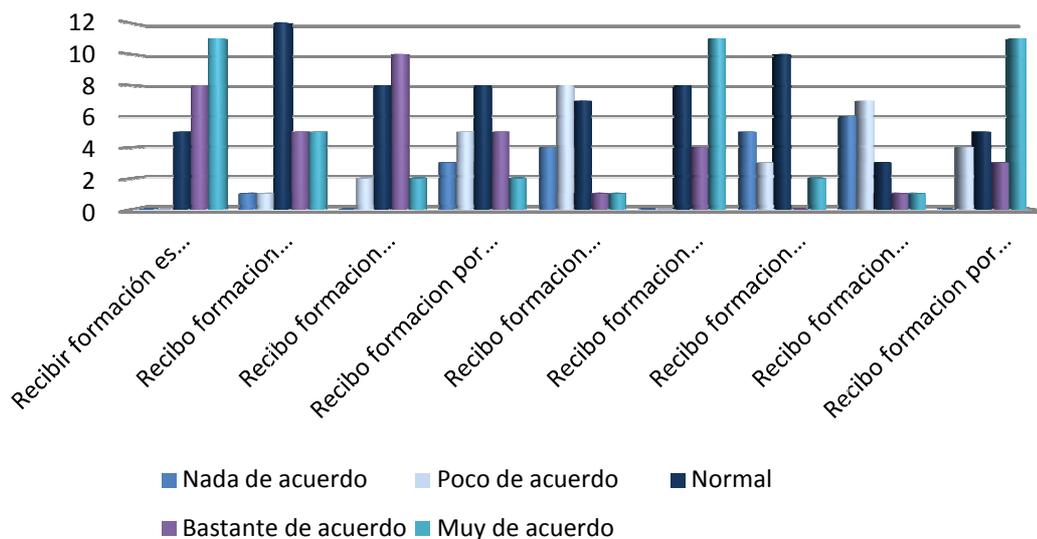


El motivo por el cual los hombres mayores de 45 años abandonarían un curso sería mayoritariamente por motivos familiares con el 59,9% del total, aunque otro de los motivos por el cual se abandonaría un curso, con el 57,7%, es que los contenidos del curso no sean los adecuados. Dos motivos que también tienen buena aceptación para abandonar un curso es porque no tienen tiempo para continuar o que el profesor no esté lo suficientemente capacitado para dar el curso.

Por lo que se puede observar en el gráfico el motivo por el que un mínimo porcentaje abandonaría un curso sería porque el curso fuese demasiado largo. Al igual que en otras preguntas puede haber multi-respuesta por ellos los porcentajes nunca suman el 100%.



#### 4. Importancia de la formación



- Recibir formación es muy necesario: se puede observar en el gráfico como los hombres pertenecientes a este colectivo se sienten claramente identificados con la afirmación ya que el 45,7% afirma estar muy de acuerdo con ella y un 36,1% está bastante de acuerdo. Datos que nos hacen pensar que se le da una gran importancia al hecho de estar formado.
- Recibo formación para mejorar en mi puesto: podríamos decir que existe una aceptación media, ya que el 47,3% responde con el intervalo “normal” a la afirmación expuesta, siendo los intervalos de “bastante de acuerdo” y “muy de acuerdo” valores con un porcentaje medio – bajo. Esto supondría que los hombres que reciben formación no lo hacen con la finalidad de una mejora profesional si no

que se estarían formando por otro motivos, como podrían ser la autosatisfacción, como se puede ver en la última pregunta del gráfico.

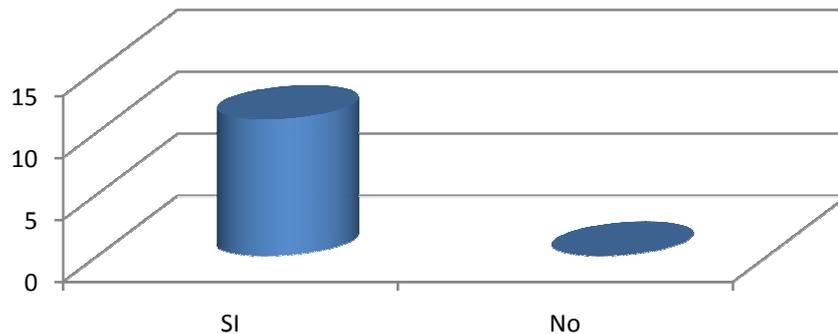
- Recibo formación para poder promocionar: tiene una mayor aceptación que la afirmación anterior, ya que el 42,6% afirma estar bastante de acuerdo, no obstante corrobora el dato que los hombres de este colectivo no buscan como única razón la mejora dentro del trabajo como único motivo para recibir un curso de formación.
- Recibo formación por exigencias de la empresa: no existe ningún valor que destaque por encima del resto como ocurre en otras afirmaciones. En este caso tan solo el 31,1% sería el valor más alto y correspondería al intervalo “normal”, siendo el resto de menor porcentaje.
- Recibo formación para poder cambiar de empresa: un alto porcentaje de los encuestados estaría nada o poco de acuerdo con la afirmación realizada, siendo pues un dato curioso debido a que la formación, como también mostraban anteriores afirmaciones, no tiene un carácter directo sobre el trabajo de este colectivo, y va creciendo la hipótesis que muestra que un motivo sólido para realizar un curso sería la auto satisfacción de la persona.
- Recibo formación para poder desarrollarme profesionalmente: el 45,1% de los encuestados está muy de acuerdo y el 35,3% estaría medianamente de acuerdo (normal) con esta afirmación. Por lo que existe división de opiniones con respecto a este punto. Puede estar motivado por la carrera profesional que hayan tenido antes y sobre todo también las aspiraciones personales que pudieran tener dentro de la empresa.
- Recibo formación para poder cambiar de sector laboral: al igual que ocurría con la afirmación que hacía referencia al cambio de empresa, los hombres de este colectivo no se sienten identificados con la formación como un medio o herramienta para cambiar del sector al que pertenezcan en la actualidad.
- Recibo formación porque estoy obligado por ley: al igual que ocurría con el colectivo de las mujeres, el colectivo de hombres mayores de 45 años no se identifica con la formación sea una obligación impuesta por ley. El carácter voluntario sigue primando como uno de los pilares fundamentales de la formación.
- Recibo formación por satisfacción: como se viene exponiendo en anteriores puntos de este estudio, se va fortaleciendo la idea de que las personas que reciben formación uno de sus motivos principales, pero no el único, sería por satisfacción propia. Que como ya se ha comentado sería otro de los pilares fundamentales de la formación.

### Colectivo jóvenes en paro

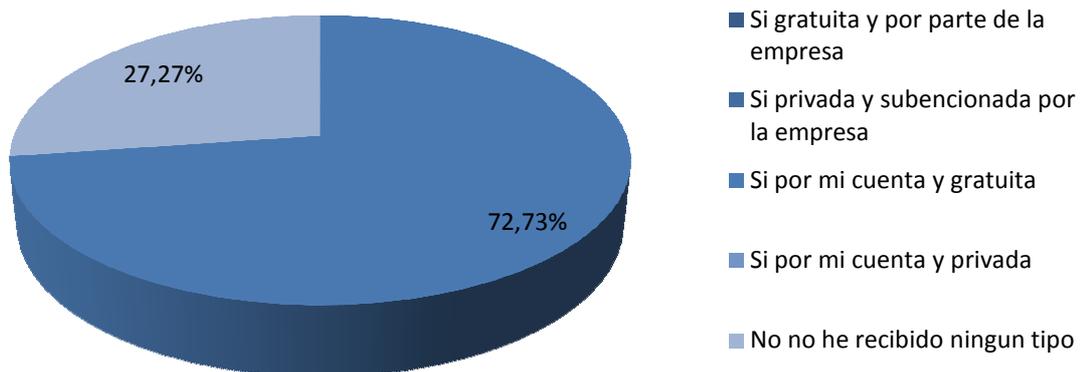
En el presente estudio, también se ha tenido otro de los colectivos más desfavorecidos que es el perteneciente al colectivo de jóvenes en paro. El porcentaje de personas jóvenes en el estudio corresponde al 19% del total de cuestionarios recogidos, es decir, se han encuestado a 38 personas comprendidas entre los 16 y los 25 años. De estas personas encuestadas un 28,94% correspondería a personas desempleadas, siendo el cien por cien de este colectivo

mujeres que no poseen estudios superiores y pertenecientes a los municipios de Móstoles y de Villaviciosa de Odón

El primer grafico que se muestra es el interés por la formación que tiene este colectivo. Muestra si en el último año han buscado de forma personal información sobre la formación, obteniendo un resultado que el 100% de las personas han realizado dicha búsqueda, pero no en todos los casos han realizado cursos formativos.

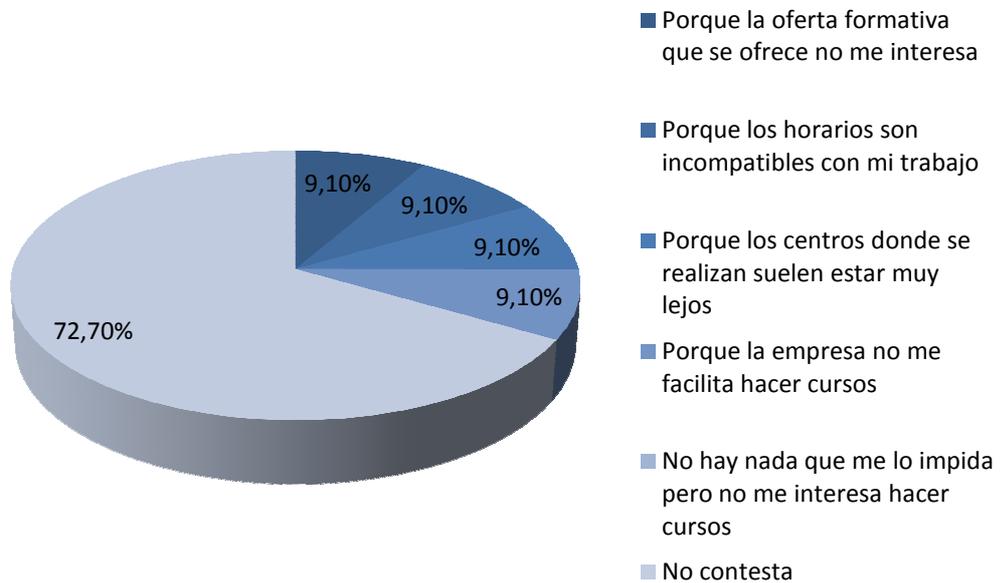


Mayoritariamente, en el 72,73% de los casos el tipo de formación que ha sido realizada ha sido de carácter gratuito y por cuenta de las personas desempleadas, por otro lado encontramos que un 27,27% de este colectivo no ha realizado ningún tipo de formación durante el último. No obstante, los datos demuestran como un alto porcentaje de personas desempleadas considera la formación como una herramienta útil y una vía para lograr un nuevo puesto de trabajo.



