



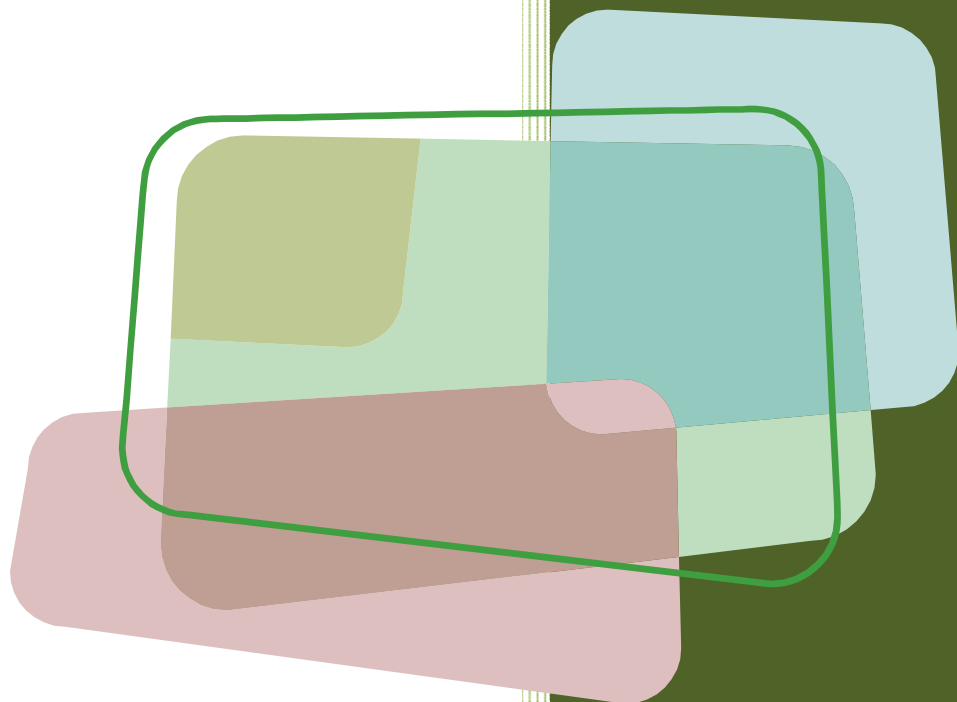
Servicio Regional de Empleo
CONSEJERÍA DE EMPLEO Y MUJER

Comunidad de Madrid



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

DE LEGANÉS A ARANJUEZ: ANÁLISIS ECONÓMICO- EMPRESARIAL, OCUPACIONAL Y FORMATIVO DE LA ZONA SUR DE LA COMUNIDAD DE MADRID



DOCUMENTO DE SINTESIS

ACCIÓN COMPLEMENTARIA Y DE
ACOMPAÑAMIENTO A LA FORMACIÓN

NÚMERO EXPEDIENTE: 021/COM/2008

SERVICIO REGIONAL DE EMPLEO
DE LA COMUNIDAD DE MADRID



Biblioteca Virtual

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y EMPLEO
Comunidad de Madrid

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

www.madrid.org/edupubli

edupubli@madrid.org

Coordinadora del proyecto:

Helena Miñambres Gómez; de APYME ARANJUEZ

Director Técnico del proyecto:

Jorge Guerrero Pascua, de Proyectos de Investigación Advantia S.L.

Técnicas del proyecto:

Elena Monsalve Álvarez, de Proyectos de Investigación Advantia S.L.

Eva María Pena López, de Proyectos de Investigación Advantia S.L.

Ana González González Quijano, de Proyectos de Investigación Advantia S.L.

Eva María Campos Domínguez, de Proyectos de Investigación Advantia S.L.

Administrativo:

Javier Diezma Aparicio, de APYME ARANJUEZ

Presentación

La presente acción complementaria y de acompañamiento a la formación tiene por objeto analizar los factores que estructuran la demanda de formación del sistema productivo, con el fin de anticiparse a los cambios en las cualificaciones profesionales derivados del progreso técnico y de la organización del trabajo, en la zona sur de la Comunidad de Madrid. Para ello, se ha planteado la realización de una descripción del sur de la Comunidad de Madrid desde una perspectiva económico-empresarial, ocupacional y de la Formación Profesional para el empleo.

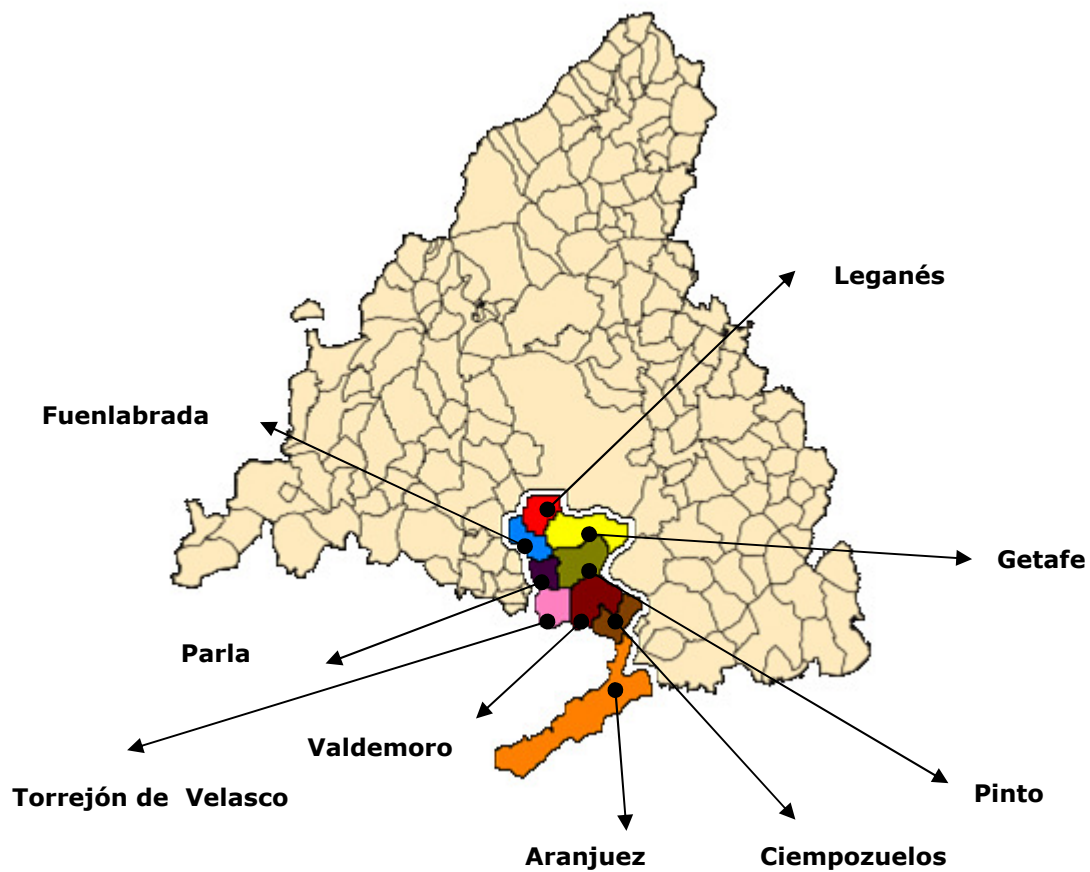
Consideramos de vital importancia para un desarrollo óptimo de la Formación profesional para el empleo¹ y acorde a las especificidades de cada territorio y con la finalidad de desarrollar de una manera acertada las competencias reales que demanda cada ocupación, averiguar las necesidades específicas en cada sector de actividad y de cada colectivo que lo conforma. Es por ello, que la presente Acción Complementaria se presenta como el punto de partida de esta labor, puesto que se trata de un análisis preliminar de una zona específica que servirá de guía para el desarrollo de futuras investigaciones más centradas en el detalle, es decir en sectores de actividad y/o ocupaciones concretas.

Como señalábamos anteriormente, dividimos la investigación en tres análisis, pero previamente a la exposición de los resultados de cada uno de ellos, estableceremos la metodología empleada para la elaboración del mismo. Los análisis son:

- Análisis económico-empresarial:
- Análisis ocupacional:
- Análisis formativo:

¹Tal y como establecen los programas de Formación Continua basados en modelos lógicos, ya que estos modelos facilitan la generación de hipótesis y ,por tanto, la capacidad de evaluación científica del mismo (Gaff, Aitken, Flourisy Metcalfe, 2007)

La zona sur de la Comunidad de Madrid que se constituye en nuestro objeto de estudio engloba los municipios de :



CAPÍTULO I:

PRESENTACIÓN DEL ENFOQUE METODOLÓGICO

ÍNDICE		Nº página
1.	Diseño Técnico de la Investigación	13
2.	Técnicas y Métodos	22
2.1.	EL TRABAJO DE CAMPO CUANTITATIVO	22
2.2.	EL TRABAJO DE CAMPO CUALITATIVO	26

CAPÍTULO II:

ANÁLISIS ECONÓMICO-EMPRESARIAL

ÍNDICE		Nº página
	Introducción	35
1	Estructura y configuración del mercado de trabajo en la zona sur de Madrid	37
1.1	Descripción de la población	37
1.1.1	Total de habitantes	37
1.1.2	Tasa de inmigración	37
1.1.3	Nivel de estudios	38
1.2	Una aproximación al producto Interior bruto	40
1.2.1	Producto Interior Bruto	40
1.2.2	PIB por sectores de actividad	41
1.2.3	PIB per cápita	42
1.3	Tejido empresarial	43
1.3.1	Actividad económica	43
1.3.2	Industria y construcción	45
1.3.3	Servicios	46
1.3.4	Agricultura	47
1.3.5	Características de la principales empresas	47
2	Configuración laboral en la zona sur de Madrid	49
2.1	Aproximaciones generales	49
2.1.1	Ocupados	49
2.1.2	Afiliados a la Seguridad Social	50
2.1.3	Tasa de Paro	51
2.1.4	Contratos según sector económico	52
2.2	Análisis de trabajo de campo	54
2.2.1	Descriptivos sociolaborales de la muestra	54
A	Perfil general de los trabajadores	54
B	Perfil de los trabajadores por ocupaciones	58
C	Perfil de los trabajadores por sectores de actividad	61
2.2.2	Descripción sociolaboral en el análisis de contenido de las entrevistas	74
3	Evolución del sistema productivo en la zona sur de Madrid	76
4	Análisis comparativo de la zona de estudio con la Comunidad de Madrid	78
5	Apreciaciones finales	80

CAPÍTULO III:

ANÁLISIS OCUPACIONAL

ÍNDICE		nº página
	Introducción	87
1	Descripción del perfil profesional	89
1.1	El perfil profesional general de la muestra	95
1.1.1	Reacciones hacia su trabajo	95
1.1.2	Características específicas de su trabajo	98
1.2	El perfil profesional por sectores de actividad	106
1.2.1	Reacciones hacia su trabajo	106
1.2.2	Características específicas de su trabajo	107
1.3	El perfil profesional por ocupaciones	109
1.3.1	Reacciones hacia su trabajo	109
1.3.2	Características específicas de su trabajo	111
2	Apreciaciones finales	116

CAPÍTULO IV:

ANÁLISIS FORMATIVO

ÍNDICE		nº página
	Introducción	125
1	Contexto formativo	127
1.1	Oferta del subsistema de formación profesional reglada y del subsistema de formación profesional para el empleo.	131
1.1.1	Oferta de formación reglada en la zona sur de la Comunidad de Madrid	131
1.1.2	Oferta de formación profesional para el empleo en la zona sur de la Comunidad de Madrid	140
2	Formación realizada	157
2.1	Formación reglada	157
2.2	Formación profesional para el empleo	159
2.2.1	Contenidos de las acciones formativas realizadas	162
2.2.2	Modalidad de impartición de las acciones formativas realizadas	169
2.2.3	Duración de las acciones formativa realizadas	171
3	Necesidades de formación	173
3.1	Percepción de las necesidades de formación	173
3.2	Valoración de la Importancia Conocimiento	176
3.3	Soluciones formativas	181
4	Dificultades de acceso a la formación	182
5	Apreciaciones finales: Acciones e itinerarios formativos que es necesario articular para responder a las necesidades de formación	187

CAPÍTULO I:



PRESENTACIÓN DEL ENFOQUE METODOLÓGICO

Diseño técnico de la Investigación

Nº DE EXPEDIENTE: CMO0212008

ENTIDAD BENEFICIARIA: Asociación de la Pequeña y Mediana Empresa de Aranjuez
(APYME ARANJUEZ)

ENTIDAD COLABORADORA: PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN ADVANTIA S.L.

DENOMINACIÓN DEL PROYECTO: De Leganés a Aranjuez: Análisis Económico-Empresarial, Ocupacional y Formativo de la Zona Sur de la Comunidad de Madrid.

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

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

SECTORES ECONÓMICOS DE ACTUACIÓN:

- ✓ Agricultura, Ganadería, Caza y Selvicultura
- ✓ Industrias extractivas.
- ✓ Industria Manufacturera.
- ✓ Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua.
- ✓ Construcción.
- ✓ Comercio; reparación de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotores y artículos personales y de uso doméstico.

- ✓ Hostelería.
- ✓ Transporte, almacenamiento y comunicaciones.
- ✓ Intermediación financiera.
- ✓ Actividades Inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales.
- ✓ Educación.
- ✓ Actividades sanitarias y veterinarias; servicio social.
- ✓ Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad; servicios personales.

POBLACIÓN DEL ESTUDIO

Trabajadores y trabajadoras pertenecientes a los sectores anteriormente mencionados.