Existe un alto porcentaje que no contesta a la pregunta de por qué no realizan cursos de formación, por lo que se hace complicado conocer las barreras y los motivos exactos por los cuales no han accedido o no accederían a la oferta formativa. De los datos que si han podido ser registrados se obtiene un porcentaje igualado en todos los casos, del 9,10%, que nos indica que las barreras de acceso a la formación para este colectivo está vinculada con el desinterés por la oferta formativa existente, horarios incompatibles en caso de encontrar un

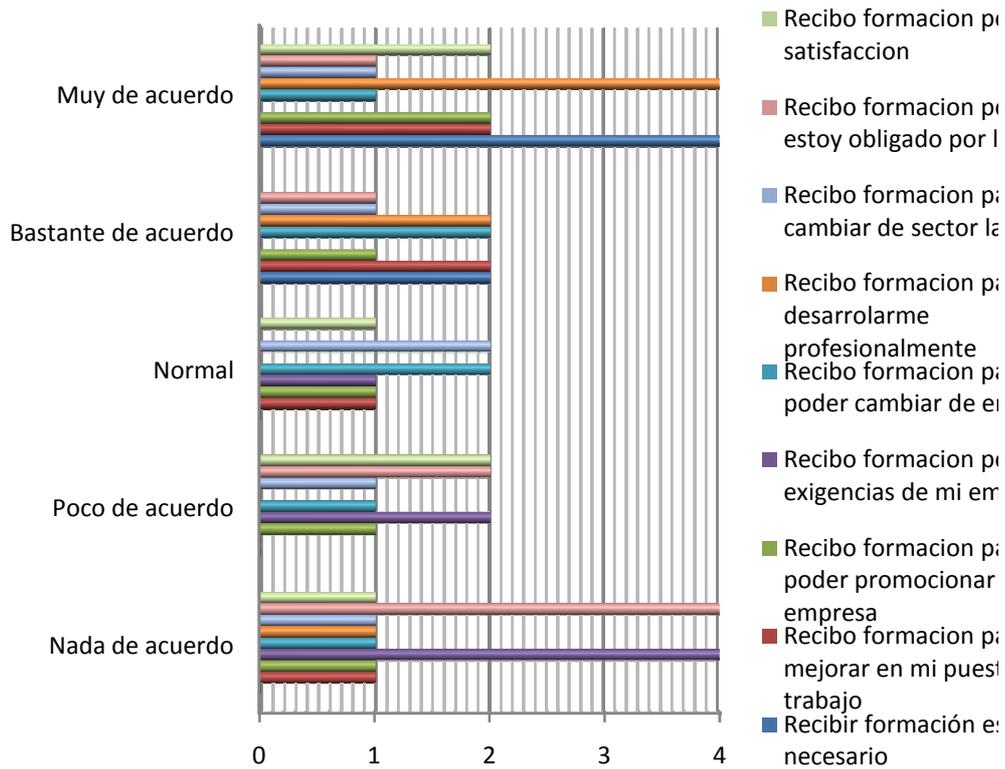
nuevo puesto de trabajo, la empresa no les facilite realizar cursos y por ultimo porque los centros donde realizasen el curso estuvieran lejos de su lugar de residencia.



La utilidad de la formación para este colectivo está estrechamente ligada al desarrollo personal, siendo este el valor con el cual se sienten mayormente identificados y estando muy de acuerdo con la afirmación realizada. No obstante, existe otro valor con el que estarían muy de acuerdo el colectivo de jóvenes desempleados y hace referencia a “recibir formación es muy necesario”.

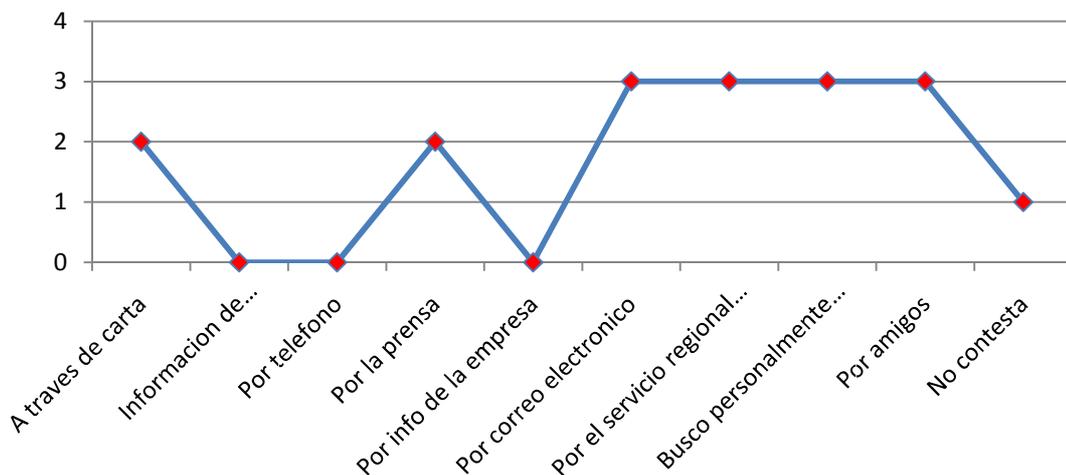
Por otro lado existen los valores, de los cuales no están nada de acuerdo como motivación para realizar un curso, esos valores están vinculados a realizar cursos por obligación de ley y por exigencias de la propia empresa. Quedando demostrado, tal y como se expone a lo largo de todo el estudio, que la formación tiene un carácter voluntario y que en caso de no serlo la perspectiva positiva que posee se perdería.

Con el resto de opciones existente para realizar un curso de formación se reparten por igual entre los valores de bastante de acuerdo, normal y poco de acuerdo.



Los canales por los cuales reciben información sobre la formación el colectivo de jóvenes en paro son mayoritariamente a través de correo electrónico, el servicio regional de empleo, la búsqueda directa de información por internet y por último a través de amigos. Estos son los canales por los cuales mayormente se recibe información y por tanto los más útiles de utilizar a la hora de querer conocer la oferta formativa existente.

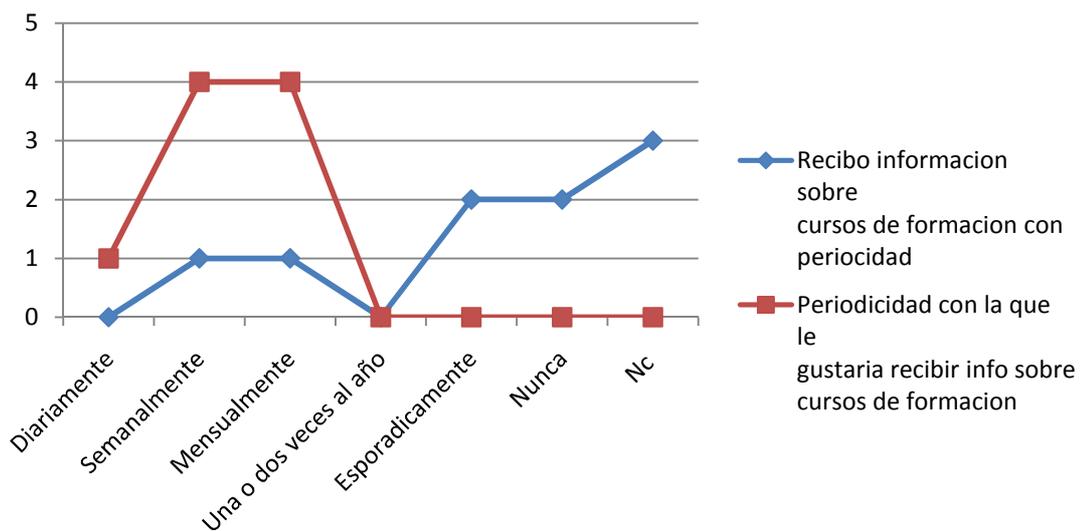
Los canales por los cuales no reciben ningún tipo de información las personas encuestadas son a través de sindicatos y asociaciones empresariales, por teléfono y por información de la empresa, siendo esta última un canal claramente inútil dado la situación de desempleo en la que se encuentran.



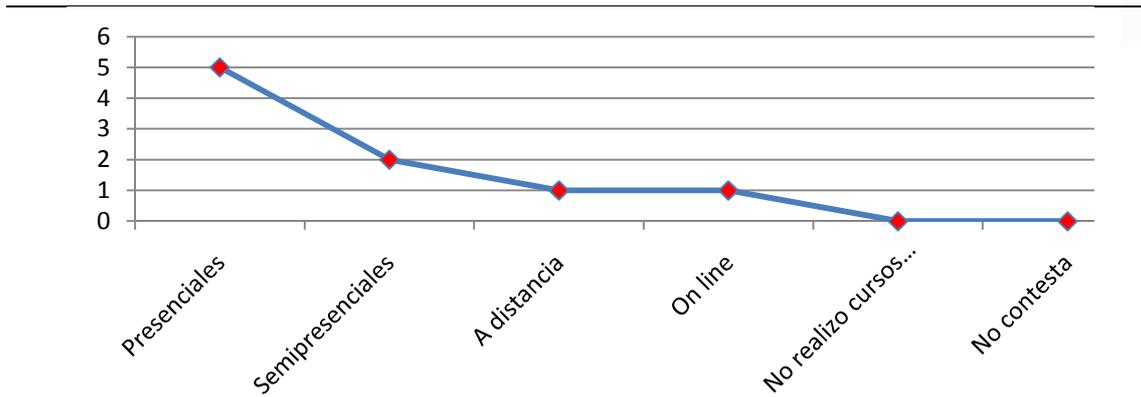
No obstante no solo es importante conocer los canales por los que se recibe información, sino con que periodicidad es informada la población. En el caso de los jóvenes en paro del suroeste de la Comunidad de Madrid lo más habitual es que la reciban de forma esporádica la información, aunque existe un porcentaje de personas que no contestan a la pregunta. Menos del 20% de los encuestados de este colectivo tendría una información actualizada de forma mensual o semanalmente.

Estos datos muestran como la información puede ser una barrera de acceso a la formación si no es bien gestionada. Ya que si existe un porcentaje alto de personas que no posee información actualizada, será más complicado que puedan interesarse por querer realizar un curso de formación.

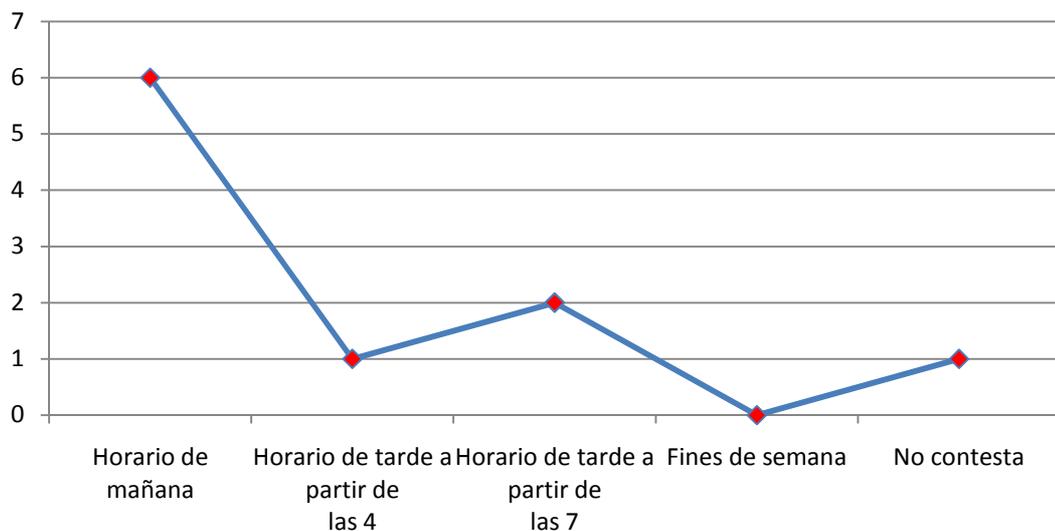
Por el contrario a la realidad, la voluntad de este colectivo es conocer de de forma periódica las novedades existentes, siendo así que las opciones más valoradas sean las de recibir información con carácter semanal y mensual.



Si analizamos la modalidad con la que les gustaría recibir un curso de formación, la que se ve reforzada es la modalidad presencial ya que obtiene más de un 50% de aceptación por parte de los encuestados, dato que refuerza a los ya obtenidos en otros colectivos del presente estudio. La segunda modalidad mejor valorada sería la semi presencial, seguida por cursos a distancia y on line.



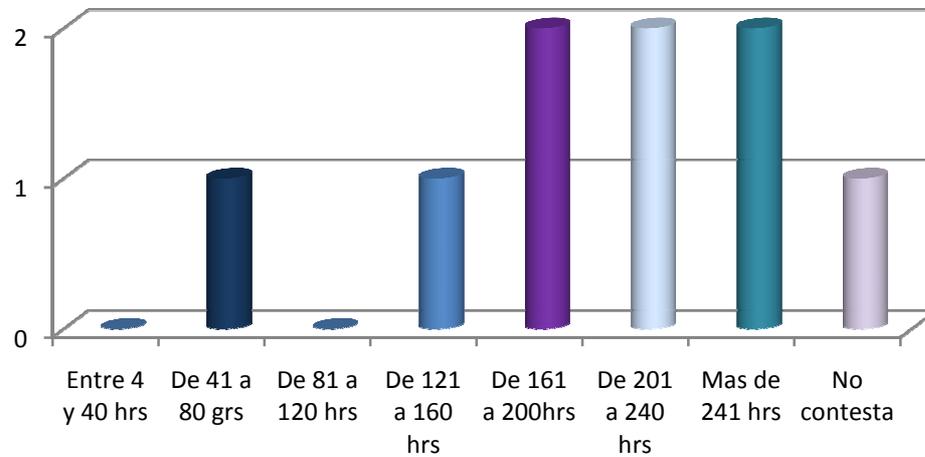
En cuanto al horario en el que desearían realizar los cursos formativos, el más conveniente para este colectivo es el de mañana, teniendo una aceptación del 90% de entre los encuestados. Este porcentaje no demuestra la imposibilidad de que el colectivo de jóvenes desempleados no realice cursos en otros horarios, ya que también existe personas encuestadas que no les importaría recibir un curso en horario vespertino a la partir de las 19.00, que es el segundo valor mayoritario y en último lugar se encuentra el horario de tarde a partir de las 16:00. El único horario que no es aceptado por ningún encuestado es el perteneciente a los fines de semana.