OBJETIVOS:

General:

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

Específicos:

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

FASES DE LA INVESTIGACIÓN:

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

FICHA TÉCNICA GENERAL

METODOLOGÍAS	TÉCNICAS DE RECOGIDA DE DATOS		METODOLOGÍA DE ANÁLISIS DE DATOS	SELECCIÓN DE LAS UNIDADES A ENTREVISTAR	NÚMERO DE UNIDADES	UNIVERSO DE REFERENCIA	MARGEN DE ERROR	NIVEL DE CONFIANZA
CUANTITATIVA	ENCUESTAS TELEFÓNICAS		ANÁLISIS ESTADÍSTICO	Método de muestreo: muestreo aleatorio estratificado con afijación simple	Tamaño de la muestra: 390	Trabajadores de la Zona Sur de la Comunidad de Madrid	5,0 %	95,5 %
CUALITATIVA	ENTREVISTAS ESTANDARIZADAS ABIERTAS A EXPERTOS/AS	E. a expertos en Formación de Administraciones Públicas	ANÁLISIS DE CONTENIDO	INTENCIONAL	11	No procede	No procede	No procede
		E. a expertos de Formación de Asociaciones Empresariales						

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

a) Fase documental.

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

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

A partir de la revisión de las fuentes bibliográficas y documentales se ha elaborado una base documental de la literatura relacionada con el objeto de estudio, y a partir de ahí se han definido las variables e hipótesis de trabajo que se han utilizado en las siguientes etapas del estudio. Por otro lado también se ha realizado el diseño de los instrumentos de recogida de información, la encuesta y los guiones de las entrevistas, que se han empleado durante la realización del trabajo de campo.

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

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

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

La **validación inter-jueces** es un procedimiento para determinar la validez de un instrumento en el que varios expertos/as establecen un juicio sobre el mismo. Cada uno de los expertos/as debe realizar, de forma independiente y para cada uno de los ítems, una revisión crítica de aspectos

como su comprensión, pertinencia, fiabilidad, validez, etc., así como, proponer posibles modificaciones de los mismos si fuese oportuno. Para el diseño definitivo se busca el consenso de los/as jueces participantes.

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

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

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

b) Fase experimental.

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

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

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

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

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

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

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

- Carga horaria de las acciones formativas
- Contenidos de la formación:
 - Específicos
 - Transversales
- Formación ofertada y carencias detectadas.
- Necesidades formativas
- Dificultades de acceso a la formación

c) Fase analítica.

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

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

CON LA INFORMACIÓN CUANTITATIVA:

✓ Análisis exploratorio y depuración de datos

Análisis inicial de los datos cuantitativos que tiene por objetivo detectar errores en la introducción de los datos en la base de datos estadísticos del programa SPSS versión 14.0 que se ha utilizado para realizar los análisis estadísticos. Es un análisis previo, necesario para poder realizar adecuadamente el análisis de los datos.

✓ Análisis de la fiabilidad y validez del cuestionario

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

✓ Descripción general de la muestra

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

CON LA INFORMACIÓN CUALITATIVA:

✓ Análisis

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

✓ Triangulación de datos:

-Triangulación de la información por cada estamento:

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

-Triangulación de la información intra-estamentos:

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

-Triangulación entre las diversas fuentes de información:

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

-Triangulación de teorías:

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

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

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

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

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

D) Fase de Evaluación

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

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

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

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

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

El motivo que nos ha encaminado a emplear la VALIDACIÓN ON-LINE no solamente se centra en las ventajas que la propia técnica conlleva (aprovechar la sinergia del debate evitando interacciones sociales no deseadas), sino que va más allá, ya que al tratarse de un método a distancia la reducción de costes es considerable, propiciando de este modo un incremento en el número de componentes y adoptándose, a su vez, a las circunstancias personales de los componentes del panel de expertos. Además nos permitirá una absorción total de las perspectivas ofrecidas ya que la aportación es individual y el “turno de palabra” es muy amplio. Tal y como podemos observar las similitudes que dicha metodología posee con el MÉTODO DELPHI son muy altas. Por ello diremos que con la validación on-line encontramos cuatro características comunes con ésta metodología:

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

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

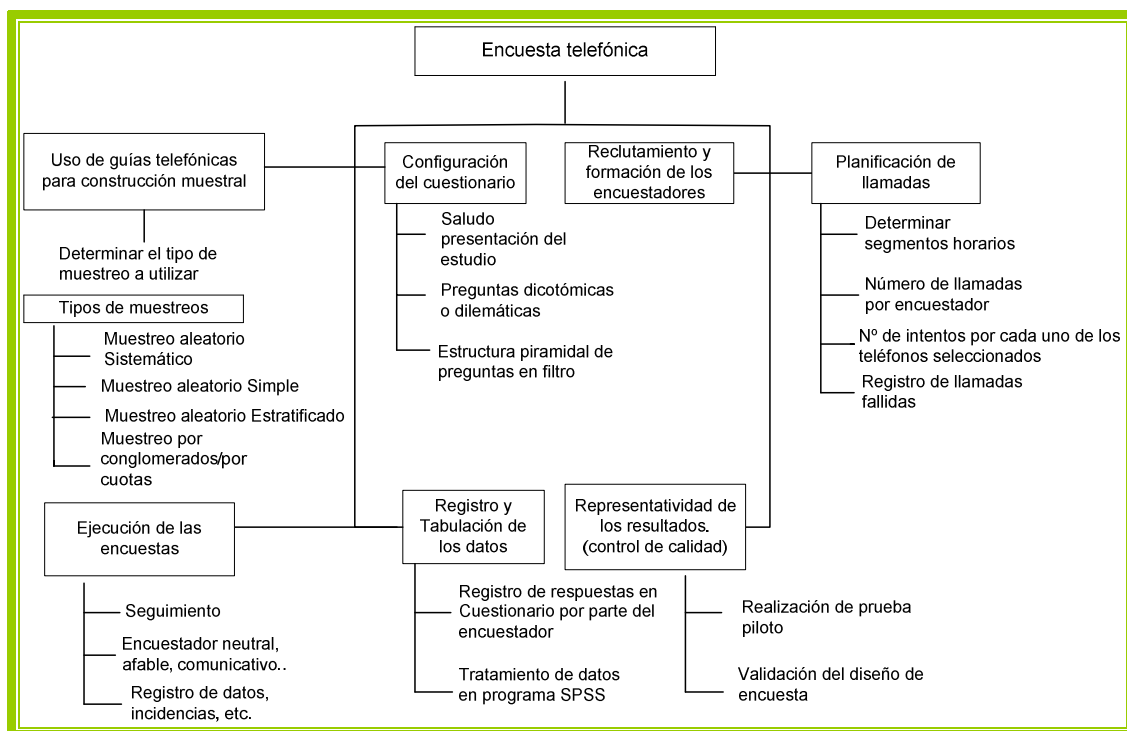
2

Técnicas y Métodos

2.1. El trabajo de campo cuantitativo

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

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



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

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

- ✓ **Coste reducido** si los datos que buscamos los podemos obtener a partir de una pequeña parte del total de la población, los gastos de recogida y tratamiento de los datos serán menores.
- ✓ **Mayor rapidez**, como solamente se estudia una parte del universo, la información obtenida se realiza en menor tiempo.
- ✓ **Más posibilidades**.
- ✓ Si la muestra es representativa, las **deducciones** resultantes sobre el universo serán **confiables**.
- ✓ Se puede conseguir el nivel deseado de precisión en los resultados obtenidos. De este modo se ve que al hacer **estadística inferencial** debemos enfrentarnos con dos problemas:
 - Elección de la muestra (muestreo).
 - Extrapolación de las conclusiones obtenidas sobre la muestra, al resto de la población (inferencia).

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

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

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

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

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

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

Para determinar la muestra hemos establecido un muestreo aleatorio estratificado con afijación simple, atendiendo a dos variables determinantes en nuestro estudio:

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

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

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

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

UNIVERSO	Trabajadores/as de la Zona Sur de la Comunidad de Madrid
TAMAÑO MUESTRAL	390 encuestas realizadas telefónicamente
ERROR MUESTRAL	+/- 5% (p=q=50)
NIVEL DE CONFIANZA	95% (k=1.96 sigma)
DISEÑO MUESTRAL	Muestreo aleatorio estratificado con afijación simple

PUNTOS DE MUESTREO

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

- ✓ Leganés
- ✓ Fuenlabrada
- ✓ Getafe
- ✓ Parla
- ✓ Pinto
- ✓ Valdemoro
- ✓ Ciempozuelos
- ✓ Torrejón de Velasco
- ✓ Aranjuez

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

Calidad del diseño del cuestionario

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

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

Calidad relacionada con los entrevistadores y procedimiento de entrevista.

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

Calidad relacionada con la Recolección de datos.

Para esta fase hemos establecido los siguientes procedimientos.

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

Calidad relacionada con el Procesamiento de datos.

- ✓ En la Fase analítica, hemos establecido para el procesamiento de datos, métodos de recontrol estadístico. Para ello utilizamos el EDA (exploratory and descriptive analysis), que ha permitido detectar los posibles errores de codificación.

- ✓ Además se ha revisado un 5% de los datos para comprobar y recontrolar errores, lo cual garantiza disminuir de manera considerable la varianza de error asumida por procedimientos de procesamiento de datos deficientes.

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

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

2.2. El trabajo de campo cualitativo

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

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

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

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

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

FEHA DE RECOGIDA DE DATOS CUALITATIVOS

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

PERFILES ENTREVISTADOS:

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

CAPÍTULO II:

ANÁLISIS ECONÓMICO-EMPRESARIAL

A decorative graphic consisting of several overlapping rounded rectangular shapes in muted colors: olive green, light green, teal, and dusty rose. A thin green line with rounded corners outlines a central area that encompasses the text 'ANÁLISIS ECONÓMICO-EMPRESARIAL'.

ÍNDICE DE GRÁFICAS

nº
página

Gráfico 1. Total de habitantes por municipios	37
Gráfico 2. Porcentaje de inmigrantes empadronados sobre el total de habitantes	38
Gráfico 3. Porcentaje de población con estudios altos, medios, bajos y analfabetos	39
Gráfico 4. PIB de los municipios en miles de euros	40
Gráfico 5. PIB por municipios (datos 2005)	41
Gráfico 6. PIB por sectores de actividad	42
Gráfico 7. PIB per cápita	43
Gráfico 8. Porcentaje de empresas por sector de actividad	47
Gráfico 9. Superficie agraria por habitante	49
Gráfico 10. Porcentaje de ocupados por sectores y municipios, 2001	50
Gráfico 11. Porcentaje de afiliados a la Seguridad Social sobre el total de población	51
Gráfico 12. Porcentaje de afiliados a la Seguridad Social por cuenta propia y ajena	51
Gráfico 13. Porcentaje de desempleados sobre el total de población activa	52
Gráfico 14. Número de Demandantes de Empleo por sexos, 2007	54
Gráfico 15: Porcentaje de trabajadores encuestados según sexo	54
Gráfico 16. Porcentaje de trabajadores encuestado según la edad	55
Gráfico 17. Porcentaje de trabajadores encuestado sector de actividad	56
Gráfico 18. Porcentaje de trabajadores encuestados según el tamaño de la empresa.	56
Gráfico 19. Porcentaje de trabajadores encuestados según municipio y el tamaño de la empresa	57
Gráfico 20. Porcentaje de trabajadores encuestados según tipo de contrato	57
Gráfico 21. Porcentaje de trabajadores encuestados según el tipo de jornada	57
Gráfico 22. Porcentaje de trabajadores encuestados según los años en el mismo puesto de trabajo	57
Gráfico 23. Porcentaje de trabajadores encuestados según los años en la misma empresa	57
Gráfico 24. Porcentaje de trabajadores encuestados según sexo y ocupaciones	58
Gráfico 25. Porcentaje de trabajadores encuestados según edad y ocupaciones	59
Gráfico 26. Porcentaje de trabajadores encuestados según tipo de contrato y ocupaciones	59
Gráfico 27. Porcentaje de trabajadores encuestados según años trabajando en el mismo puesto de trabajo y ocupaciones	60
Gráfico 28. Porcentaje de trabajadores encuestados según años en la misma empresa y ocupaciones	60

Gráfico 29. Porcentaje de trabajadores encuestados del sector la agricultura, ganadería caza y selvicultura según sexo, edad, y tamaño de empresa	61
Gráfico 30. Porcentaje de trabajadores encuestados del sector las industrias extractivas según sexo, edad, y tamaño de empresa	62
Gráfico 31. Porcentaje de trabajadores encuestados del sector de las industrias manufacturera según sexo, edad, y tamaño de empresa	63
Gráfico 32. Porcentaje de trabajadores encuestados del sector de producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua según sexo, edad, y tamaño de empresa	64
Gráfico 33. Porcentaje de trabajadores encuestados del sector de construcción según sexo, edad, y tamaño de empresa	65
Gráfico 34. Porcentaje de trabajadores encuestados del sector comercio, reparación de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotores y artículos personales y de uso doméstico según sexo, edad, y tamaño de empresa	66
Gráfico 35. Porcentaje de trabajadores encuestados del sector de la hostelería según sexo, edad, y tamaño de empresa	67
Gráfico 36. Porcentaje de trabajadores encuestados del sector del transporte, almacenamiento y comunicaciones según sexo, edad, y tamaño de empresa	68
Gráfico 37. Porcentaje de trabajadores encuestados del sector de la intermediación financiera según sexo, edad, y tamaño de empresa	69
Gráfico 38. Porcentaje de trabajadores encuestados del sector de las actividades inmobiliarias y de alquiler y servicios empresariales según sexo, edad, y tamaño de empresa	70
Gráfico 39. Porcentaje de trabajadores encuestados del sector de educación según sexo, edad, y tamaño de empresa	71
Gráfico 40. Porcentaje de trabajadores encuestados del sector de las actividades sanitarias y veterinarias y servicio social según sexo, edad, y tamaño de empresa	72
Gráfico 41. Porcentaje de trabajadores encuestados del sector de otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad y servicios personales según sexo, edad, y tamaño de empresa	73

ÍNDICE DE TABLAS

nº
página

Tabla 1. Porcentaje de empresas de subsectores sobre el total de empresas del sector industrial

45

Tabla 2. Número de ocupados por 1.000 habitantes por sector servicios y municipios

46

Tabla 3. Contratos realizados en el 2007 según sector económico

52

Introducción

El objetivo de este capítulo es acercarnos a la realidad económica-empresarial de los nueve municipios objeto de estudio de esta investigación: Aranjuez, Ciempozuelos, Fuenlabrada, Getafe, Leganés, Parla, Pinto, Torrejón de Velasco y Valdemoro. Se realizará, para ello, un análisis documental de la situación económica-empresarial de la zona geográfica, comparándola con las características generales de la Comunidad de Madrid.

Para realizar dicho informe hemos utilizado diferentes fuentes: Instituto Nacional de Estadística, Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid, Anuario Económico de La Caixa y las fichas municipales facilitadas tanto por la base de datos Almudena de la Comunidad de Madrid como por Caja España. En todo caso hemos tratado de presentar los datos actualizados a 2007 ó 2008, no siendo posible, en la mayoría de los datos, ser extraídos del Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid, cuyos últimos datos disponibles son de 2005 ó 2006, o incluso anteriores, por lo que se ha recurrido a esta fuente solamente en aquellos casos en los que no se poseían datos más actualizados.

Asimismo, con la intención de examinar la opinión de expertos y trabajadores de la zona sur de Madrid sobre la situación económica de la misma, se analizarán los datos provenientes de las entrevistas a expertos y de las encuestas a trabajadores.

El primer apartado del presente informe, hace referencia a la estructura y configuración económica del mercado de trabajo en la zona sur. En primer lugar se realiza, una breve descripción de la población de los municipios, y se presta atención a ciertas variables como nacionalidad y nivel de estudios, tasa de paro y trabajadores afiliados a la seguridad social.

En segundo lugar, se muestra la producción corriente de bienes y servicios en los nueve ayuntamientos y en comparación con la media de la Comunidad de Madrid. De esta forma, se presentan los datos relativos al PIB en millones de euros, así su aportación a la economía madrileña y a la nacional. También tenemos en cuenta la renta per cápita y el PIB por sectores de actividad.

Finalmente, en el tercer punto del primer apartado, nos referimos al tejido empresarial de la zona sur, porcentaje de empresas en cada municipio por sector de actividad, para pasar posteriormente a exponer los datos relativos al porcentaje de empresas en el sector industrial, al número de trabajadores por cada 1.000 habitantes en el sector de servicios y al número de hectáreas agrícolas disponibles para cada habitante en los nueve municipios estudiados.

El segundo apartado, se centra en explicar la configuración laboral de los municipios objeto de estudio, para ello en primer lugar nos centraremos en reseñar unos apuntes generales centrados en el número de ocupados, afiliados a la Seguridad Social, tasa de paro y nueva contratación.

En el segundo punto del segundo apartado se explican las características de los trabajadores de la zona sur madrileña a través del examen de los datos descriptivos de la población encuestada, proporcionándonos un bosquejo del perfil de los trabajadores que constituyen nuestra muestra e incidiendo en el perfil por ocupaciones y por sectores de actividad económica. Esta información descriptiva se complementa además con las opiniones proporcionas, a través de las entrevistas en profundidad, por los expertos en la zona sur de la Comunidad de Madrid.

Finalmente en el tercer y cuarto apartado, y basándonos sobre todo en la información de carácter cualitativo, se presenta una evolución del sistema productivo de las zonas sur de Comunidad de Madrid así como un resumen del análisis comparativo de estas zonas con la Comunidad.

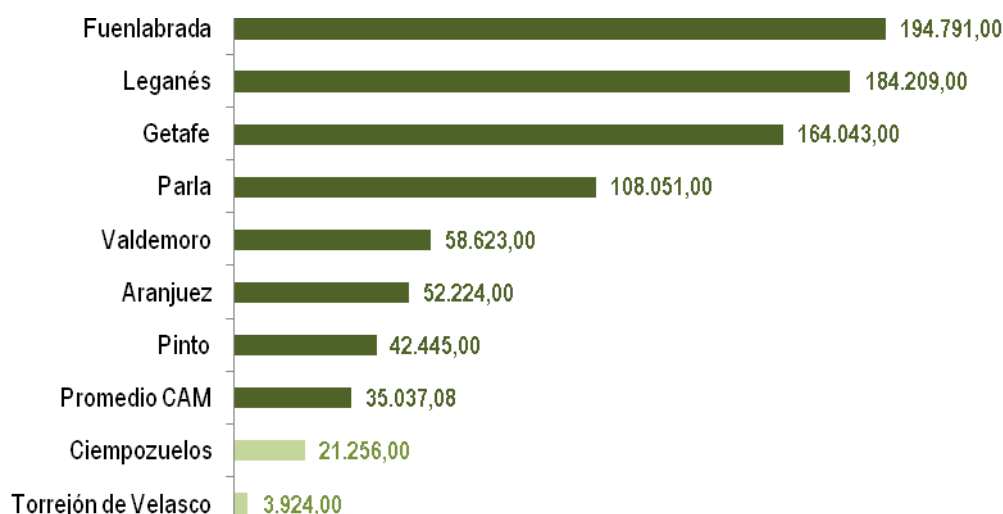
Estructura y configuración del mercado de trabajo en la zona sur de Madrid

1.1 Descripción de la población

1.1.1 Total de habitantes

Nos encontramos ante tres grupos de municipios distintitos en cuanto a su número de habitantes: cuatro de los nueve superan los 100.000 –Fuenlabrada, Leganés, Getafe y Parla–, de los cuáles los dos primeros se acercan a los 200.000. Por su parte, Valdemoro, Aranjuez y Pinto oscilan entre los 60.000 y los 42.000 habitantes, y todos ellos se sitúan por encima de la media de la Comunidad de Madrid. Al contrario, los municipios menos poblados observados en este estudio son Ciempozuelos, con casi 22.000 habitantes, y Torrejón de Velasco, con menos de 4.000. Por tanto, la variación en cuanto al número de habitantes de los municipios estudiados es notable entre unos y otros.

Gráfico 1. Total de habitantes por municipios



Fuente / Instituto Nacional de Estadística (2008)

1.1.2 Tasa de inmigración

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

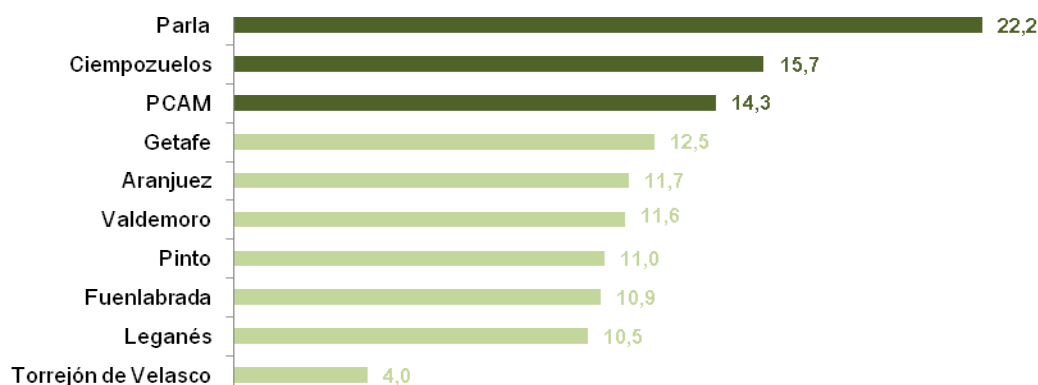
Los nueve ayuntamientos alojan al 11,8% de la población inmigrante empadronada en toda la Comunidad de Madrid, según datos del Anuario de La Caixa (2008). Parla es, con diferencia, el ayuntamiento con un mayor número de extranjeros residentes, seguido a distancia de Ciempozuelos; todos los demás se sitúan por debajo de la media de la Comunidad de los cuáles

Fuenlabrada, Leganés y Torrejón de Velasco son los que congregan un menor número de extranjeros respecto al total de habitantes.

En los nueve municipios la población inmigrante mayoritaria es americana –principalmente procedentes de Colombia, Ecuador y Argentina–, seguida de la africana –fundamentalmente, marroquí– y, por último, la asiática. En esta línea, las fichas municipales publicadas por Caja España (2008) indican, también, la presencia de europeos empadronados en estos ayuntamientos, principalmente de la Unión Europea –Alemania, Reino Unido, Francia y Rumanía– y de otros países extracomunitarios en todos los municipios con la excepción de Torrejón de Velasco.

Finalmente, es preciso tener en cuenta que los nueve ayuntamientos objeto de estudio en este informe tienen saldo interior positivo –registran más inmigraciones que emigraciones– salvo los tres con mayor población –Fuenlabrada, Leganés y Getafe– en donde a 2006, según los últimos datos disponibles facilitados por las fichas municipales de Caja España (2008), contabilizaron un mayor flujo de población hacia el exterior del ayuntamiento que hacia el interior.

Gráfico 2. Porcentaje de inmigrantes empadronados sobre el total de habitantes

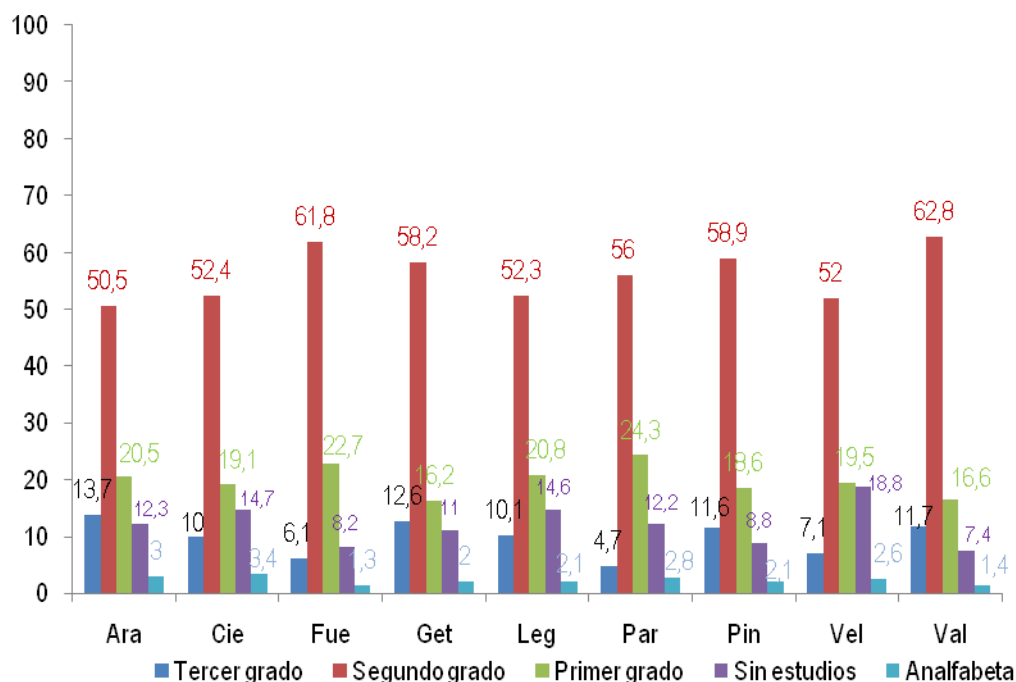


Fuente / Anuario Estadístico de La Caixa (2008)

1.1.3 Nivel de estudios

Otra variable que nos concierne en cuanto a la población es su nivel de formación. Sólo el 9,7% de los nueve municipios cuenta con estudios universitarios, la mayoría (el 56,1%) ha cursado estudios medios o de formación profesional; casi el 20% de la población tiene estudios primarios; el 12%, no tiene estudios y el 2,3% de la población de la zona es analfabeta.

Gráfico 3. Porcentaje de población con estudios altos, medios, bajos y analfabetos



Fuente / Base de datos Almudena, Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid (2001) / **Get** Getafe, **Fue** Fuenlabrada, **Leg** Leganés **Val** Valdemoro, **Pin** Pinto, **Par** Parla, **CAM** Comunidad de Madrid, **Ara** Aranjuez, **Cie** Ciempozuelos, **Vel** Torrejón de Velasco.

Por municipios: Aranjuez, Getafe, Valdemoro y Pinto son, correlativamente, los ayuntamientos con mayor porcentaje de habitantes con estudios universitarios empadronados; Valdemoro, Fuenlabrada, Pinto y Getafe, los que registran más graduados medios; Parla y Fuenlabrada los que contabilizan mayor porcentaje de habitantes con estudios primarios. Torrejón de Velasco es el municipio con mayor porcentaje de empadronados sin estudios y el mayor índice de analfabetos se contabiliza en Ciempozuelos.