Otro dato con gran relevancia es el perteneciente a la duración de un curso, siempre se tiene que tener en cuenta el curso que se realiza para poder asignarle una duración determinada acorde con los contenidos que posee dicho curso.

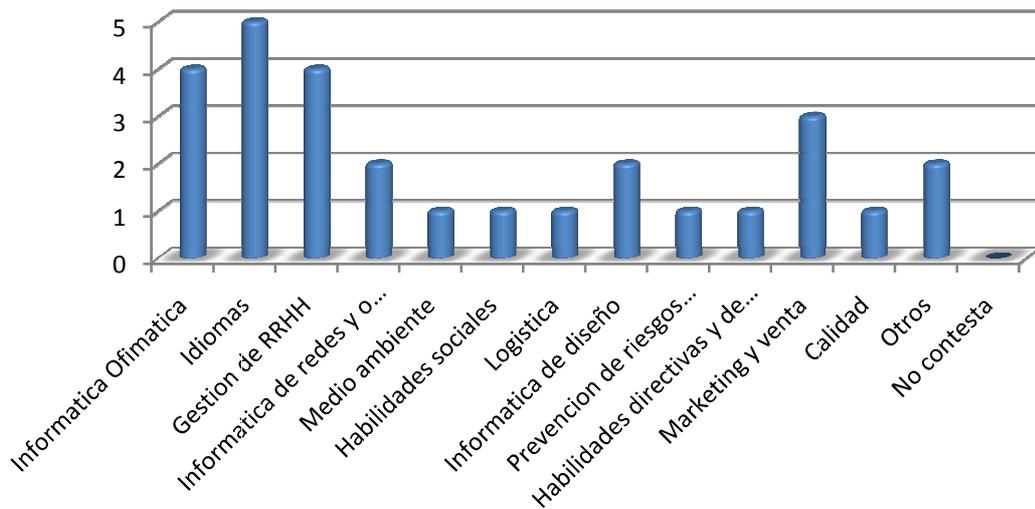
Las duraciones mejor valoradas por este colectivo son las correspondientes a los cursos que superan las 160 horas lectivas. Quedarían en un segundo plano los intervalos comprendidos entre las 41 y 80 horas y de 121 a 160h lectivas.

Los intervalos que no tienen buena aceptación dentro de este colectivo son las de 4ª 40 horas y de 81 a 120 horas lectivas

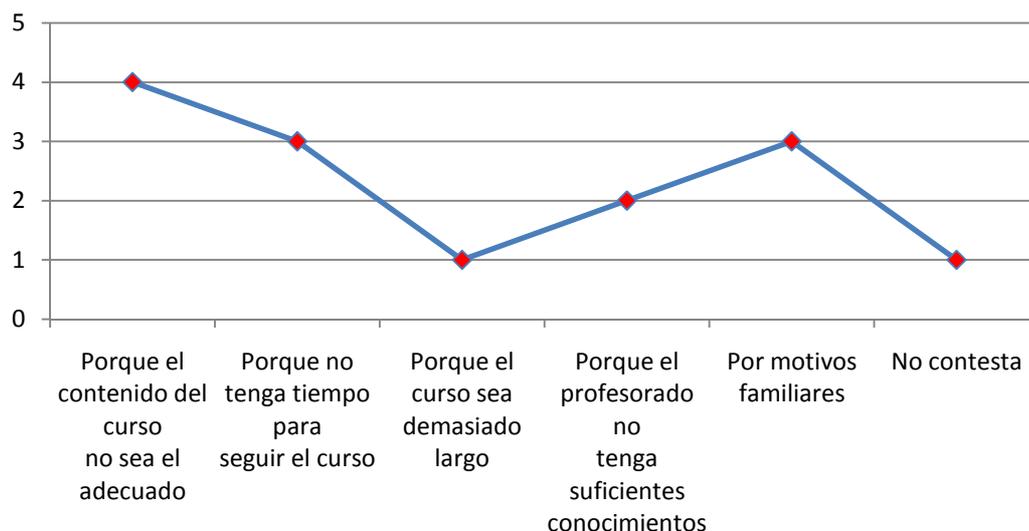


Los cursos que mayor interés despiertan entre las personas pertenecientes a este colectivo serian:

- ❖ Idiomas
- ❖ Informática ofimática
- ❖ Gestión de RR.HH
- ❖ Marketing y venta
- ❖ Informática de redes
- ❖ Informática de diseño
- ❖ Otros ( cursos no mostrados en el listado del cuestionario)
- ❖ Medio ambiente
- ❖ Habilidades sociales
- ❖ Logística
- ❖ Prevención de riesgos laborales
- ❖ Habilidades directivas y mando
- ❖ Calidad



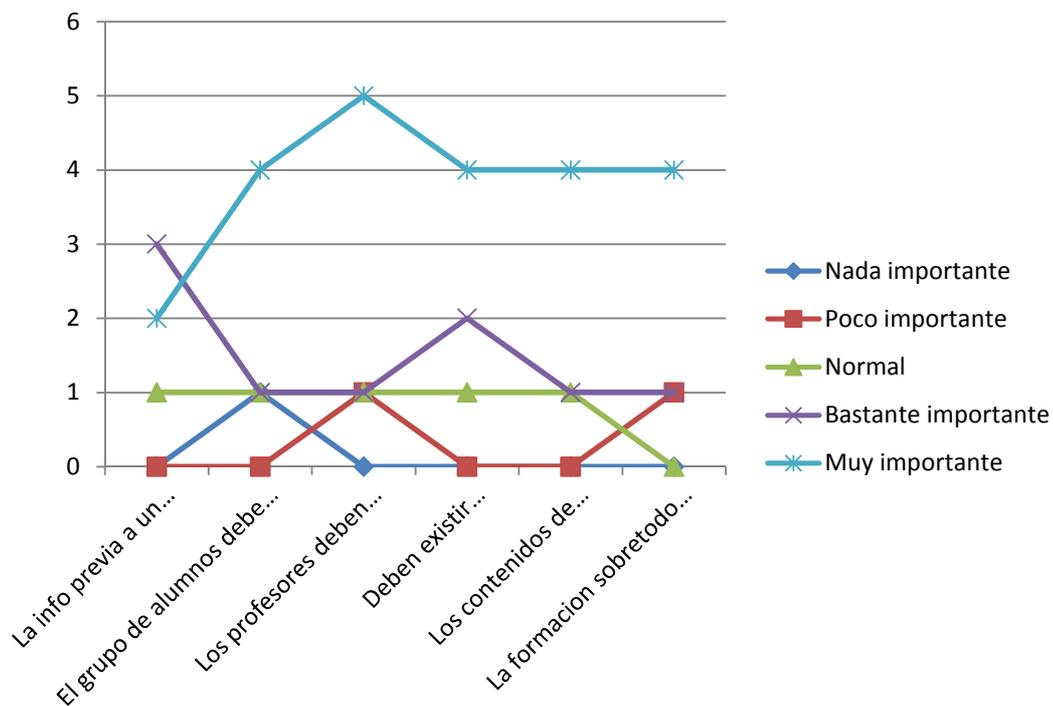
Una vez que conocemos la metodología, los horarios y los cursos que desearían realizar los jóvenes desempleados hay que conocer los motivos por los cuales abandonarían dichos cursos. Siendo a diferencia de otros colectivos, que su motivo principal era por motivos familiares, siendo en este caso el mayoritario la falta de unos contenidos adecuados al curso. Ya en segundo lugar encontramos los motivos familiares para abandonar un curso, junto con los motivos de falta de tiempo para seguir con el curso. La causa por la que menos se abandonaría un curso es porque fuese demasiado largo, que coincide con los datos mostrados que indican que a mayor duración del curso mejor valorado esta.



En cuanto a la importancia que ofrece la formación para este colectivo, a lo que mayor importancia dan es que es el profesorado este correctamente cualificado

en la materia que van a impartir y que posean la suficiente capacidad pedagógica. También ofrece gran relevancia la existencia de prácticas aplicadas dentro del curso y que tanto los contenidos como el curso en si ofrezcan una valor añadido de mejora de cara a un futuro laboral.

Lo que menos se valora dentro de la oferta formativa seria la información previa existente al comienzo de un curso.



## Conclusiones Provisionales del Muestreo. Fase Cualitativa

### Análisis de las 200 entrevistas telefónicas:

#### Población diana

Como parte del desarrollo del proyecto, y para consolidar con mayor número de datos e información, se decidió que para hacer una investigación a fondo de las necesidades formativas de los trabajadores/as ocupados y desempleados del suroeste, era necesario realizar una serie de entrevistas telefónicas que diesen validez a las conclusiones que se derivaran de la fase cualitativa.

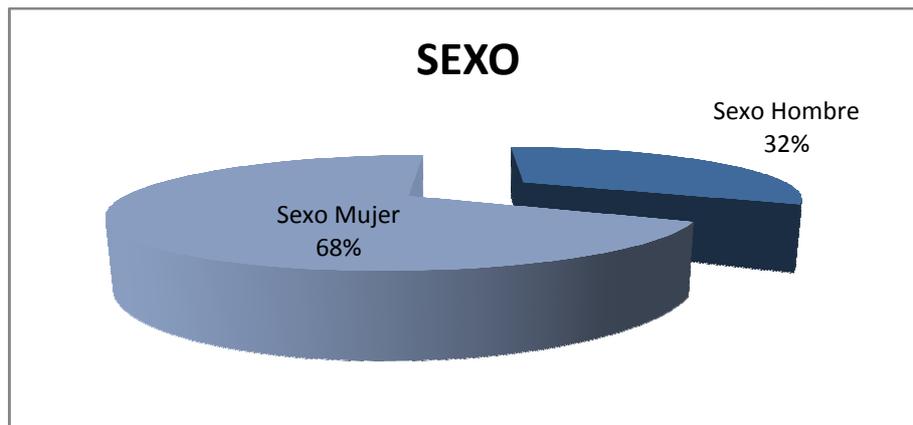
	Dado el alto número de entrevistas, se eligió como mejor método de entrevista, realizar entrevistas telefónicas.																	
<b>Grado de fiabilidad:</b>	Con el tamaño de la muestra elegida, se acepta un nivel de confianza del 95,5% (sigma 1,96) $p=q=0,5$ y un margen de error de $\pm 5\%$ .																	
<b>Método de muestreo y selección de los colectivos a entrevistar:</b>	<p>Para determinar la muestra, y dado el universo definido en la fase cuantitativa, se decidió elegir al azar una muestra de 383 alumnos participantes en los planes de formación que nuestra entidad ha realizado, tanto en esta convocatoria, como en convocatorias anteriores.</p> <p>Una vez determinada la muestra, se realizaron un total de 200 entrevistas válidas.</p> <p>Dada la dificultad de registro de las entrevistas telefónicas y el número tan elevado para hacer, se hace imposible la grabación y transcripción del contenido, por lo que se estableció un registro multiopcional, con algunas preguntas abiertas, para el registro de la información facilitada por los entrevistados.</p>																	
<b>Resultados Datos socio demográficos</b>	<table border="1" data-bbox="464 1384 1396 1601"> <tr> <td rowspan="3" style="background-color: #1a3d54; color: white; text-align: center; vertical-align: middle;"><b>Sexo</b></td> <td>Hombre</td> <td style="text-align: center;">64</td> <td style="text-align: center;">32,00%</td> </tr> <tr> <td>Mujer</td> <td style="text-align: center;">136</td> <td style="text-align: center;">68,00%</td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;">200</td> <td></td> </tr> </table>	<b>Sexo</b>	Hombre	64	32,00%	Mujer	136	68,00%		200								
<b>Sexo</b>	Hombre		64	32,00%														
	Mujer		136	68,00%														
		200																
<table border="1" data-bbox="464 1677 1396 2029"> <tr> <td rowspan="5" style="background-color: #1a3d54; color: white; text-align: center; vertical-align: middle;"><b>Franjas de edad</b></td> <td>16 - 25</td> <td style="text-align: center;">39</td> <td style="text-align: center;">19,50%</td> </tr> <tr> <td>26 - 35</td> <td style="text-align: center;">90</td> <td style="text-align: center;">45,00%</td> </tr> <tr> <td>36 - 45</td> <td style="text-align: center;">45</td> <td style="text-align: center;">22,50%</td> </tr> <tr> <td>46 - 55</td> <td style="text-align: center;">16</td> <td style="text-align: center;">8,00%</td> </tr> <tr> <td>56 - 65</td> <td style="text-align: center;">7</td> <td style="text-align: center;">3,50%</td> </tr> </table>	<b>Franjas de edad</b>	16 - 25	39	19,50%	26 - 35	90	45,00%	36 - 45	45	22,50%	46 - 55	16	8,00%	56 - 65	7	3,50%		
<b>Franjas de edad</b>		16 - 25	39	19,50%														
		26 - 35	90	45,00%														
		36 - 45	45	22,50%														
		46 - 55	16	8,00%														
	56 - 65	7	3,50%															