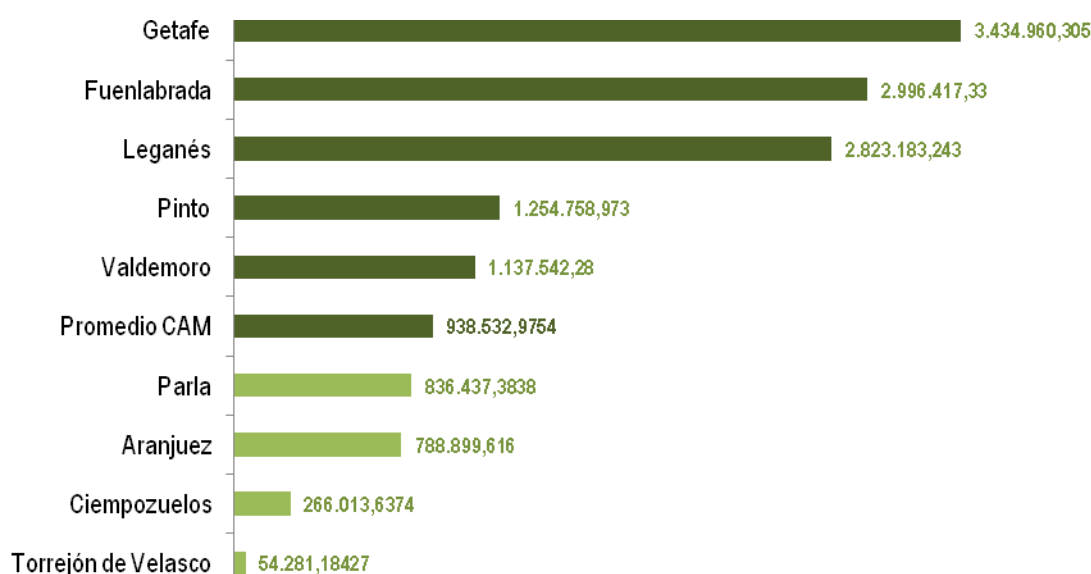
1.2 Una aproximación al Producto Interior Bruto

1.2.1 Producto Interior Bruto

Los nueve municipios de la zona sur de la Comunidad de Madrid objeto de estudio aportan el 8,1% del total del PIB de la Comunidad de Madrid y el 1,4% al total del PIB nacional, según datos facilitados por el Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid y del Instituto Nacional de Estadística, respectivamente y correspondientes al año 2005.

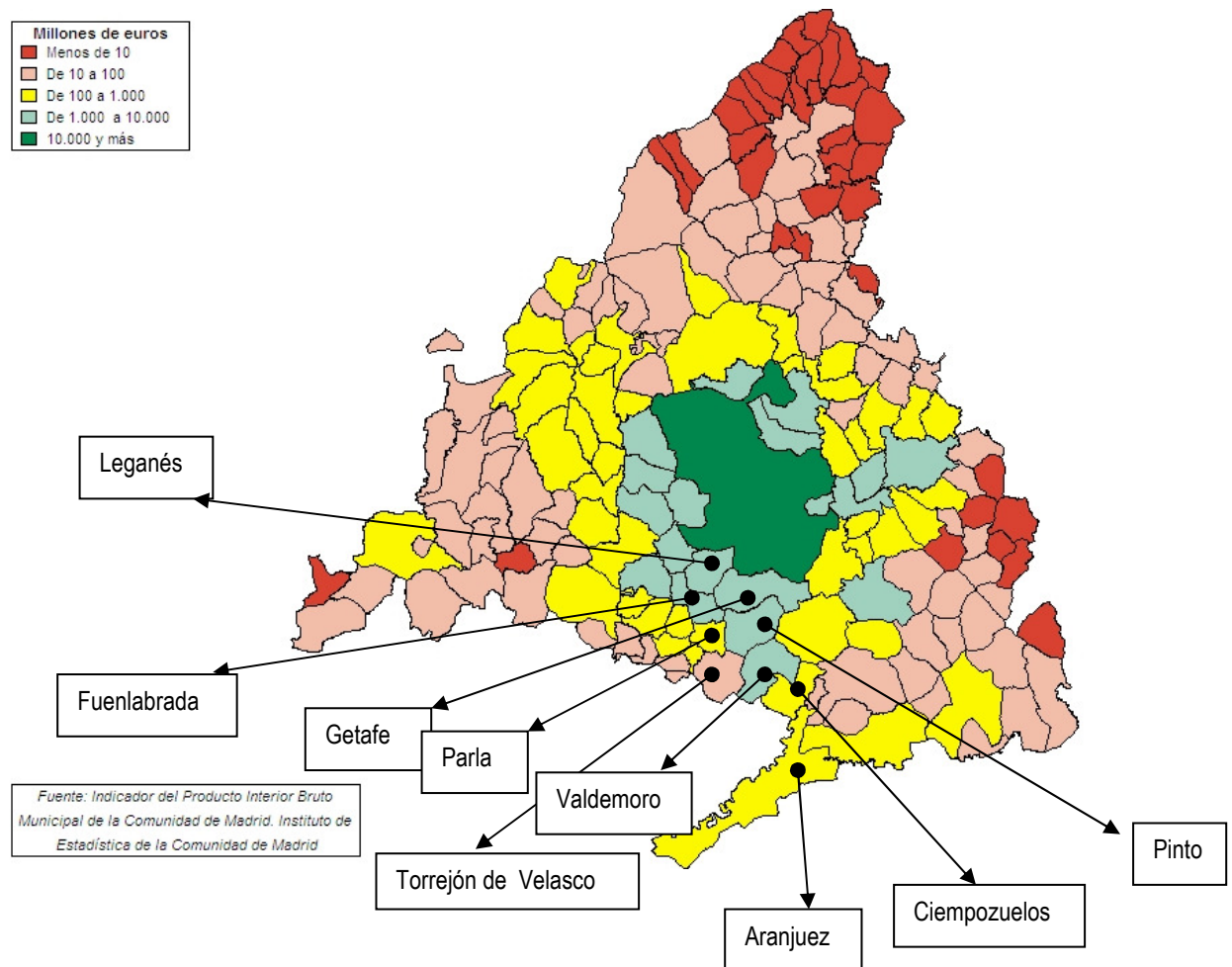
Sin tener en cuenta al Ayuntamiento de Madrid, que concentra el 63,2% del PIB de la Comunidad madrileña, Getafe, Fuenlabrada y Leganés ocupan, respectivamente, el tercero, quinto y sexto puesto en la lista de los municipios con el Producto Interior Bruto más alto de la autonomía. Pinto y Valdemoro superan ligeramente la media, situada en el 0,6%, mientras que Parla, Aranjuez, Ciempozuelos y Torrejón de Velasco se sitúan por debajo de ésta.

Gráfico 4. PIB de los municipios en miles de euros



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

Gráfico 5. PIB por municipios (datos 2005)



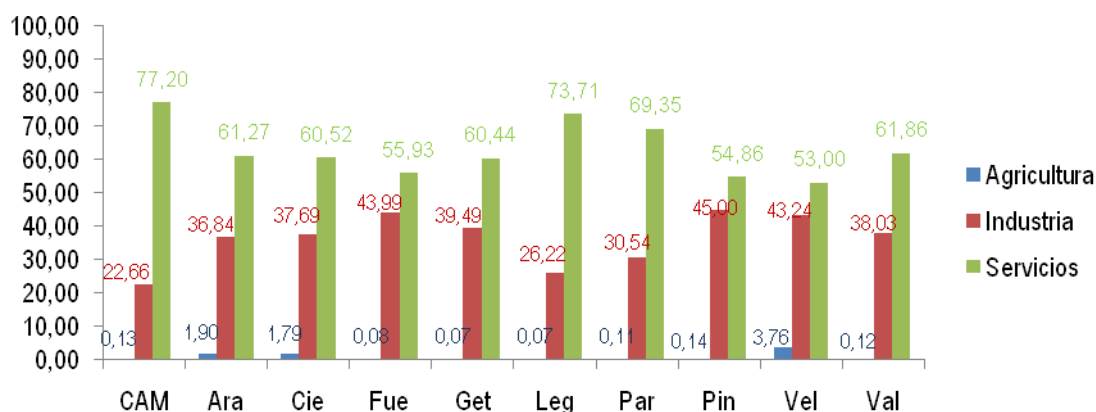
1.2.2 PIB por sectores de actividad

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

En detalle, el sector servicios concentra un índice de actividad notable en los nueve municipios con un PIB de entre el 73,7% y el 53%, dependiendo del ayuntamiento, siendo Leganés y Parla los que contabilizan un mayor porcentaje, y Torrejón de Velasco, el más bajo. Por su parte, industria registra entre un 45% y 26,2% del PIB entre el municipio con el Producto Interior Bruto más alto en este sector –Pinto– y el más bajo –Leganés–.

Finalmente, la agricultura supone únicamente el 0,9% del PIB medio, concentrado mayoritariamente en Torrejón de Velasco, Aranjuez y Ciempozuelos; la actividad agrícola es prácticamente inexistente en Fuenlabrada, Getafe, Leganés, Parla, Pinto y Valdemoro.

Gráfico 6. PIB por sectores de actividad

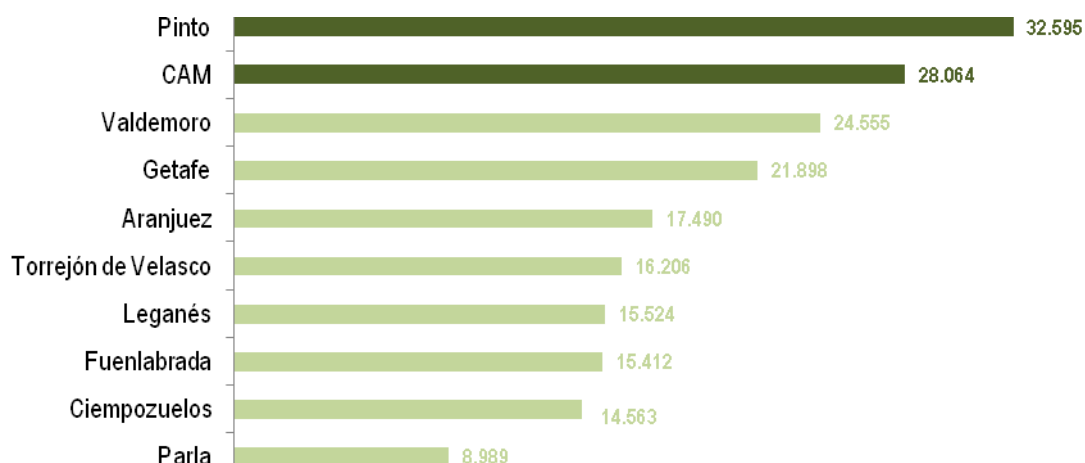


Fuente / Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid (2005) / **Get** Getafe, **Fue** Fuenlabrada, **Leg** Leganés **Val** Valdemoro, **Pin** Pinto, **Par** Parla, **CAM** Comunidad de Madrid, **Ara** Aranjuez, **Cie** Ciempozuelos, **Vel** Torrejón de Velasco.

1.2.3 PIB per cápita

En relación al PIB per cápita observamos que Pinto es el único de los nueve municipios que supera la media de la Comunidad de Madrid, por contra Parla registra la más baja del área de estudio. Por tanto, la riqueza material disponible en la mayoría de los ayuntamientos estudiados es baja, si la comparamos con el resto de municipios de la comunidad.

Gráfico 7. PIB per cápita



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

1.3 Tejido empresarial

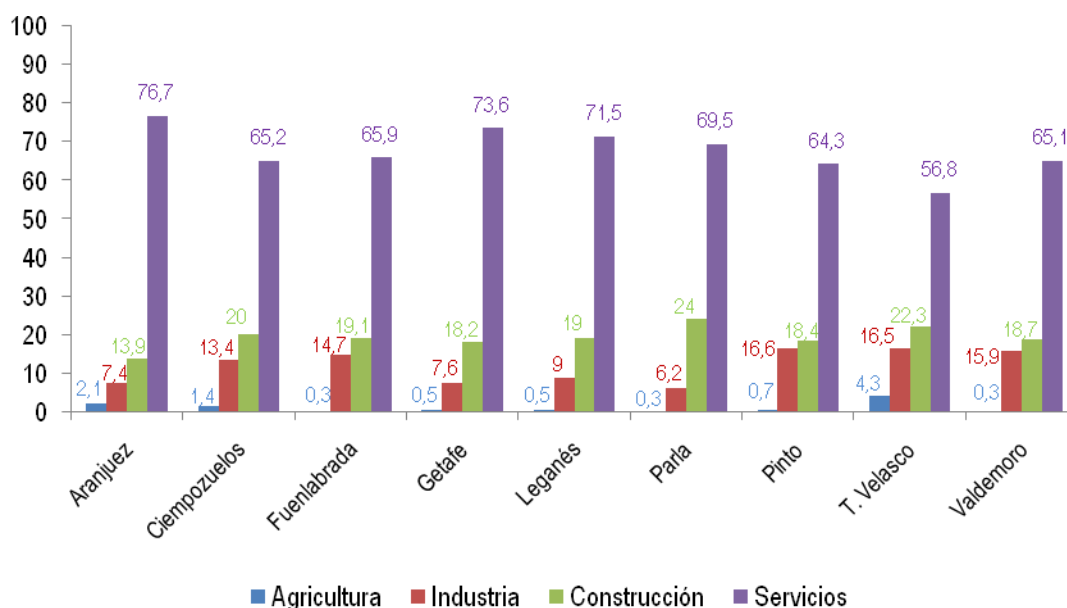
1.3.1 Actividad económica

Si en el anterior apartado de este informe apreciábamos que el sector servicios concentra la mayor parte del PIB de los municipios estudiados seguido de industria y agricultura, al atender al porcentaje de empresas según su sector de actividad y ayuntamiento observamos que las dedicadas al sector servicios también son más numerosas que el resto.

Después de los servicios, se aprecia una notable representación de empresas dedicadas a la construcción en toda el área estudiada, principalmente en Parla y Torrejón de Velasco con los índices más altos en esta categoría. Por su parte, el porcentaje de empresas industriales en los municipios analizados tiene una importancia relativa en los mismos, puesto que las empresas dedicadas a la industria en Pinto, Torrejón de Velasco y Valdemoro rondan el 16%.

Las dedicadas a la agricultura son prácticamente inexistentes en los municipios de mayor tamaño poblacional –Fuenlabrada, Leganés, Getafe y Parla–, mientras que Torrejón de Velasco y Aranjuez son las que, respectivamente, tienen un mayor porcentaje de entidades empresariales dedicadas a dicha actividad.

Gráfico 8. Porcentaje de empresas por sector de actividad



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

Los principales sectores de actividad económica y empresarial de los municipios estudiados son, en primer lugar, servicios, seguido del sector industrial y, sólo en algún caso aislado, la agricultura tiene presencia en el sector productivo de la zona de estudio.

Dentro de las actividades vinculadas con el sector servicios predominan fundamentalmente las generadas por el pequeño comercio, la hostelería, transportes y comunicaciones. Así lo explica

el Entrevistado-Experto 8: *“Hay mucha variedad. [...] Por un lado tenemos mucho pequeño comercio, entre lo que destaca sobre todo peluquerías, complementos y regalos, etc., y por otro un sector de logística muy importante”*. También se incluyen las actividades relacionadas con el turismo, principalmente con la restauración, como precisa el Entrevistado-Experto 3: *“Aquí normalmente [...] lo que más hay son empresas pequeñas. Pequeñas y medianas. Son Pymes. Y muchas familiares porque se dedican al comercio y a la restauración, al tema de restaurantes, bares, cafeterías [...] Es lo que más hay”*.

Después del sector servicios, aunque en menor medida, apreciamos importancia en el sector industrial. Dentro de estas actividades cabe distinguir entre las dedicadas a la construcción – presentes en mayor o menor medida en todos los municipios estudiados– y otro tipo empresas industriales. Por lo que se refiere a la primera, todos los entrevistados hacen referencia a la crisis en este subsector. El Entrevistado-Experto 9 nos da algunas claves al respecto: *“En estos últimos años hemos visto un auge muy importante [...] de la construcción, que ahora está teniendo una caída abrupta”*. En cuanto a otras empresas del sector industrial cabe destacar que no tiene presencia en todos los municipios, se aprecia un fuerte contraste entre unos ayuntamientos donde no existen prácticamente actividades económicas vinculadas con el mismo –por ejemplo, el Entrevistado-Experto 6 dice: *“ [En el municipio hay] muchos comercios minoristas, sobre todo. Industrias, poco”*– y aquellos otros en los que el sector industrial es muy fuerte –como muestra, la respuesta del Entrevistado-Experto 9: *“Las empresas más grandes con las que contamos aquí son todas industriales [...] El caso es que aquí (nombre del municipio) sí tenemos una tradición industrial de un siglo al menos, muy vinculada a actividades relacionadas con la metalúrgica y actividades aeronáuticas”*–. En la misma línea, algunos de los entrevistados nos hacen referencia a la presencia de industrias manufactureras en su municipio, el Entrevistado-Experto 5 nos dice: *“Tenemos muchas empresas vinculadas con las Artes Gráficas, y por tales me refiero a montaje, publicidad, diseño, maquetación, pre-impresión, impresión, serigrafía, etc.; ha sido, y es, un sector empresarial muy fuerte en el municipio”*. En cambio, ninguno de los entrevistados menciona la existencia de industrias extractivas, de producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua en su término municipal.

Vinculado al sector servicios cabe realizar una nueva matización que diferencia a unos y otros municipios objetos de estudio. Frente a ayuntamientos en los que los polígonos industriales no tienen prácticamente importancia –por ejemplo, aquellos en los que únicamente existen de uno a tres y no consiguen concentrar actividad económica significativa– figuran otros con varios polígonos industriales con notable rendimiento empresarial. Dos entrevistados nos reflejan con sus respuestas esta realidad; por un lado el Entrevistado-Experto 3 nos dice: *“De hecho, hay un polígono industrial, el Gonzalo Chacón, que no llega a funcionar”*; por otro, el Entrevistado-Experto 8 indica: *“En total tenemos ocho polígonos industriales: el Albresa, El Prado, La Carrehuela, La Postura, Rompecubas, Valmor, CAD de El Corte Inglés y Las Canteras”*.

Finalmente, tan sólo en uno de los municipios estudiados se aprecia que el sector agrícola tenga importancia en la producción de bienes y servicios. Así lo indica el Entrevistado-Experto 1: *“La mayoría de las empresas fuertes eran agrícolas [...] Antes era un pueblo básicamente agrícola, había cuatro empresas, de cebollas; porque aquí se sembraban muchas cebollas”*.

1.3.2 Industria y construcción

Si nos detenemos en el sector industrial observamos que el porcentaje de empresas dedicadas a la construcción es muy elevado en el conjunto de los municipios estudiados. La media por ayuntamiento se sitúa en el 62,6% y Parla es el que cuenta con un mayor índice de negocios dedicados a esta actividad. En ninguno de los nueve municipios el porcentaje es inferior al 52% sobre el total de empresas dedicadas al sector industrial.

Tras la construcción, se sitúan las industrias manufactureras que suponen una media por municipio del 36,2%. El ayuntamiento de Pinto suma el mayor porcentaje de empresas dedicadas a esta actividad, seguido de Valdemoro y Fuenlabrada, en los cuáles el sector de las artes gráficas y fabricación de productos metálicos –sin incluir la maquinaria– ha tenido tradicionalmente mucha importancia.

Las industrias extractivas tienen una presencia relativa en los municipios estudiados, únicamente en Ciempozuelos se puede detectar un índice significativo en relación al resto de ayuntamientos, marcado fundamentalmente por las dedicadas a la extracción de arenas y arcillas, de piedra, producción de sal, de minerales para abonos y productos químicos, entre otros. Esta actividad es inexistente en Getafe, Parla y Pinto.

Por último, las empresas destinadas a la producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua no existen prácticamente en los municipios estudiados, y únicamente figuran en un bajo porcentaje sobre el total de empresas del sector en Aranjuez, Fuenlabrada, Getafe y Leganés.

Tabla 1. Porcentaje de empresas de subsectores sobre el total de empresas del sector industrial

	Industrias extractivas	Industrias manufactureras	Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	Construcción
Aranjuez	0,7	33,4	0,7	65,2
Ciempozuelos	7,1	32,9	0	60
Fuenlabrada	0,1	43,2	0,2	56,5
Getafe	0	29,4	0,1	70,5
Leganés	0,2	32	0,1	67,8
Parla	0	20,7	0	79,3
Pinto	0	47,3	0	52,7
Valdemoro	0,2	45,8	0	54
T. Velasco	1,9	40,7	0	57,4
Media	1,1	36,2	0,1	62,6

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

1.3.3 Servicios

En cuanto al sector servicios, la actividad que concentra un mayor número de trabajadores por cada 1.000 habitantes es el comercio, principalmente al por menor. Los municipios con un mayor número de ocupados en dicha actividad son Pinto, Valdemoro, Getafe y Leganés.

La administración pública, educación y actividades sanitarias son, dentro del sector servicios, el segundo tipo que ocupa a más trabajadores en estos ayuntamientos, principalmente en Ciempozuelos, Valdemoro, Getafe y Leganés. Los negocios relacionados con inmobiliarias y de alquiler tienen una importancia notable en los municipios, y emplean a una media de 18,1 trabajadores por cada 1.000 habitantes principalmente en Getafe y Pinto.

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

Las actividades de restauración siguen en orden de número de ocupados por cada 1.000 habitantes en este sector. Los mayores porcentajes se localizan en Getafe, Aranjuez –en éste último, principalmente por el turismo– y Leganés, en contra es muy minoritario en Torrejón de Velasco.

Las entidades bancarias y otro tipo de establecimientos vinculados con la intermediación financiera ocupan el último lugar –sólo superada por la categoría de ‘otros’– en el ranking de número de ocupados por cada 1.000 habitantes en los municipios estudiado. Sólo emplean a más del 7 de cada 1.000 trabajadores en Fuenlabrada y Getafe.

Tabla 2. Número de ocupados por 1.000 habitantes por sector servicios y municipios

	Comer.	Host.	Transportes y comunicaciones	Interm. financiera	Adm. pública, educación y actividades sanitarias	Inmobiliarias y de alquiler	Otros
Aranjuez	55,9	18,4	7,0	5,3	34,0	37,9	10,7
Ciempozuelos	31,5	9,4	10,6	4,3	70,3	12,7	6,8
Fuenlabrada	61,2	15,3	12,3	7,0	31,4	35,3	9,8
Getafe	87,4	19,5	27,3	7,4	45,3	61,5	12,2
Leganés	76,3	18,2	14,6	6,7	45,9	18,8	11,9
Parla	37,7	10,4	7,0	6,5	30,0	10,8	7,1
Pinto	104,8	14,1	47,1	6,4	24,6	56,0	20,5
Valdemoro	128,7	11,8	28,9	6,4	54,4	13,6	8,6
T. Velasco	19,4	3,1	6,0	4,8	13,8	6,0	2,1
Media	67,0	13,4	17,9	6,1	38,9	28,1	10,0

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

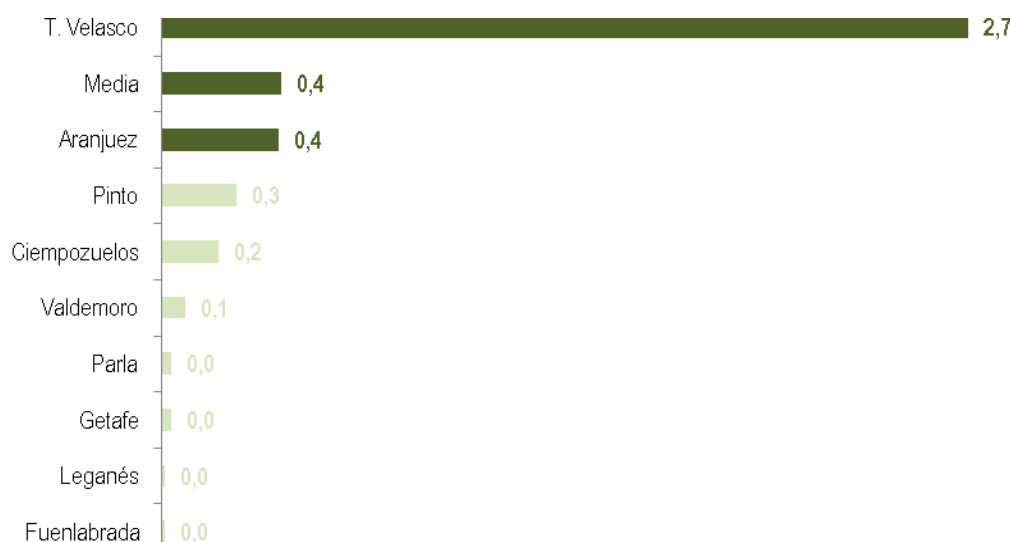
1.3.4 Agricultura

Los municipios en los que la agricultura tiene, como sector productivo, importancia son Torrejón de Velasco y Aranjuez. En el resto de los ayuntamientos la superficie agraria por habitante es insignificante o prácticamente nula.

En Torrejón de Velasco la población tradicionalmente ha venido dedicándose a las actividades agrícolas, principalmente vinculadas con la industria olivarera y con la producción en cebollas y patatas.

Por lo que se refiere a Aranjuez cabe distinguir entre los usos del suelo dedicados a la vegetación y actividades de jardinería –principalmente de las zonas dependientes de Patrimonio Nacional– y entre el uso agrícola destinado, principalmente, al cultivo de cereales, plantaciones de horticultura, regadío y secano.

Gráfico 9. Superficie agraria por habitante



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

1.3.5 Características de las principales empresas

Observamos una gran polarización tanto en la ubicación de las empresas de la zona de estudio como en su tamaño en el conjunto de los municipios estudiados.

Por un lado, el pequeño comercio –en su mayoría vinculadas al sector servicios– se define en la zona de estudio por ser, en su mayoría, negocios familiares y por localizarse en el núcleo urbano de los ayuntamientos, a diferencia de las grandes empresas que se sitúan generalmente en los polígonos industriales.

Primeramente, el Entrevistado-Experto 9 nos indica que: “El comercio minorista tiene mucha importancia en los núcleos urbanos [...]. Estoy aludiendo a las pequeñas tiendas que [...] son empresas familiares o similares” y el Entrevistado-Experto 7 nos aclara que: “El pequeño comercio está ubicado en el centro y las grandes en los polígonos [industriales]”.

Como excepción cabe indicar que las actividades industriales referidas a la construcción se ubican, en la mayoría de los municipios, en la zona urbana como nos dice el Entrevistado-Experto 5: *“Muchas empresas dedicadas a la construcción se ubican en la zona urbana del municipios, así como también el comercio y servicios”*. Y, además, apreciamos que en los ayuntamientos aludidos cuyo polígono industrial tiene una importancia muy modesta apenas existen empresas grandes ni actividades industriales diferentes a las dedicadas al subsector de la construcción.