		66 - 75	1	0,50%
		Ns - Nc	2	1,00%
		200		
	Situación laboral	Trabajador ocupado	140	70,00%
		Trabajador desempleado	60	30,00%
			200	
	Nivel formativo	Sin titulación	5	2,50%
		Eso - Graduado escolar	42	21,00%
		Bachiller	64	32,00%
		FP grado medio	15	7,50%
		FP grado superior	24	12,00%
		Diplomado	19	9,50%
		Licenciado	27	13,50%
		Doctorado	0	0,00%
		Otros	2	1,00%
		Ns - Nc	2	1,00%
			200	
Sector productivo y tipo de empresa de los trabajadores entrevistados	Sector productivo	Agricultura	0	0,00%
		Construcción	8	5,71%
		Industria	16	11,43%

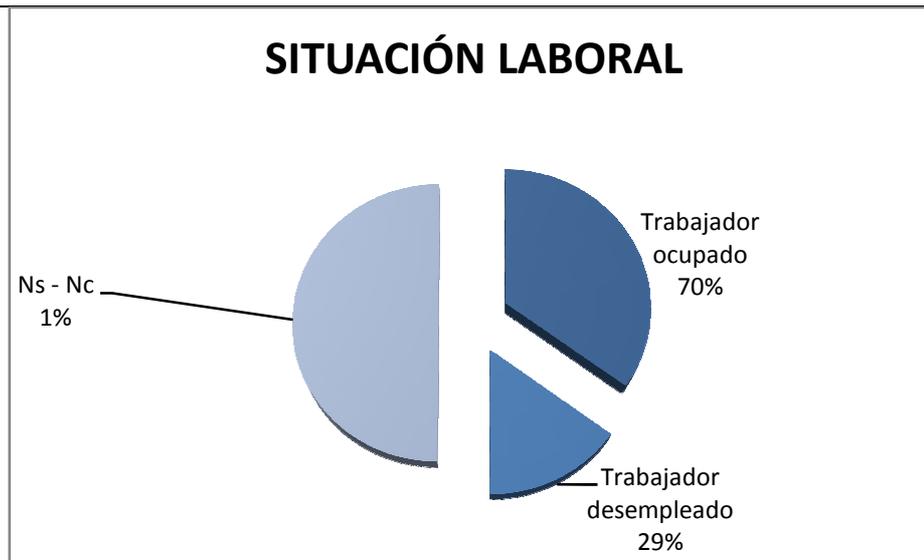
		Servicios	98	70,00%	
		Otros	2	1,43%	
		Ns - Nc	16	11,43%	
			140		
	Tipo de empresa	Pyme	36	25,71%	
		No pyme	20	14,29%	
		Ns	66	47,14%	
		NC	18	12,86%	
			140		

Como primeros datos, exponemos una lectura interpretativa de los datos cuantitativos recogido a través de las entrevistas realizadas.

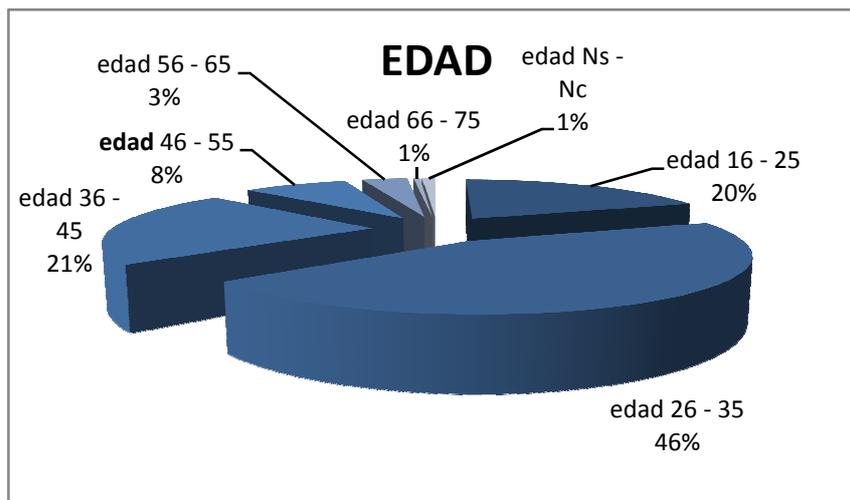
El 68 % de las entrevistas se han realizado a mujeres, frente a un 32% que eran hombres.



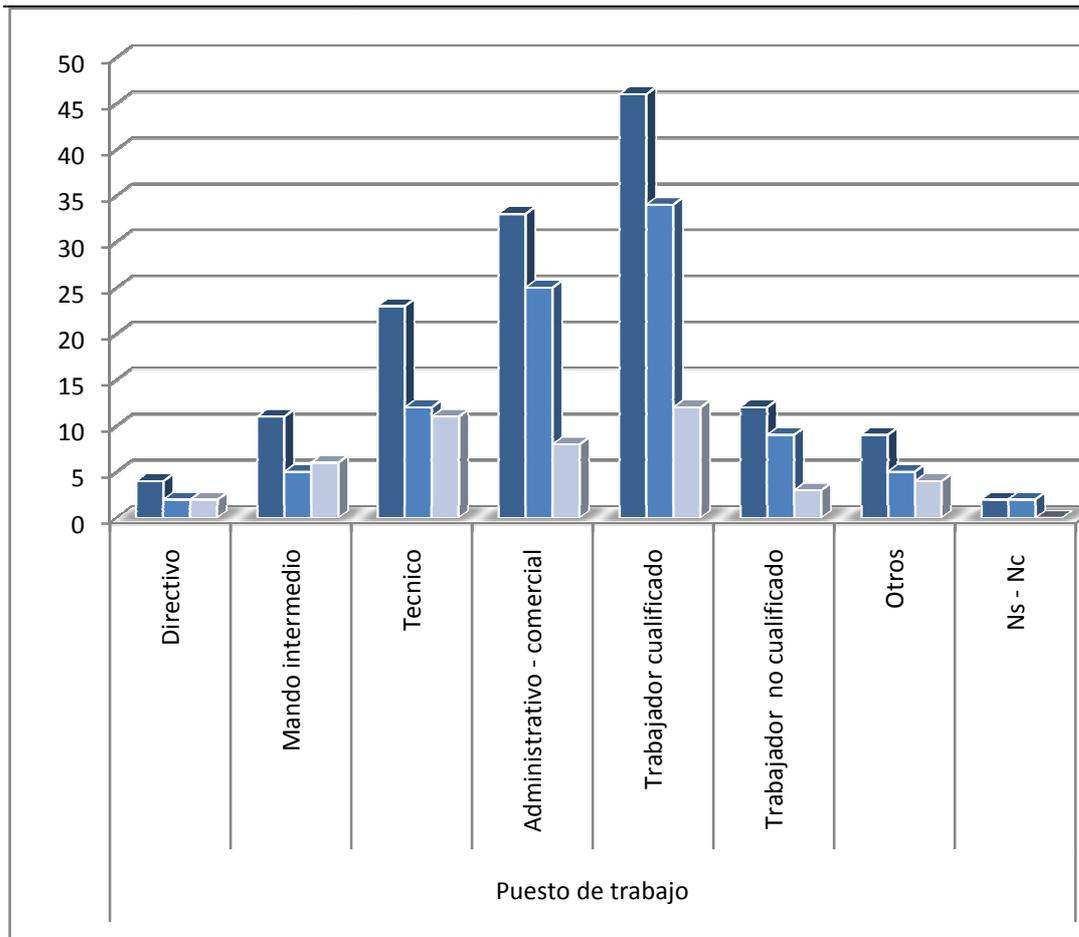
El 69,12% de las mujeres entrevistadas se encontraban en situación de trabajadoras ocupadas, frente al 71,88% de los hombres. Este dato sigue reflejando la situación real, en la que el % de mujeres desempleadas es mayor que el de hombre, reduciéndose éste, en la situación actual el margen entre ambos datos.



La franja de mayor edad es 26 a 35 años, representando un 46% de la población entrevistada, que corresponde con un 41,91% de mujeres, y 51,56% de los hombres entrevistados.

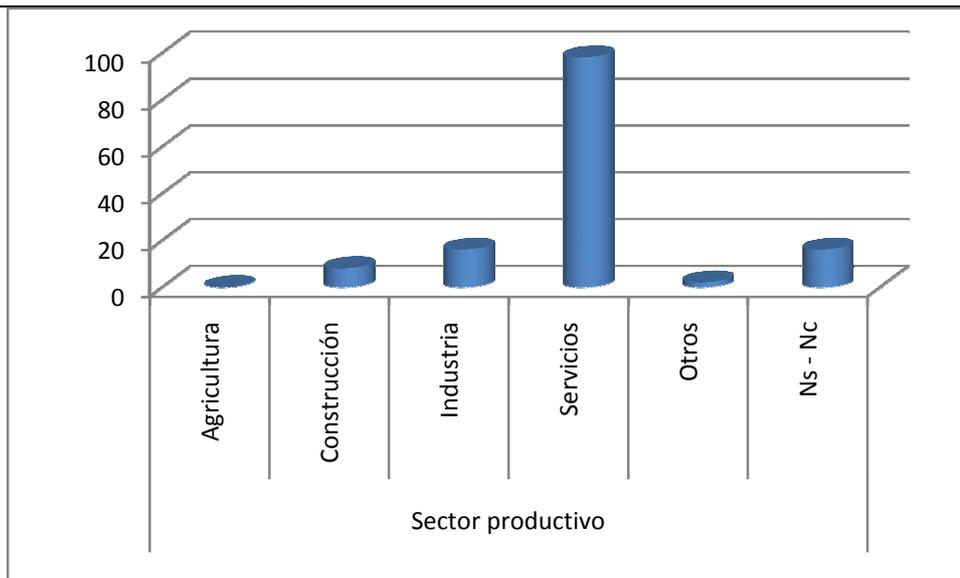


La distribución por categoría profesional de los trabajadores ocupados entrevistados relacionada con el sexo de los entrevistados corresponde con las siguientes:

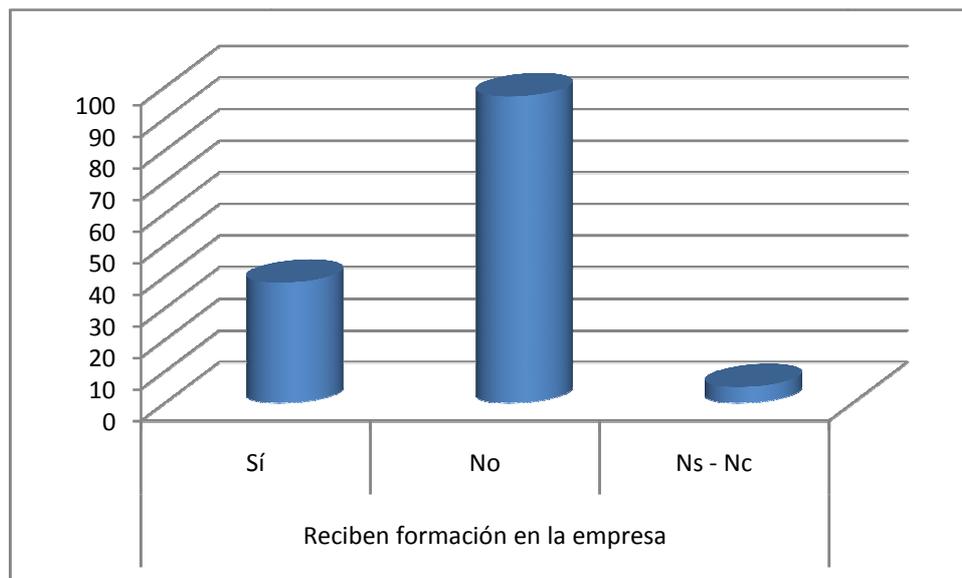


Como se puede observar en el gráfico, los puestos de mayor cualificación, los porcentajes siguen siendo mayores para el colectivo masculino.