2

Configuración laboral en la zona sur de Madrid

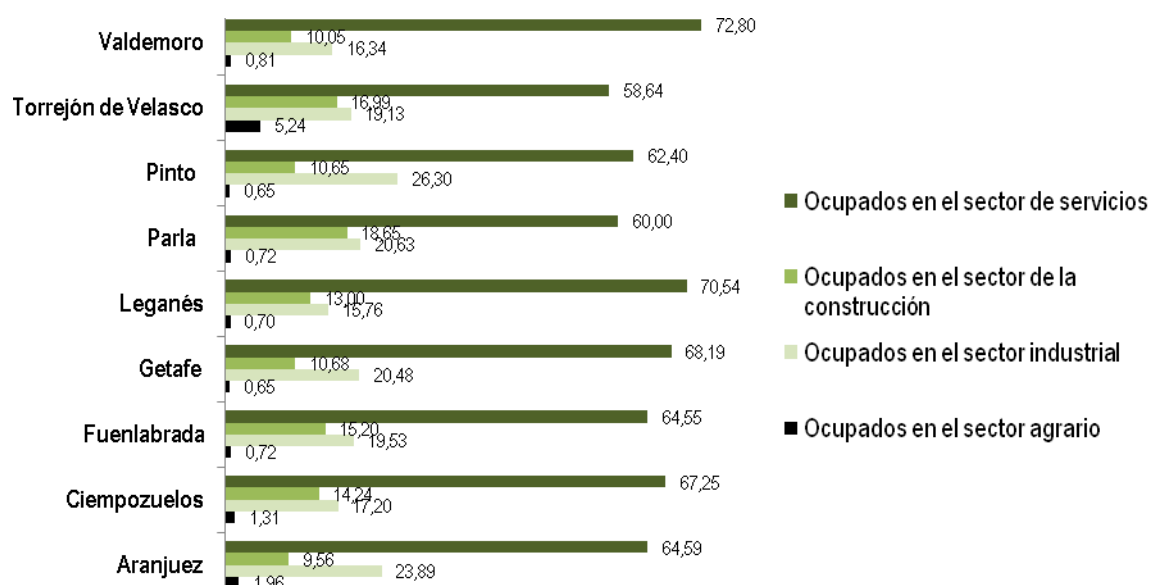
En este apartado se trata de ofrecer una visión de la situación sociolaboral de los trabajadores de la zona sur de la Comunidad de Madrid. En primer lugar, desde un punto de vista más generalista a partir de datos de estadísticas oficiales y, en segundo lugar, a través del análisis de la información proporcionada por los trabajadores encuestados y por los expertos entrevistados. Además, analizaremos variables relativas al mercado laboral de esta zona específica, así como datos relativos a las características de los propios trabajadores

2.1 Aproximaciones generales

2.1.1. Ocupados

Atendiendo a la distribución de ocupados por los grandes sectores de actividad económica nos encontramos con que el total de ocupados de la Comunidad de Madrid se distribuye de la siguiente manera para el sector agrario de 0,80%, para el sector industrial de 13,51%, para el sector de la construcción de 9,61% y para el sector servicios de 76,08%, primando con gran diferencia el sector servicios sobre todos los demás. En la gráfica siguiente observamos si este comportamiento se reproduce en nuestros municipios objeto de estudio:

Gráfico 10. Porcentaje de ocupados por sectores y municipios, 2001



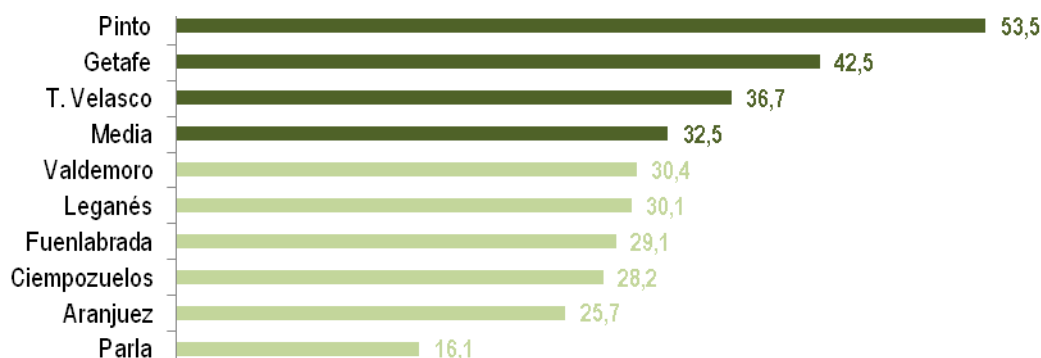
Fuente / Elaboración propia a partir de los Indicadores de Mercado de Trabajo de 2001, del Instituto Estadística de la Comunidad de Madrid

Comprobamos como es también el sector servicios el que ocupa a más trabajadores, rondando entre casi el 59% y casi el 73% del total de ocupados por municipio en función de cada uno, pero si que es cierto que el peso de este sector es más bajo en cualquiera de los municipios que en la conjunto de la autonomía. El sector industrial en todos los municipios supera en número de ocupados a la media de la Comunidad y lo mismo ocurre con la Construcción, salvo en Aranjuez.

2.1.2 Afiliados a la Seguridad Social

En el número de trabajadores afiliados a la Seguridad Social, bien en régimen de autónomos bien por cuenta ajena, apreciamos diferencias notables entre unos municipios y otros. El mayor porcentaje de afiliados se localiza en Pinto, Getafe y Torrejón de Velasco en los que entre el 36%-53% de los habitantes de los respectivos municipios están afiliados, mientras que en otros ayuntamientos como Parla –en que sólo el 16,1%– o Aranjuez –el 25,7%– sólo una minoría de la población está afiliada.

Gráfico 11. Porcentaje de afiliados a la Seguridad Social sobre el total de población

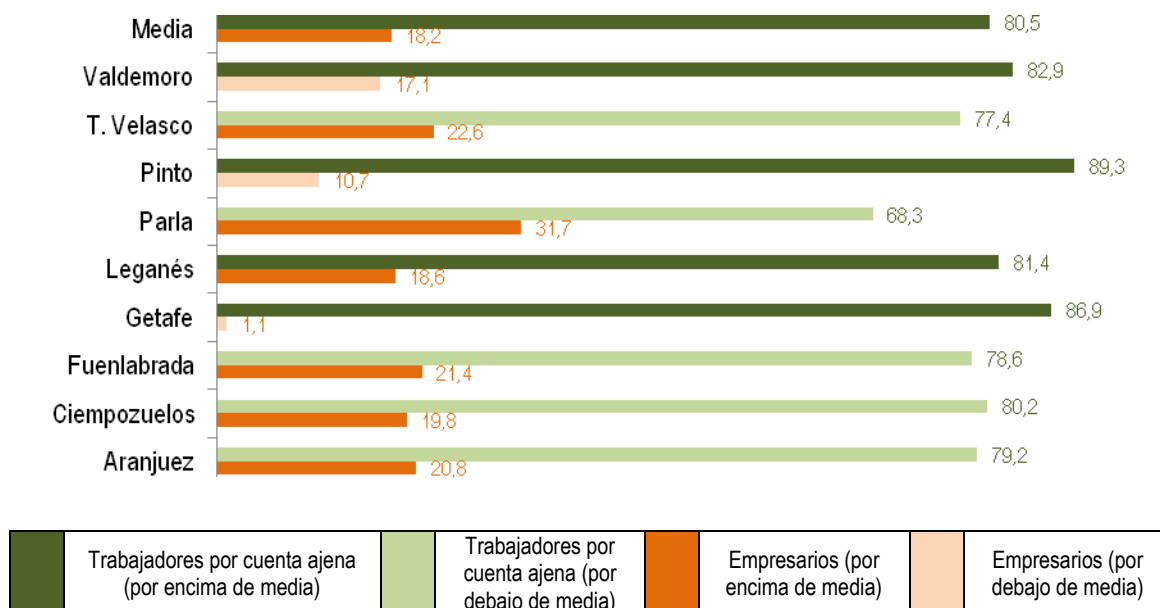


Fuente / Elaboración propia a partir de las fichas municipales de Caja España (2008)

Si desglosamos el número de afiliados a la Seguridad Social en trabajadores por cuenta ajena y propia, apreciamos que los primeros registran en los nueve municipios una media del 80,5%, mientras que los autónomos suponen el 18,2% de los afiliados.

El municipio con un mayor porcentaje de trabajadores por cuenta ajena es Pinto, seguido de Getafe; mientras que en Parla y en Torrejón de Velasco se contabiliza el mayor índice de afiliados autónomos.

Gráfico 12. Porcentaje de afiliados a la Seguridad Social por cuenta propia y ajena



2.1.3. Tasa de paro

El porcentaje de desempleados en la mayoría de los municipios estudiados supera la media de la Comunidad de Madrid, únicamente en Ciempozuelos, Torrejón de Velasco y Pinto el número de parados es inferior, en relación al total de la población activa, que en el resto de municipios.

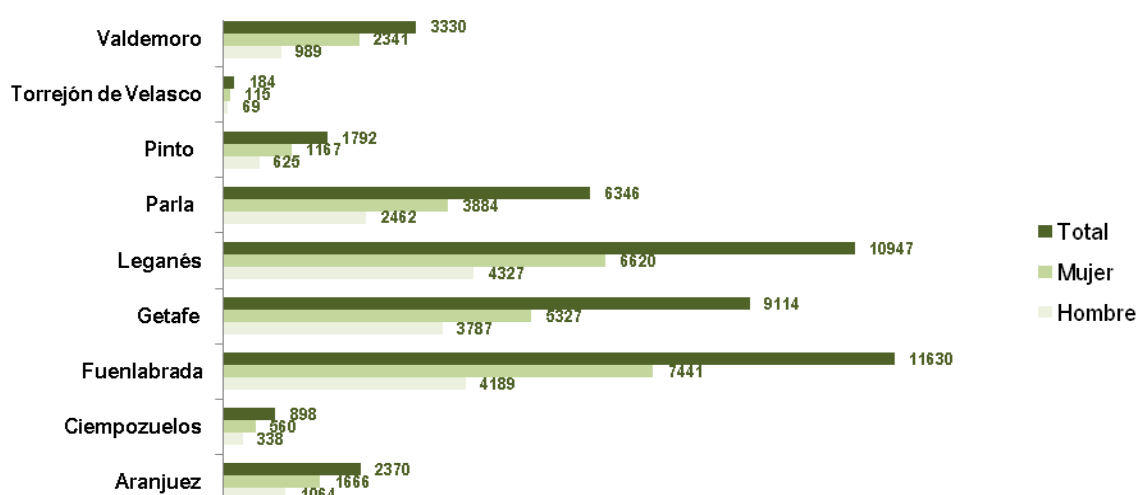
Gráfico 13. Porcentaje de desempleados sobre el total de población activa



Fuente / Anuario de La Caixa (2008)

Observando el número de demandantes de empleo en los municipios de nuestra área de estudio: son para el año 2007 Fuenlabrada., Leganés, Getafe y Parla los que poseen un número absoluto mayor individuos que se encuentran en situación de búsqueda de trabajo.

Gráfico 14. Número de Demandantes de Empleo por sexos, 2007



Fuente / Elaboración propia a partir del Informe de Mercado de Trabajo 2007 del Observatorio Ocupacional del Instituto Nacional de Empleo.

En función del sexo, señalar que en todos los ayuntamientos el número de demandantes mujeres es bastante superior al de demandantes hombres.

2.1.4. Contratos según sector económico

Si observamos el número de contratos que se han realizado en nuestros ayuntamientos objeto de estudio a lo largo del año 2007, comprobamos que son Getafe, Fuenlabrada y Leganés aquellos municipios en donde más contratación nueva se ha realizado.

Tabla 3. Contratos realizados en el 2007 según sector económico

	Agricultura y Pesca	Construcción	Industria	Servicios	Total
Aranjuez	77	2.276	1.115	12.007	15.475
Ciempozuelos	8	978	480	6.532	7.998
Fuenlabrada	301	9.334	6.486	38.883	55.004
Getafe	177	7.256	2.783	50.287	60.503
Leganés	262	8.179	2.313	34.508	42.262
Parla	110	4.809	959	8.491	14.369
Pinto	77	3.950	1.932	20.237	26.196
Torrejón de Velasco	3	250	87	431	771
Valdemoro	36	4.453	1.367	13.668	19.524

Fuente / Elaboración propia a partir del Servicio Público de Empleo Estatal. Base de datos Warehouse. Datos extraídos en febrero de 2008. Elaboración Observatorio Ocupacional de Madrid

En todos los ayuntamientos, la realización de nuevos de contratos ha poseído un peso bastante más importante en el sector servicios, representando según el ayuntamiento entre el 59% y el

83%² de los nuevos contratos realizados a lo largo del 2007. El siguiente sector de actividad en donde la nueva contratación ha sido más numerosa ha sido en la construcción, realizándose a lo largo del 2007 mucha menos contratos en la industria y siendo prácticamente imperceptibles en la agricultura y pesca.

² Aranjuez: 77,59%, Ciempozuelos: 81,67%, Fuenlabrada: 70,69%, Getafe: 83,11%, Leganés: 81,65%, Parla: 59,09%, Pinto: 77,25, Torrejón de Velasco: 55,90% y Valdemoro: 70,01%.