Los sectores en los que se encuentran englobadas las empresas en las que trabajan los entrevistados son los siguientes, siendo el sector servicios el más importante, destacando con 70% de los trabajadores ocupados que trabajan en dicho sector.



En cuanto a la pregunta realizada a los trabajadores ocupados de si sus empresas les daban formación, cabe destacar el % tan alto de trabajadores que no reciben ningún tipo de formación, siendo del 69,9%, y si lo reciben no tienen el concepto de formación como tal.



Como dato positivo, destacamos que 73,68% que la recibe, dice que ésta corresponde con las necesidades reales formativas que tiene con respecto a su puesto de trabajo.

Los cursos recibidos en la empresa por la mayoría de los trabajadores son los siguientes:

- Ofimática;
- PRL
- Gestión de proyectos
- Para conocer los productos que vendo
- Inglés,
- Comercio

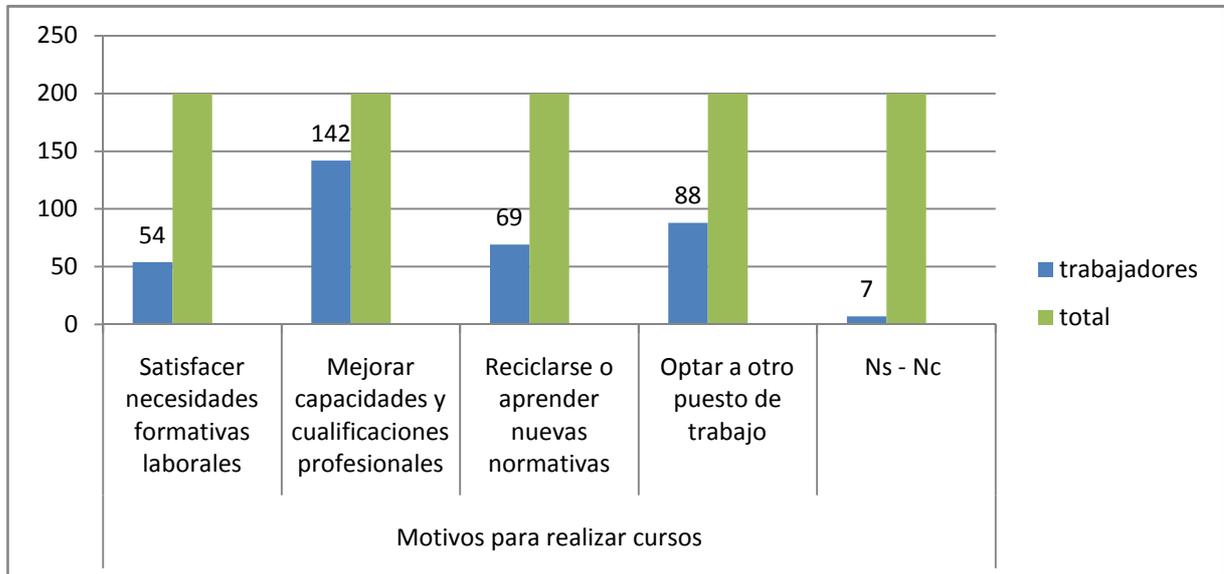
- |   |  |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Excel</li> <li>• Captación de alumnos</li> <li>• PRL,</li> <li>• Atención al cliente</li> <li>• PRL calibración</li> <li>• Hacer presentaciones internas</li> <li>• Manipulación de alimentos</li> <li>• Organización prevención</li> <li>• Photoshop CS3</li> <li>• Contabilidad,</li> <li>• Informática</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• mercancías peligrosas,</li> <li>• Específicos para tareas</li> <li>• Gestión administrativa</li> <li>• Cursos de mercado laboral,</li> <li>• Finanzas, economía, banca</li> <li>• SAP</li> <li>• Control de estrés</li> <li>• Habilidades sociales</li> <li>• Correos</li> <li>• Marketing</li> <li>• Estética</li> </ul> |
|---|--|

Para ver si estos cursos cubren todas las necesidades formativas, se les ha preguntado si había otras necesidades reales, y qué formación se necesitaría para cubrirla. Al tratarse de una pregunta abierta, recogemos, al igual que en el apartado anterior, los comentarios que han realizado los entrevistados que respondieron a esta pregunta, coincidiendo en la mayoría de casos con la formación ofertada.

- |  |  |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ofimática;</li> <li>• Mecanografía;</li> <li>• Técnicas de voz;</li> <li>• Dirección de centros educativos</li> <li>• Oficios</li> <li>• Conocer bien el producto</li> <li>• Informática,</li> <li>• Contabilidad</li> <li>• Habilidades de negociación</li> <li>• Autocontrol</li> <li>• Almacén</li> <li>• Técnicas,</li> <li>• Actualización de contenidos y versiones</li> <li>• Gestión de la Formación</li> <li>• Ergonomía, adaptabilidad pantallas</li> <li>• Access,</li> <li>• Inglés,</li> <li>• Excel</li> <li>• Resolución de conflictos,</li> <li>• Nuevas tecnologías</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabaja con personas estrés</li> <li>• Actualización de Informática</li> <li>• Cursos específicos de correos</li> <li>• Comunicarme con compañeros y jefes</li> <li>• Marketing, publicidad, comercio</li> <li>• Saber tratar al cliente</li> <li>• Oficios</li> <li>• Auxiliar de clínica</li> <li>• Auxiliar geriatría</li> <li>• Adobe</li> <li>• Dreamweaver</li> <li>• Flash CS\$</li> <li>• Habilidades de negociación</li> <li>• Logística</li> <li>• Gestión de la formación</li> <li>• PRL Ergonomía</li> <li>• Excel avanzado</li> <li>• Recursos Humanos</li> <li>• Hostelería</li> <li>• Francés</li> <li>• Publicidad</li> </ul> |
|--|--|

En estos apartados anteriores, la entrevista se dirigía hacia los trabajadores ocupados. A partir de este momento, se realizaba el resto de preguntas a todos los entrevistados independientemente del perfil laboral, ocupado o desempleado que tuviesen.

Una de las preguntas que nos permite obtener y saber la motivación principal de por qué los trabajadores realizamos cursos por nuestra cuenta, es la que a continuación mostramos. Es importante señalar, que esa pregunta tenía varias opciones de respuesta, y las personas podían elegir de 1 a 4 opciones. Los resultados los mostramos por opciones con respecto al total de los 200 entrevistados



El 71% de las personas entrevistadas hacen cursos para mejorar sus capacidades y cualificaciones profesionales, y el 44% para optar a otro puesto de trabajo.

De estos datos extraemos la gran motivación que tienen los trabajadores por mejorar y estar actualizado en el mercado laboral, ya que la situación actual hace que exista una gran oferta de trabajadores lo que hace estar al día en los conocimientos.

Destacar también que sólo 7 de los encuestados no han contestado a este pregunta, representando un 3,50%, un porcentaje muy bajo, lo que da mayor validez a los resultados.

Para saber y profundizar aún más en el tema de la accesibilidad a la formación subvencionada, a todos los entrevistados le hemos realizado la pregunta abierta de cuál cree que pueden ser las dificultades para acceder a la misma.

Destacando que aún tratándose de una pregunta abierta, el 28,50% ha contestado que no cree que haya ninguna dificultad de acceso a la misma, un 28.50% de las dificultades está relacionada con los horarios y el factor tiempo, incompatibilidad vida laboral y familiar, y un 10.50% considera que hay poca información o publicidad al respecto. El resto de las opiniones pueden englobarse en los siguientes comentarios:

- Pocos cursos
- Pocas plazas y mucha gente
- Poca oferta
- Existen pocos centros y no existe mucha oferta
- Pocos centros y mucha gente
- Pocos centros y poca información
- No hay suficientes cursos
- Pocas plazas para el nivel básico
- Mucha gente, y difícil de obtener un curso

- 
- Mucho tiempo libre entre cursos, mucha gente
  - Para autónomos hay mucha dificultad
  - Hay pocos cursos, pocos específicos
  - Más plazas disponibles, hay mucha lista de espera
  - Difícil conseguir cursos, hay poca información
  - Mucha demanda y pocos cursos
  - No hay plazas suficientes
  - Demasiada demanda
  - Es complicado entrar en cursos específicos
  - La mayoría son para trabajadores
  - Ser desempleada
  - Adaptarse al curso
  - Los días de impartición
  - Prioridad para empleados
  - Demasiada demanda y pocas plazas
  - Mas cursos, mas horas, diversidad de horarios y de fechas
  - Mucha gente, y difícil de obtener un curso
  - Hay mucha demanda y poca oferta
  - Existe mucha demanda
  - Pocas plazas y mucha gente, pocas convocatorias
  - La demanda respecto a la oferta de Formación
  - Que la mayor parte de los cursos son para personas empleadas. Existen escasas ayudas económicas para desempleados

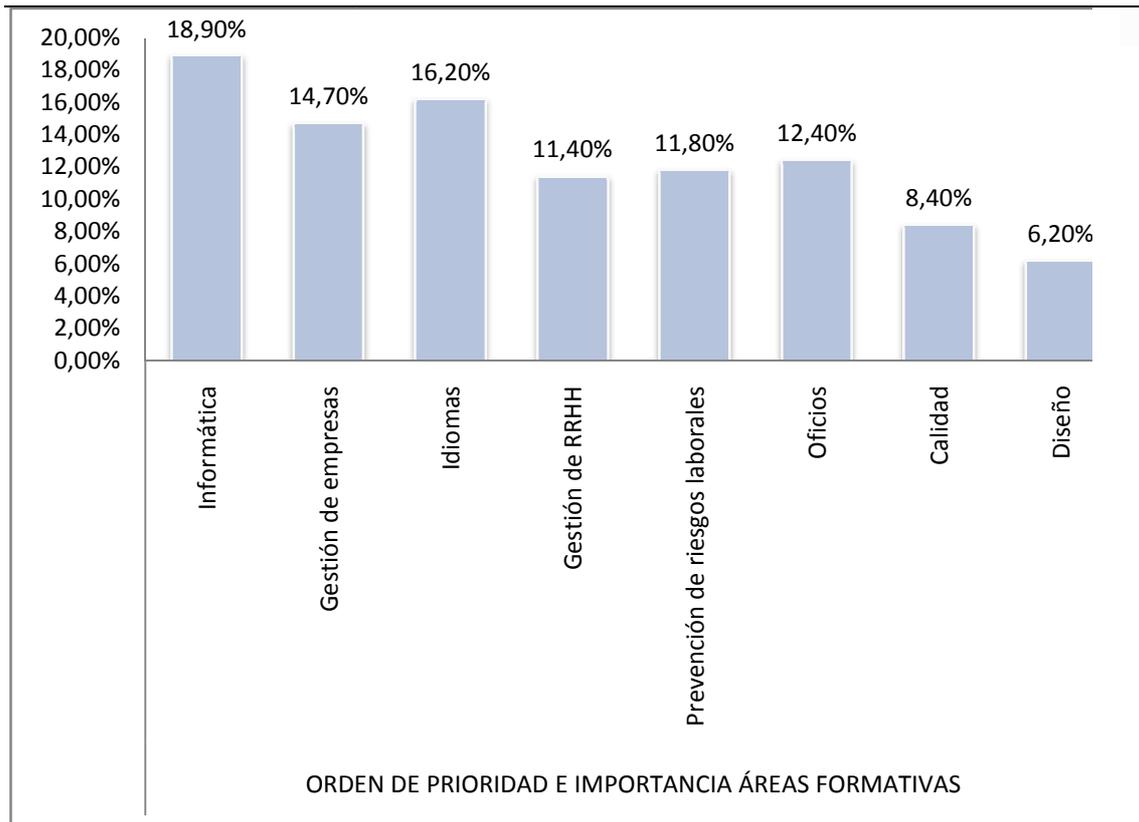
Con respecto a la pregunta sobre qué formación consideraría importante para solventar la situación actual del mercado laboral, se ha realizado de forma abierta. Destaca el 22 % de los entrevistados, que no saben qué formación podría solventar la situación actual. El resto de respuestas las hemos englobado por áreas expuestas:

- 25% cursos relacionados con la rama informática, internet, nuevas tecnologías, etc.
- 2% cursos relacionados con la atención al cliente
- 1,5% cursos de diseño
- 14% cursos relacionados con la administración de empresas, contabilidad, finanzas, gestión de empresas, etc.
- 10,5 cursos de idiomas, prioritariamente inglés en todas su vertientes
- 4,5% cursos de oficios
- 18,5% varia en torno a la siguiente temática:
  - Recursos humanos
  - Medioambiente
  - Orientación laboral
  - PRL
  - Investigación y desarrollo, menos manufactura
  - Cursos más especializados
  - Estética
  - Masaje
  - Auxiliar de clínica
  - Auxiliar de farmacia
  - Reparador de ordenadores

- Escaparatismo
- Relajación
- Control de estrés
- Energías renovables
- Voz y foniatría
- Cuidadora infantil
- Director seguridad
- Criminología

Para intentar dar respuesta a las áreas formativas que los trabajadores consideran más importantes y prioritarias, se les pidió que dijeran de estas 8 áreas, cuáles eran para ellos las más prioritarias e importantes del 1 al 5. Al ser una respuesta multiopción, se analizan los resultados teniendo en cuenta los 200 encuestados por opción, obteniendo los siguientes resultados. Mostramos tabla y gráfico

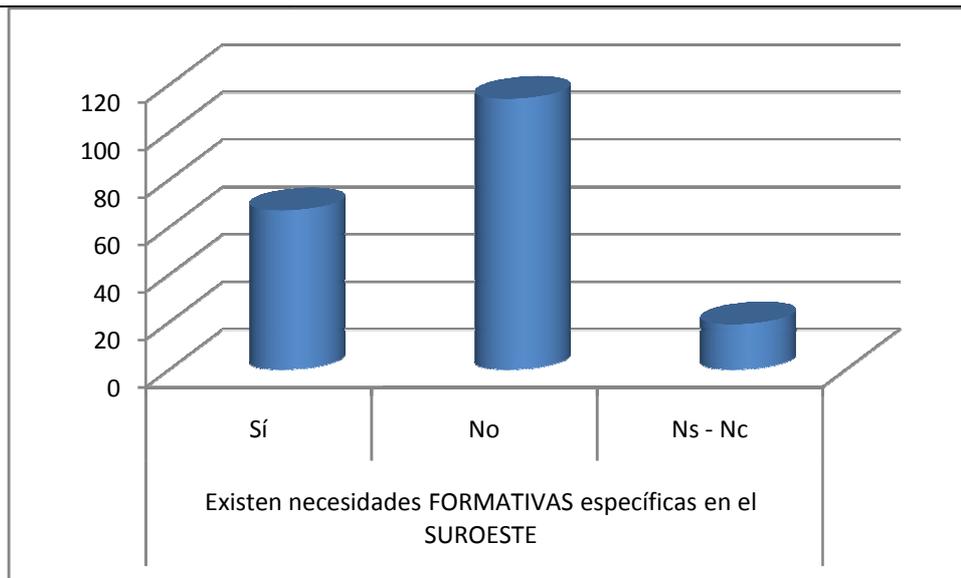
		1	2	3	4	5
<b>ORDEN DE PRIORIDAD E IMPORTANCIA ÁREAS FORMATIVAS</b>	Informática	91	44	29	11	14
	Gestión de empresas	19	39	37	27	25
	Idiomas	44	55	31	19	13
	Gestión de RRHH	2	18	37	31	26
	Prevención de riesgos laborales	8	12	22	40	36
	Oficios	23	22	23	30	26
	Calidad	9	3	14	29	29
	Diseño	4	7	7	13	31



El 18,90% de los trabajadores considera que el área de informática es la más prioritaria e importante. La segunda opción en orden de importancia ha sido elegida el área de idiomas, con un 16,20%, seguido del área de gestión de empresas con un 14,70%. Las dos áreas siguientes están más equilibradas pero la 4ª en orden de prioridad corresponde a los oficios con un 12,40%, seguido de la prevención de riesgos laborales con un 11,80% en 5º puesto.

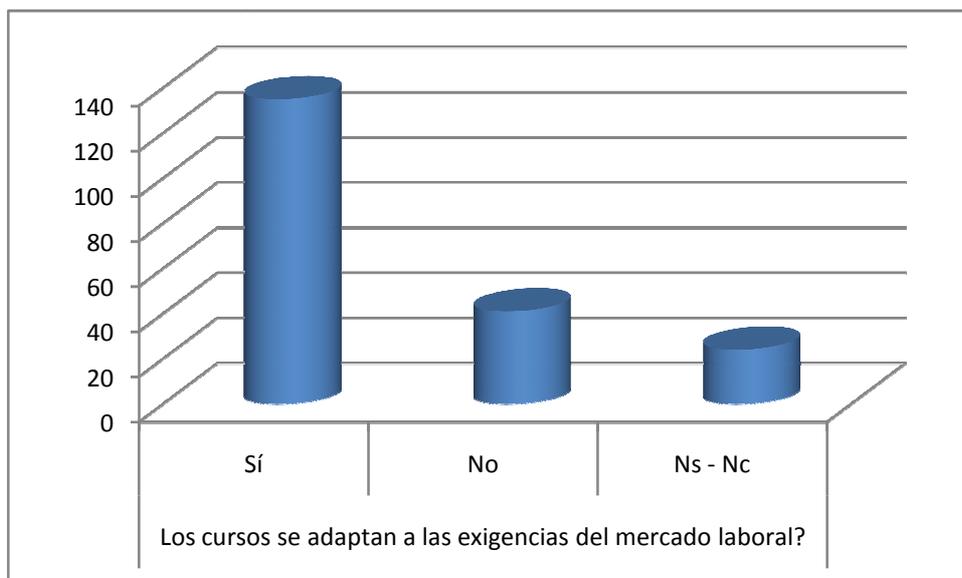
Hemos de destacar que las áreas prioritarias para los trabajadores coinciden en la mayoría con el % de oferta de la formación subvencionada, y aunque si bien es cierto que año tras año se ofertan los mismos cursos, la demanda, la prioridad y la importancia que expresan los trabajadores es ésta.

Con respecto a la pregunta de si consideran que la zona suroeste de la comunidad de Madrid, tiene unas necesidades formativas concretas, sólo el 33,5% responden afirmativamente, mientras que el 57% considera que no. Las necesidades se han relacionado con las áreas temáticas, por lo que la mayoría indica que haría faltan más cursos de determinadas especialidades que ya han sido indicadas en apartados anteriores.

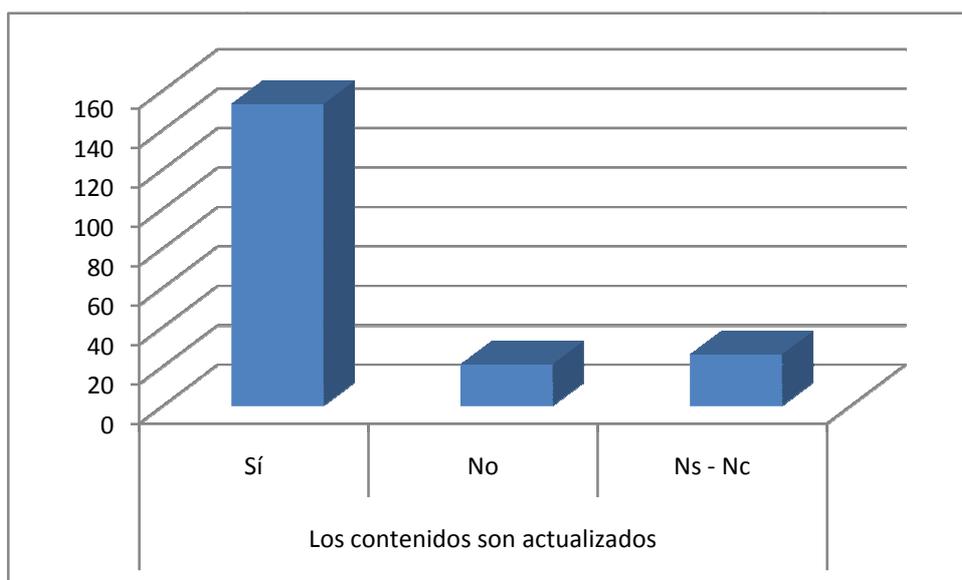


Con respecto a la pregunta de si los cursos se adaptan a las exigencias del mercado laboral, el 67,50% opina que sí, frente al 20,50% que dice que no y alegan los siguientes motivos:

- Pocas horas de curso
- La exigencia crece más rápido que la oferta
- Cursos más específicos
- Horarios difíciles de seguir para los trabajadores
- No hay suficientes cursos
- Tienen que ser más largos
- Más variedad
- Más publicidad e información
- Adaptación más rápida a la evolución de la formación
- Cursos más cortos
- Cursos más competitivos
- Más práctica en talleres
- Más niveles formativos
- Poca oferta de determinada materia especializada
- Distancia
- Más práctica
- Más completos



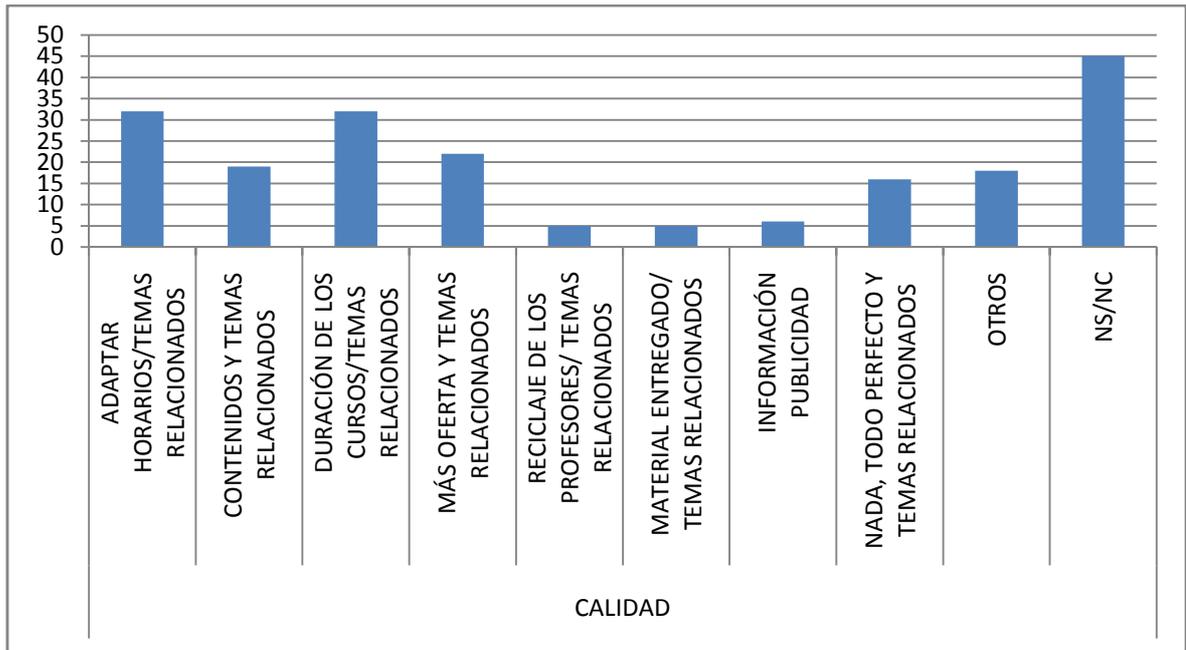
Con respecto a la pregunta de si los contenidos que se imparten corresponden con conocimientos actualizados, el 76,50% dice que sí frente a un 10,50 que opina que no.



Entre los motivos indicados de por qué consideran que no están actualizados se señalan los siguientes.