2.2 Análisis del trabajo de campo:

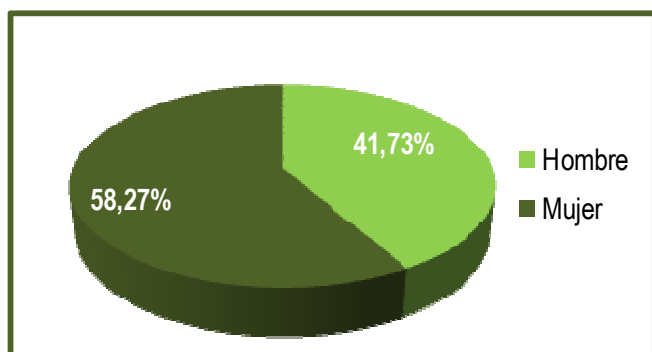
2.2.1. Descriptivos sociolaborales de la muestra.

A continuación se presentan los datos extraídos de las encuestas realizadas a los trabajadores de la zona sur de la Comunidad de Madrid. Estos datos hacen referencia a las características internas de la muestra, es decir al perfil del trabajador encuestado y a las condiciones laborales de los/as mismos/as. Señalar que mediante esta información simplemente realiza una descripción de la población que ha sido encuestada, es decir, no podemos extraer relaciones de causa-efecto, aunque sí podemos realizar un bosquejo general del perfil sociolaboral de los trabajadores del sector sur Madrileño.

A. Perfil general de los trabajadores

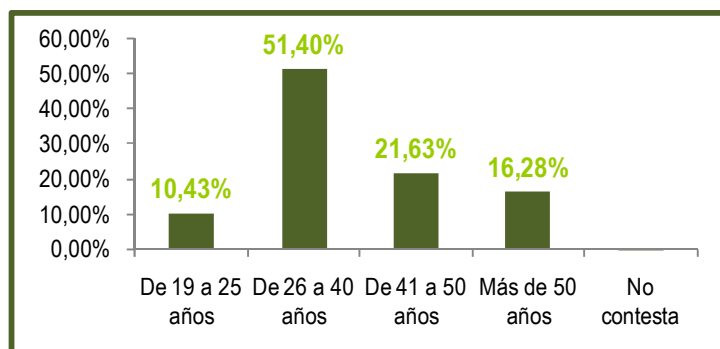
La muestra se distribuye según género en un 41,73% hombres y un 58,27% mujeres teniendo la mayoría de ellos, concretamente un 51,8%, entre 26 y 40 años.

Gráfico 15: Porcentaje de trabajadores encuestados según sexo



Fuente / Elaboración propia

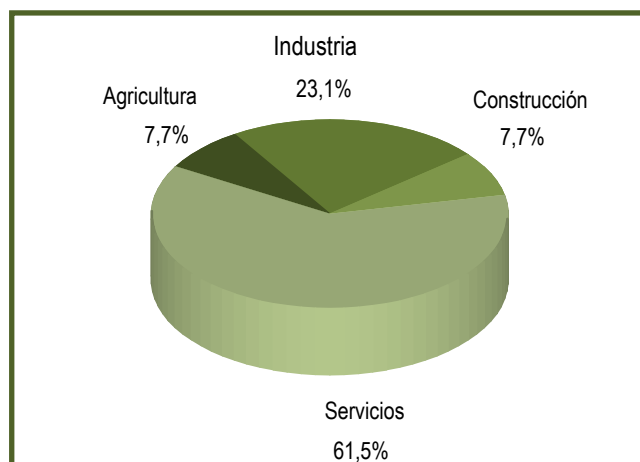
Gráfico 16: Porcentaje de trabajadores encuestado según la edad



Fuente / Elaboración propia

Si tenemos en cuenta la distribución de los encuestados según los grandes sectores de actividad económica, nos encontramos con:

Gráfico 17. Porcentaje de trabajadores encuestado sector de actividad



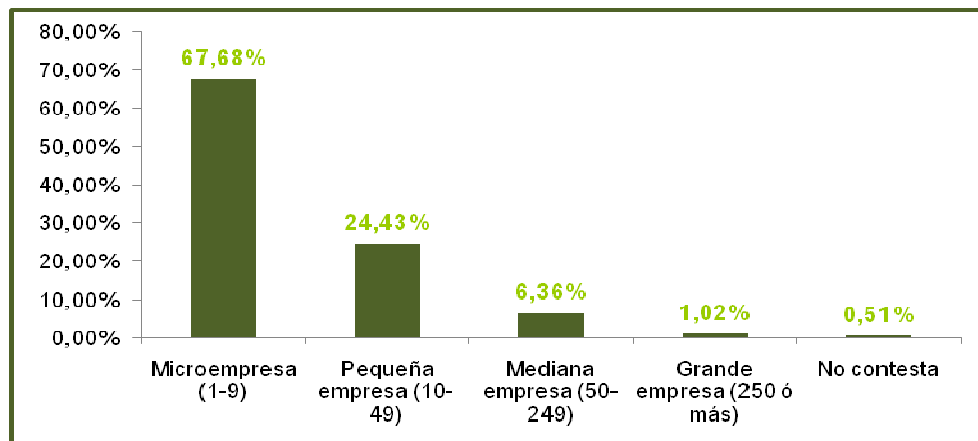
Fuente / Elaboración propia

Se han realizado el mismo número de encuestas por actividad económica, por lo que este porcentaje más alto de personas encuestadas en el sector servicios se debe a que la mayoría de las actividades económicas objeto de estudio pertenecen al sector servicios:

Agricultura , ganadería, caza y selvicultura	AGRICULTURA
Industrias extractivas	INDUSTRIA
Industria manufacturera	
Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	
Construcción	CONSTRUCCIÓN
Comercio, reparación de vehículos de motor, motocicleta y ciclomotores y artículos personales y de uso doméstico	SERVICIOS
Hostelería	
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	
Intermediación Financiera	
Actividades inmobiliarias y de alquiler, servicios personales	
Educación	
Actividades sanitarias y veterinarias, servicio social	
Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad, servicios personales	

Si tenemos en cuenta como se distribuyen los trabajadores encuestados por el tamaño de la empresa, comprobamos que el 92, 11% realizan su trabajo en una pyme, incluso el 67,68% del total de trabajadores lo hacen en una microempresa.

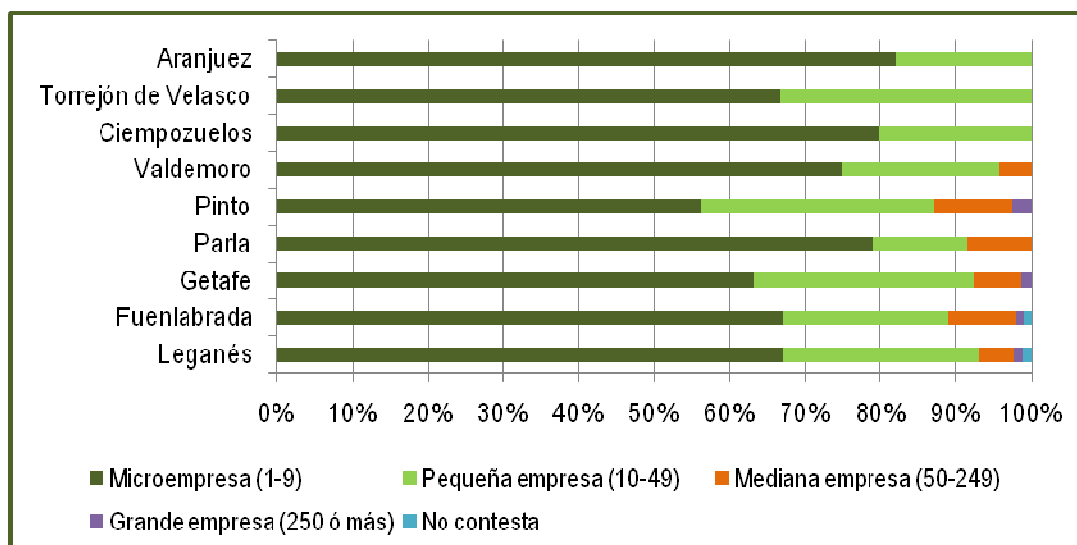
Gráfico 18. Porcentaje de trabajadores encuestados según el tamaño de la empresa.



Fuente / Elaboración propia

Por municipios decir que en Aranjuez, Torrejón de Velasco y Ciempozuelos los trabajadores encuestados solamente pertenecían a pymes. En Valdemoro y Parla existe una pequeña representación de trabajadores de la mediana empresa, mientras que en Leganés, Fuenlabrada, Getafe y Pinto también hay trabajadores de grandes empresas.

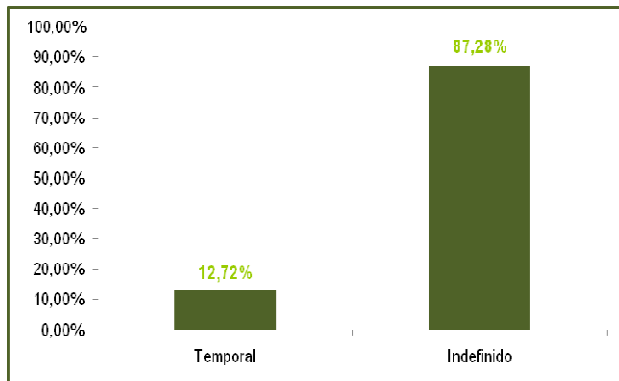
Gráfico 19. Porcentaje de trabajadores encuestados según municipio y el tamaño de la empresa



Fuente / Elaboración propia

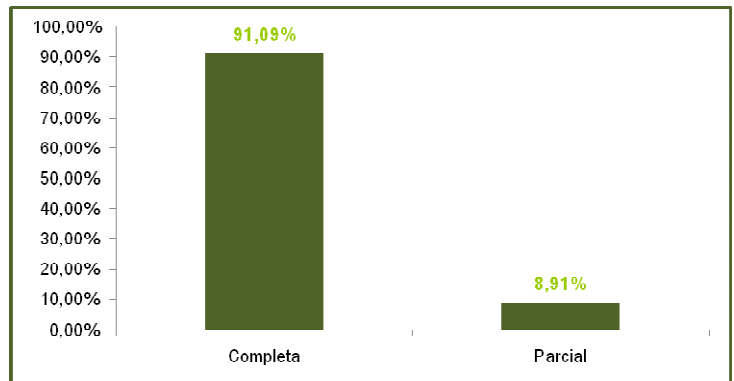
Entre los trabajadores de la muestra la contratación indefinida representa el vínculo más habitual entre empresa y trabajadores, de esta manera más del 87% poseen contratos indefinidos. Del mismo modo, señalar que la gran mayoría de los trabajadores encuestados poseen jornada completa.

Gráfico 20. Porcentaje de trabajadores encuestados según tipo de contrato



Fuente / Elaboración propia

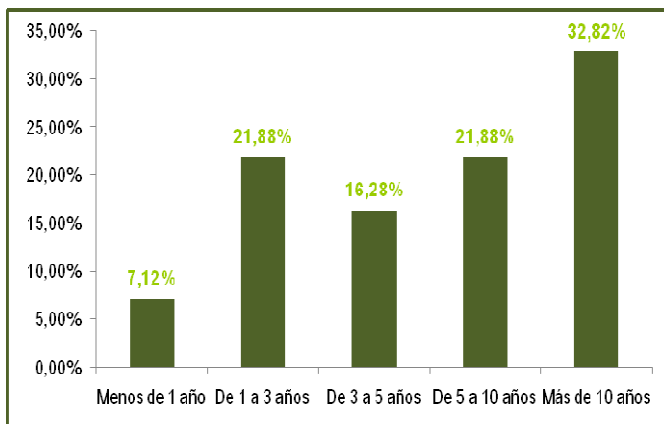
Gráfico 21. Porcentaje de trabajadores encuestados según el tipo de jornada



Fuente / Elaboración propia

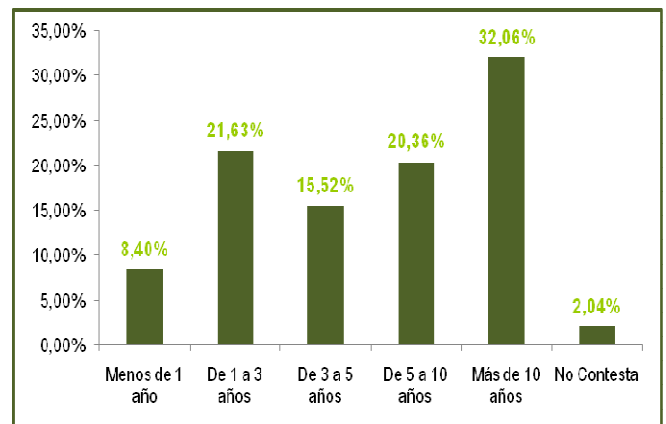
Comprobamos que el tiempo que llevan los trabajadores en la misma empresa es prácticamente similar al tiempo que llevan en el mismo puesto de trabajo, por lo que podemos hablar de la inexistencia entre nuestros trabajadores de movilidad de categoría profesional dentro de la misma empresa.

Gráfico 22. Porcentaje de trabajadores encuestados según los años en el mismo puesto de trabajo



Fuente / Elaboración propia

Gráfico 23. Porcentaje de trabajadores encuestados según los años en la misma empresa



Fuente / Elaboración propia

Además, señalar que más del 50% lleva más de 5 años en la empresa y en el mismo puesto de trabajo.