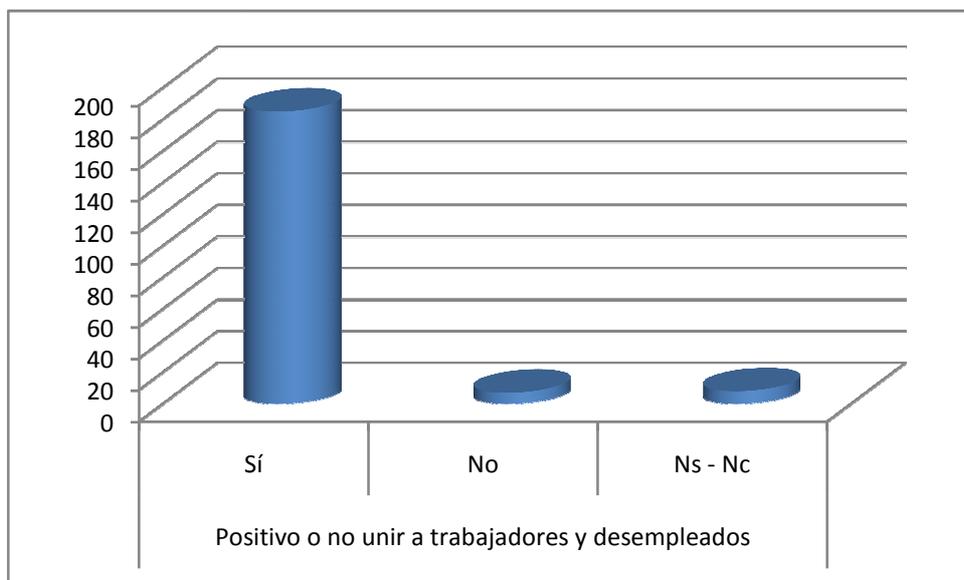
- Algunos están obsoletos
- Hay un cambio continuo de determinadas materias, imposible estar actualizados
- Son muy básicos
- Podrían ser más actuales
- No saben
- No se pueden actualizar

Con respecto a Cómo poder mejorar la calidad de la formación las respuestas y conclusiones son las siguientes:



Es importante destacar, que dejando a un lado todos los que no han contestado, los ítem más valorados, aún tratándose de una pregunta abierta, son aquellos que están relacionados con los horarios y la duración de los cursos.

Una de las preguntas que más importancia cobra, dado que este año es el primero que desde la Comunidad de Madrid se ha implantado este tipo de formación, es la pregunta a los trabajadores de si consideran positivo que trabajadores ocupados y desempleados realicen los cursos de manera conjunta. El resultado ha sido sorprendente y no deja lugar a dudas, ya que el 92,50% piensan que es positivo, frente a un 3,5% que considera que no.



## Entrevistas en Profundidad:

### **Empresarios**

Todas las empresas se están viendo afectadas de una manera u otra por la crisis. Las medidas que están adoptando para poder afrontar esta situación son comerciales: a través de descuentos, fidelización de la clientela actual, etc.

Las empresas pequeñas no suelen conocer demasiado de la formación continua. Es más, cuando un nuevo trabajador se incorpora, le enseñan los compañeros y a través del día a día.

Las empresas más grandes, sí la conocen y hacen uso de ella, a través de las subvenciones.

Los cursos siempre son sobre materia útil para el desarrollo de sus funciones.

Se hacen en horario laboral o fuera de él, dependiendo del horario que tengan los trabajadores a formar.

Una crítica generalizada, tanto en cuestionarios como en entrevistas telefónicas y en profundidad, es la falta de conocimiento e información acerca de la formación continua o subvencionada. No suelen conocer esta posibilidad.

### **Formadores**

La entrevista es totalmente distinta cuando se realiza a un responsable de formación, y en función de si lo es dentro de una empresa o en un sindicato, asociación, etc.

Son conscientes de que no se está llegando a todo el mundo, que hay grandes barreras de acceso como la comunicación, horarios, tipos de cursos muy específicos, miedo por empezar, etc. Quieren llegar a más gente, dar oportunidades a los que no saben nada. Saben que una vez que se supera el miedo, existe una continuidad.

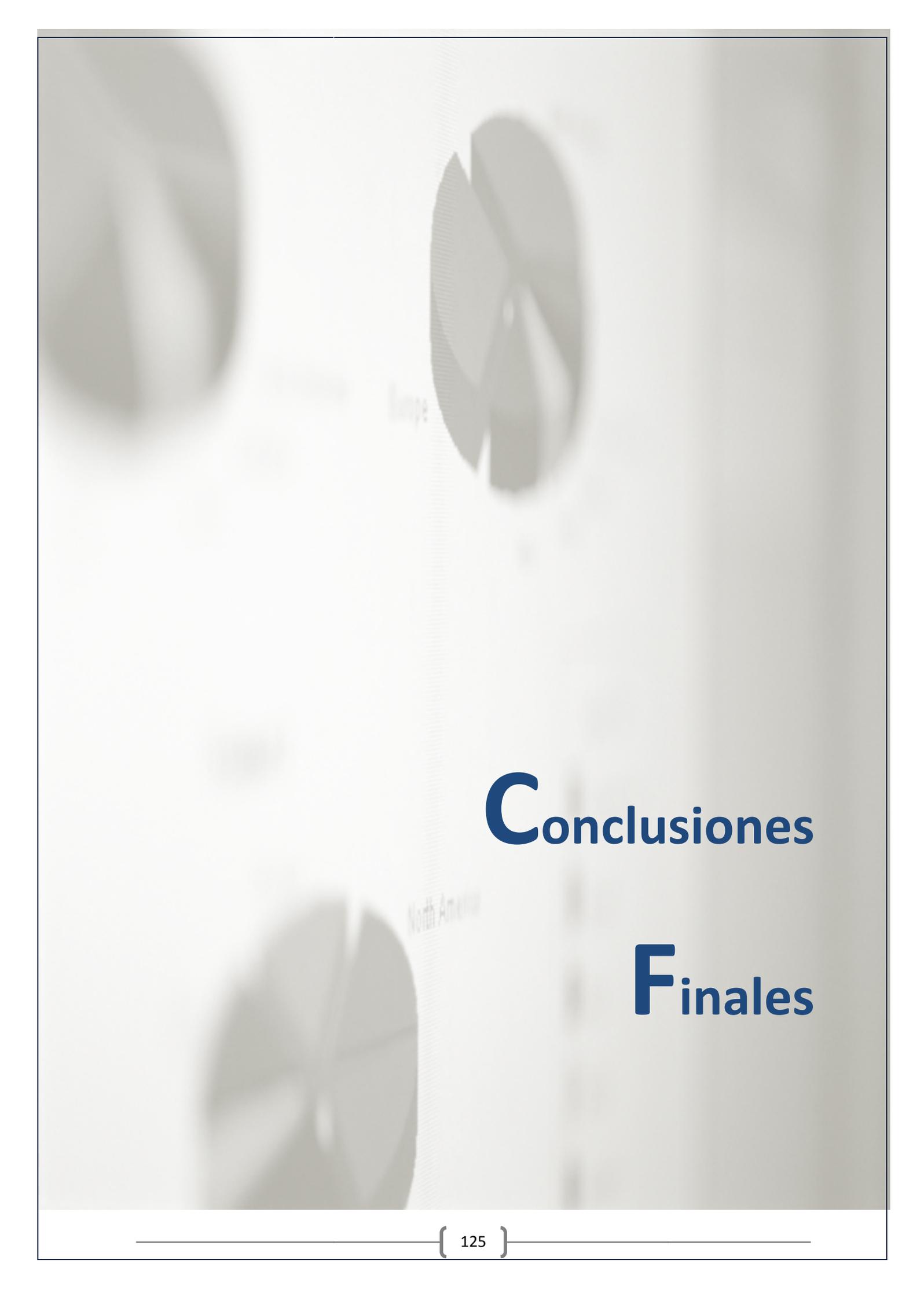
Aún así, ya se ha mejorado mucho y se ofrecen más facilidades (horario, guardería, ayudas, etc.,)

En cuanto al tipo de alumnos a los que van dirigidos los cursos, cumplen los porcentajes marcados por ley y quieren llegar a aquellos trabajadores de los sectores más perjudicados por la crisis.

Los cursos certificados aún no son muy conocidos por los alumnos y critican la falta de información y el vacío existente en este tipo de formación.

Piden más flexibilidad, menos burocracia. Consideran que el sistema es muy rígido. Por ejemplo, el hecho de no poder modificar las acciones para poder adecuarlas a las situaciones que se vayan produciendo.

En formación continua, los cursos más solicitados son los de idiomas e informática, y presenciales. Opinan que los cursos subvencionados no están lo suficientemente valorados por los alumnos. Lo ven como algo gratuito que parece quitarle importancia y valor.



**C**onclusiones

**F**inales

## Conclusiones del Estudio y propuestas

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

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

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

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

### LOS PROBLEMAS Y NECESIDADES FORMATIVAS DE LA ZONA SUROESTE SON LAS SIGUIENTES:

La realidad formativa del suroeste se ha analizado desde diferentes puntos de vista, ya que aunque sea la misma, dependiendo del interlocutor, los problemas se acentúan en uno u otro puntos de vista, así como en la parte de las necesidades, ya que aunque se complementan, es necesario aportar, para mayor riqueza de información las necesidades de los trabajadores y de las empresas.

Los problemas que más han destacado y más altamente han sido señalados por los trabajadores con relación a la formación, han estado relacionados con el factor tiempo, es significativo que aunque los datos nos muestran que son más los trabajadores y trabajadoras que buscan por su propia cuenta la formación en relación con las necesidades formativas que tienen, al realizar esta formación fuera del horario laboral, se encuentran dificultades para acceder a ellos, muchas las distancias, ya que generalmente, hay un alto grado de trabajadores que no vive o reside en el mismo lugar que dónde trabaja, por lo que se enfrentan con largas trayectorias, a esto añadido que para poder optar a formación tienen que realizar cursos en horarios generalmente a última hora del día, lo que agrava la situación de incompatibilidad de la vida laboral y formativa con la familiar.

Añadir al factor tiempo, que les gustaría recibir una formación más intensiva, para poder optar a esta formación de forma más compatible con sus horarios.

Desde el punto de vista de los empresarios, la realidad es muy distinta, creen que la formación que acceden los trabajadores fuera de su jornada, no está estrechamente relacionada con sus necesidades formativas, ya que son otras, por lo que a la formación “transversal” no la consideran que debe formar parte de la formación que se imparta dentro de las empresas, ya que nos es una necesidad formativa.

Aunque la realidad, el grado de conocimiento y la perspectiva varía muchísimo en función del tamaño de la empresa encuestada y/o entrevistada, es cierto que aunque son muchos los que consideran la formación como un valor añadido a los trabajadores, consideran muy difícil compatibilizarla en jornada laboral, debido a los turnos, procesos productivos, etc. y más aún en el momento actual caracterizado primordialmente por la crisis que atraviesan todos los sectores.

Las necesidades formativas relacionadas con las áreas de estudio, siguen siendo las materias transversales, y aunque como ya hemos dicho en anteriores ocasiones la oferta si se adecua con ellas, es cierto que existe muchísima demanda relacionada por los que una de las conclusiones fundamentales que destacamos de este estudio, es que los planes de formación para el empleo tienen que seguir apostando por ofrecer entre su oferta cursos que estén dentro de las áreas:

- INFORMÁTICA Y/O OFIMÁTICA EN GENERAL
- IDIOMAS

El resto de las áreas, aunque han sido valoradas como necesidades todas ellas, están en menor medida que estás dos anteriormente mencionadas.

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

Como ya hemos mencionado en el apartado anterior, la adecuación de la oferta debería realizarse principalmente relacionándola con el factor tiempo. Con respecto a la evolución del mercado laboral, si bien es cierto que la mayoría de los entrevistados nos les queda muy claro cuál sería una alternativa de formación a la nueva situación empresarial, si tenemos que hablar de que el mercado laboral español, y por ende en nuestra comunidad y municipios, ya sufrido una brecha sobre todo en los sectores relacionados con la construcción, por lo que hay que apostar por nuevos yacimientos de empleo y por tanto esto provoca que tengamos que proponer una serie de actividades económicas dirigidas a satisfacer las nuevas necesidades sociales y/o empresariales a través de la formación, una herramienta, que todos los entrevistados han valorado como útil para adaptarse a los cambios.

Estos llamados nuevos yacimientos de empleo, suponen una oportunidad laboral no sólo para los jóvenes,, sino para todas aquellas personas que se han quedado al margen del mercado de trabajo y desean incorporarse a él, o para otros grupos que mantienen niveles precarios de empleo y desean complementarlo.

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

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

#### LAS NECESIDADES RELACIONADAS CON LOS COLECTIVOS DESFAVORECIDOS O PRIORITARIOS:

Aunque este apartado ya ha sido ampliamente desarrollado en el punto anterior, en el que se muestra la relación de los colectivos más desfavorecidos en relación con todas las variables,

##### Mujeres:

El colectivo de mujeres demuestra que son uno de los que más alto porcentaje que muestran a la hora de participar en planes formativos, expresan su alto interés, y la mayoría considera que los factores de dificultad de acceso a la misma están relacionados con el tiempo, la incompatibilidad de la vida laboral y familiar.

La Modalidad de impartición preferida sigue siendo la presencial, muy por encima del resto, con respecto a la duración la estiman que las más adecuadas se sitúan entre 4 a 120 hs, en horario preferiblemente de mañana y las áreas formativas, Informática e Idiomas por encima del resto de las propuestas.

##### Hombres mayores de 45 años:

Es un colectivo que se acerca muy poco a los planes formativos, de hecho más del 40% no han recibido formación en el último año, no expresa mucho interés por su participación, siendo quizás un colectivo que necesite más reciclaje de contenidos en nuevas tecnologías.

La modalidad de impartición preferida sigue siendo al presencial, muy por encima del resto de las opciones, la duración de la formación considera que debe estar entre 4 y 40 horas en mayor porcentaje, en horario preferiblemente a partir de las 4 de la tarde, y en las áreas de Informática y Prevención de Riesgos laborales.

##### Jóvenes en situación de desempleo:

Aunque no se trata de un colectivo prioritario, hemos decidido incidir en este apartado, debido a que el reciente aumento en las tasas de desempleo se está dando en perfiles de hombres que no están dentro de las categorías mayores de 45 o inmigrantes.

Nuestros municipios, son lugares de residencia de muchos jóvenes, por lo que para nosotros constituye una prioridad saber qué ofertar a los mismos para poderles introducir al mercado laboral.

Es significativo destacar la importancia de que la totalidad de los entrevistados buscan por si mismos la formación que reciben. Expresando la mayoría que es muy necesaria y que la necesitan para desarrollarse profesionalmente.

La modalidad de impartición preferida sigue siendo la presencial, preferiblemente en horario de mañana con una duración estimada de entre 160 y 400 horas, y las áreas preferidas son informática, idiomas y gestión de recursos humanos.

#### LAS NECESIDADES FORMATIVAS DE LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS.

Tal y como hemos contado más extensamente en el informe de necesidades formativas, las pymes de la zona de estudio expresan que sus principales deficiencias son las bajas cualificaciones de sus trabajadores, pero al mismo tiempo no requieren de profesionales altamente cualificados por los que no existe una preocupación previa por conocer posibles carencias formativas ni una preocupación porque sean eficientes en el nuevo puesto en las contrataciones nuevas, ya que al personal que contratan ya les piden que tenga esa formación previa.

La información que imparten o más bien que dan a sus trabajadores, sobre todo en los casos de las Micro pymes se centran en la que les dan sus compañeros de puesto.

Un dato que debemos resaltar es el conocimiento de posibles carencias en función del tamaño de la empresa. Cuánto más pequeña sea la empresa, mayor tendencia a una formación más generalizada para ser más polivalente, y la forma de obtener los nuevos conocimientos es, como se ha explicado, a través de un compañero de trabajo o a través de un mando de la empresa. A medida que la empresa es mayor en número de empleados, la metodología de cursos es externalizada a centros formativos que se encargan de gestionar e impartir las acciones formativas correspondientes.

#### ADAPTAR LOS MÓDULOS FORMATIVOS A LAS NECESIDADES REALES DE CUALIFICACIÓN.

Sería interesante, dados los resultados obtenidos en relación con la necesidades que se han detectado, proponer acciones de las áreas indicadas que estuvieran certificadas, para así dar cobertura a las necesidades y permitir adaptarlo al nuevo sistema de cualificaciones profesionales, potenciando de esta forma, que la formación obtuviese un nuevo atractivo y el la posibilidad de estar acreditado en áreas que pueden favorecerles la integración en nuevos puestos de trabajo o promocionar en los mismos.

#### SALIDA PARA TRABAJADORES PROCEDENTES DE SECTORES EN SITUACIÓN CRÍTICA

Ante esta pregunta, se han planteado bastantes alternativas, desde el punto de vista de los trabajadores, las opciones formativas en mayor porcentaje propuestas están relacionadas con la ofimática y las nuevas tecnologías, seguida de los idiomas y gestión de empresas.

Con respecto a los estudios de la documentación realizada, hemos detectado que una de las profesiones más demandadas son los profesionales formados en las nuevas tecnologías de la información.

Según el estudio “análisis sectorial de implantación de las TIC en la pyme española” publicado por FUNDETEC, la implantación de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en las empresas españolas ha alcanzado un desarrollo importante en los últimos años, contribuyendo al incremento de la competitividad en todos los sectores económicos, previendo que en los próximos años se necesitarán contratar a más de 100.000 trabajadores formados en estas áreas.

#### LAS PRINCIPALES RESITENCIAS A LA FORMACIÓN SON LAS SIGUIENTES:

Tal y como hemos indicado en el apartado de resultados y conclusiones preliminares, las barreras a la formación más destacadas son las relacionadas con los horarios del trabajo.

Diferenciando las barreras por sexo, destacamos que la mayor barrera es la oferta poco atractiva para los hombres, por lo que los motivos que aportan para no formarse tienen un componente personal y subjetivos. A diferencia de las mujeres que a grosso modo sus motivos para no formarse están más ligados a motivos objetivos y ligados a la vida laboral que a no tener un interés por obtener una nueva capacitación a través de cursos formativos.

Por último, destacar que a medida que aumenta la edad de la población los motivos para no acceder a un curso de formación, están más ligados a la vida laboral y su incompatibilidad con los cursos que a que esta población no quiera realizar cursos por falta de interés.

Con respecto al tamaño de las empresas, las barreras de acceso a la formación son mayoritarias a medida que la empresa es más pequeña, es decir, las micro pymes son el modelo de empresa que más impedimentos crea al trabajador a la hora de que este pueda acceder a la oferta formativa. Principalmente se refleja por los horarios que poseen los trabajadores de estas empresas, siendo la segunda barrera más habitual que los centros formativos no se encuentren cerca de donde reside – trabaja la población ocupada. Quedarían prácticamente igual los motivos que se vinculan con el desinterés por formarse y por la formación actual.

A medida que la empresa va aumentando de tamaño las barreras para poder formarse van desapareciendo y básicamente se centran en temas relacionados en la vida laboral como motivo para no formarse, debido a los horarios y a que la dirección de las empresas no facilitan hacer cursos a sus trabajadores.

Para concluir con las barreras de acceso y según los datos obtenidos se obtiene el perfil de la población que más barreras posee para acceder a la formación, que sería aquella comprendida

por varones, entre los 26 a 35 años , trabajadores por cuenta propia y que trabaja en una micro pyme.

Hacer propuestas en este sentido, sería intentar por parte de las organizaciones establecer pactos con las empresas para poder facilitar o compatibilizar horarios con ventajas empresariales, de forma que se potenciasen ambos sectores y ganaran todos.

#### POTENCIAR LA CALIDAD DE LA OFERTA FORMATIVA.

Como conclusión a este apartado, reiteramos la coincidencia en los diferentes estudios realizados, y es que todos los aspectos evaluados están relacionados con los horarios y la duración de los cursos.

En general, la calidad de la formación ha sido bien evaluada por todos los implicados, orientando más que se podría mejorar, lanzando más oferta y como algo destacable reciclaje de los profesionales que lo imparten.

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

Es importante destacar que ante la evaluación realizada sobre cómo se ha integrado los dos subsistemas de formación, es de destacar la positividad de los datos recibidos por todos los trabajadores tanto ocupados como desempleados, quieren consideran muy positiva la participación de personal activo o desempleado al mismo tiempo en los planes formativos



# Bibliografía

## BIBLIOGRAFÍA

- ② *Acciones de formación continua en las empresas. Ejercicios económicos 2005 - 2007*: Fundación Tripartita (2005 – 2007)
- ② *Acciones de formación continua en las empresas. Ejercicios económicos 2004 - 2006*: Fundación Tripartita (2004 – 2006):
- ② Acuerdo de Formación Profesional para el empleo, 7 de febrero de 2006
- ② *Acuerdo de formación profesional para el empleo*: Consuldis SA (2006)
- ② *Análisis sociológico de la formación continua*. ASET (2001)
- ② *Autónomos y formación, necesidades, demandas y resultados*: CEPYME
- ② Ayuntamiento de Alcorcón
- ② Ayuntamiento de Arroyomolinos
- ② Ayuntamiento de El Álamo
- ② Ayuntamiento de Móstoles
- ② Ayuntamiento de Navalcarnero
- ② Ayuntamiento de Villaviciosa de Odón
- ② *Balance del mercado de trabajo en 2007 en la comunidad de Madrid y en las CCAA españolas*: Universidad autónoma de Madrid (2008)
- ② *Barómetro formación 2008; Ranking de los cursos más buscados*. Aprendemas.com (2009)
- ② *Consignas para el despegue de un grupo de discusión: un modelo de presentación*: Universidad Europea de Madrid
- ② *Detección de necesidades formativas de los trabajadores de las empresas implantadas en Teruel*: Instituto aragonés de empleo:
- ② *Detección de necesidades formativas; una clasificación de instrumentos*: Universitat Jaume
- ② *Estudio de Facilidades de Acceso a la Formación Continua para PYMES*: Frama S.L.
- ② *Estudio de las necesidades formativas en el sector de la construcción de la provincia de Huesca*: Fundesa (2008)
- ② *Estudio de necesidades formativas en la industria pesada y construcciones metálicas*: Fundación Metal Asturias
- ② *Estudio de necesidades formativas*: Cámara Granada
- ② *Estudio sobre la formación continua en España: Análisis de las respuestas a los cambios socio – empresariales a través de los años*. Juan Manuel Duque Gómez
- ② *Estudios y actividad económica de la población de la comunidad de Madrid*: Universidad de Alcalá Henares (1991)
- ② *Evaluación del impacto de la formación continua en el ámbito sanitario; diseño y especificación de un modelo casual*: Universidad Complutense de Madrid (2003)
- ② *Formación y empresa*: Universidad de Cantabria, 2006
- ② *Guía para la evaluación de necesidades formativas*, Jaime Rodríguez
- ② INE (Instituto Nacional de Estadística).
- ② *Informe de análisis de necesidades de formación; plan de formación 2006*: Diputación de Alicante (2006)
- ② Informe de evaluación de necesidades formativas para la asociación de empresarios, comerciantes y autónomos de Colmenar Viejo (ASEYACOVI) 2006-2007

- ④ Informe de síntesis, estudio de facilidades de acceso a la formación continua de PYMES: Frama, 2005
- ④ Informe del estudio comparativo de la formación continua de los contratos programa vs formación continua de las empresas: Masercisa
- ④ Informe del mercado de trabajo 2008: Observatorio ocupacional del SPEE
- ④ Informe del mercado de trabajo de las mujeres: Observatorio Ocupacional del servicio público de empleo estatal de Madrid (2008)
- ④ Informe del Observatorio de la CEPYME de 30 de junio de 2008
- ④ Informe Económico y Laboral CEIM
- ④ Informe Económico y laboral enero 2009: Varios autores
- ④ La formación continua de mujeres a lo largo de su vida laboral. ACITE (2004-2005)
- ④ La formación continua en España: balance y retos de futuro: Pilar Pineda Herrero
- ④ La formación profesional en España. Hacia la sociedad del conocimiento: Oriol Homs, ED Fundación La Caixa (2009)
- ④ La pequeña y mediana empresa en el subsistema de la formación continua. Boletín estadístico de Formación Continua. Forcem, 2003.
- ④ Mº Trabajo y Asuntos Sociales.
- ④ Objetivo 1: La formación de trabajadores de localidades pequeñas.
- ④ Observatorio Regional del Empleo.
- ④ Proyecto de Presupuesto 2008. Comunidad de Madrid
- ④ Publicación BOE nº 219 (2003): Subsistema de formación profesional continua.
- ④ Publicación BOE nº147 (2002): Ley de cualificaciones y de la formación profesional.
- ④ Publicación BOE nº67 (2008): Orden tas 718 – 2008 Regula el subsistema de formación para el empleo.
- ④ Real Decreto 395 – 2007: Subsistema formación profesional para el empleo.
- ④ Relieve: La formación continua en España – Balance y retos de futuro.
- ④ WWW. MADRID.ORG