Finalmente con los datos anteriormente analizados podemos extraer un perfil tipo del trabajador encuestado:

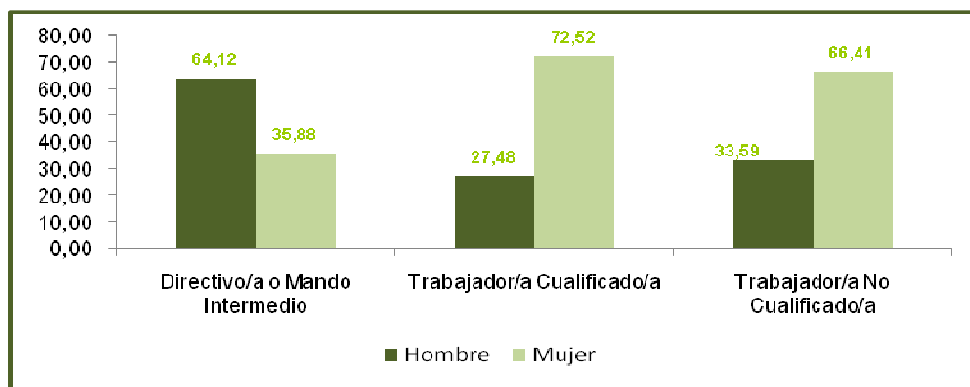
Mujer entre 26 y 40 años, trabajadora del sector servicios, llevando en la misma empresa y desempeñando el mismo puesto de trabajo desde hace más de 5 años. Posee un contrato indefinido y trabaja a jornada completa y la empresa en donde desempeña su actividad laboral es una micropyme.

B. Perfil de los trabajadores por ocupaciones

Como ya explicamos anteriormente, en el capítulo de metodología, cuando en la presente investigación nos referimos a ocupaciones, estamos hablando de **directivos, trabajadores cualificados y trabajadores no cualificados**.

En la ocupación de directivo son más numerosos los hombres que las mujeres representando estos primeros el 64,12% del total de la ocupación. Por el contrario, en las otras dos ocupaciones no encontramos con una mayoría de mujeres.

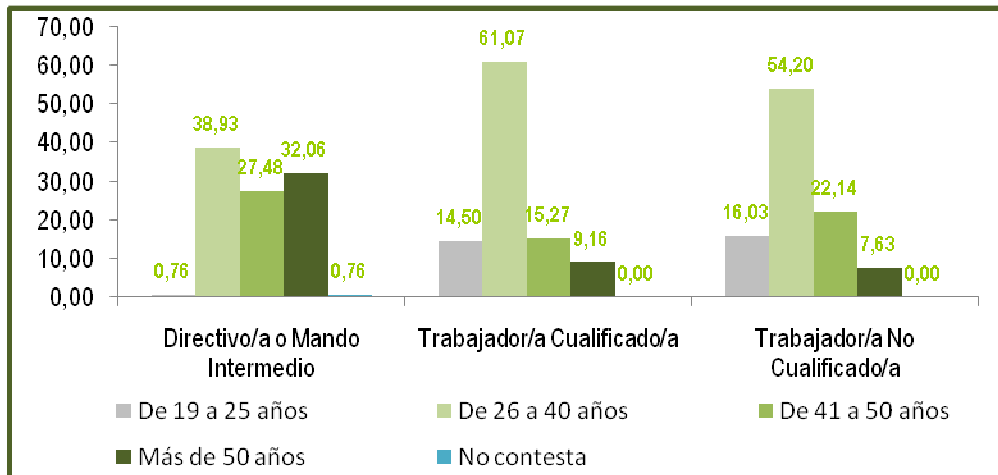
Gráfico 24. Porcentaje de trabajadores encuestados según sexo y ocupaciones



Fuente / Elaboración propia

Respecto la edad de los trabajadores encuestados por ocupación, nos encontramos con que también existen diferencias entre los Directivos y las otras dos ocupaciones, trabajadores cualificados y no cualificados. Esta diferencia se encuentra en que en el caso de los directivos los trabajadores se reparten de una manera bastante similar entre los intervalos de edad de 26 a 40 años, 41 a 50 años y más de 50 años. En los trabajadores cualificados y no cualificados existe una clara preponderancia de individuos entre 26 y 40 años.

Gráfico 25. Porcentaje de trabajadores encuestados según edad y ocupaciones

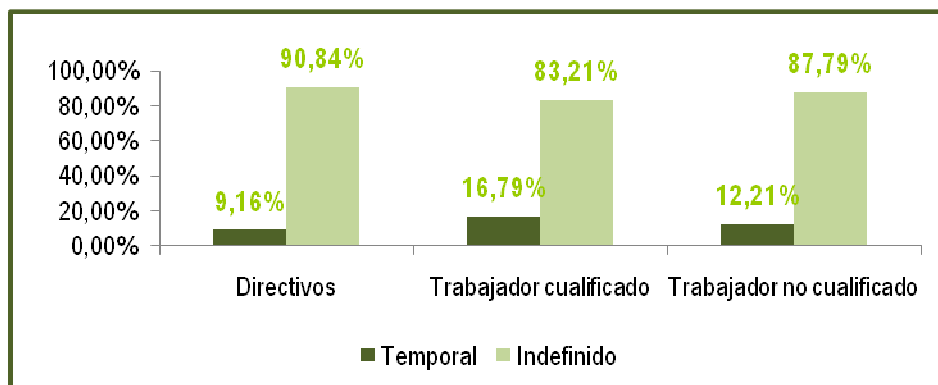


Fuente / Elaboración propia

Señalar que la variable “tipo de jornada” por ocupaciones cumple los parámetros de la muestra generales, es decir en todas la ocupaciones prima la jornada completa.

Si observamos el tipo de contrato según la ocupación, nos encontramos que a pesar de que en las tres ocupaciones lo que prima es la contratación indefinida, parece que son los trabajadores cualificados encuestados los que poseen más contratos de carácter temporal, alcanzando el casi el 17% de los contratos realizados a los trabajadores cualificados.

Gráfico 26. Porcentaje de trabajadores encuestados según tipo de contrato y ocupaciones

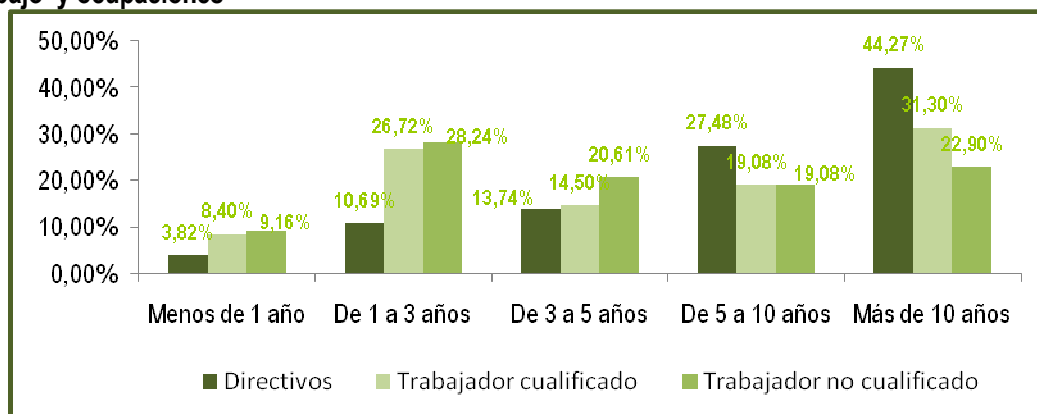


Fuente / Elaboración propia

Al examinar el tiempo de permanencia en la misma empresa y puesto de trabajo observamos que son los directivos los que llevan más tiempo tanto en la empresa como en el mismo puesto de trabajo. De tal forma que más del 71, 75% del total de directivos llevan más de 5 años trabajando en el mismo puesto de trabajo y el 68,7% más de 5 años en la misma empresa.

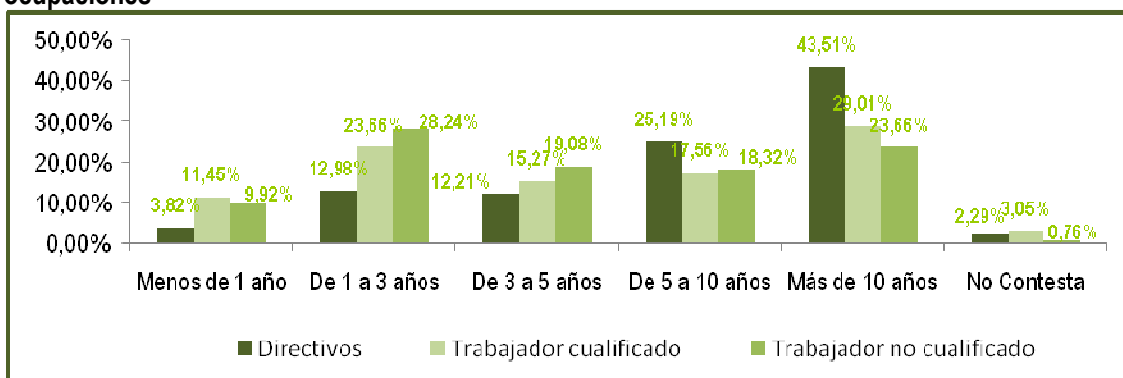
Por el contrario, casi el 50% de los trabajadores cualificados y casi el 60% de los trabajadores no cualificados no llevan ni en su empresa ni en el mismo puesto de trabajo más de 5 años.

Gráfico 27. Porcentaje de trabajadores encuestados según años trabajando en el mismo puesto de trabajo y ocupaciones



Fuente / Elaboración propia

Gráfico 28. Porcentaje de trabajadores encuestados según años en la misma empresa y ocupaciones



Fuente / Elaboración propia

Con lo datos anteriormente expuestos establecemos un perfil tipo de trabajador encuestado por ocupación:

DIRECTIVOS:

Hombres entre 26 y 50 años que trabajan a jornada completa y poseen un contrato indefinido , que llevan más de 5 años en la misma empresa y en el mismo puesto de trabajo

TRABAJADORES CUALIFICADOS Y NO CUALIFICADOS:

Mujer entre 26 y 40 años que trabajan a jornada completa y poseen un contrato indefinido, que llevan menos de 5 años en la misma empresa y en el mismo puesto de trabajo.

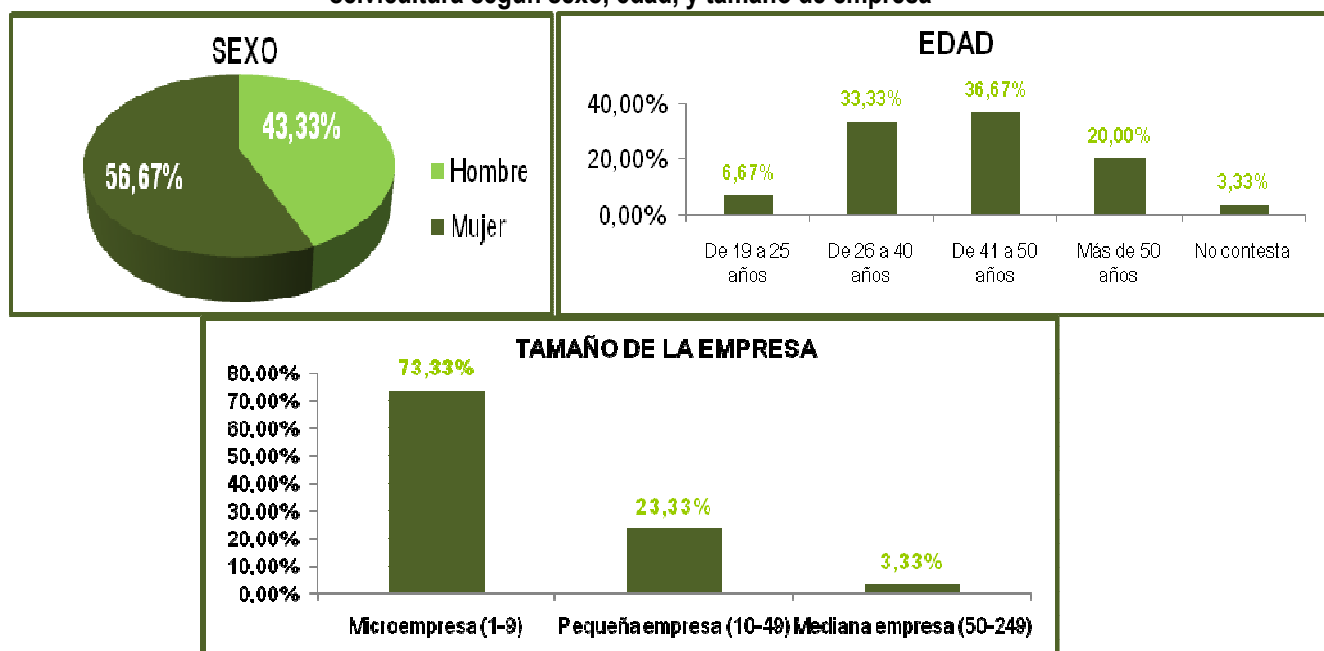
C. Perfil de los trabajadores por sectores de actividad

A continuación, realizaremos una revisión del perfil de los trabajadores encuestados por sectores de actividad económica, con la finalidad de comprobar las características fundamentales de los trabajadores en nuestros sectores objeto de estudio.

Antes de comenzar a analizar los datos, es necesario realizar una puntualización: debido a que el cuestionario realizado es un cuestionario de carácter telefónico se ha podido dar cierto sesgo en los datos, limitándose la encuestación al personal propio de oficina que es el que habitualmente recepciona las llamadas. De esta manera se comprueba a continuación como sectores tradicionalmente masculinos poseen una sobrerrepresentación de mujeres.

AGRICULTURA, GANADERÍA, CAZA Y SELVICULTURA

Gráfico 29. Porcentaje de trabajadores encuestados del sector la agricultura, ganadería caza y selvicultura según sexo, edad, y tamaño de empresa

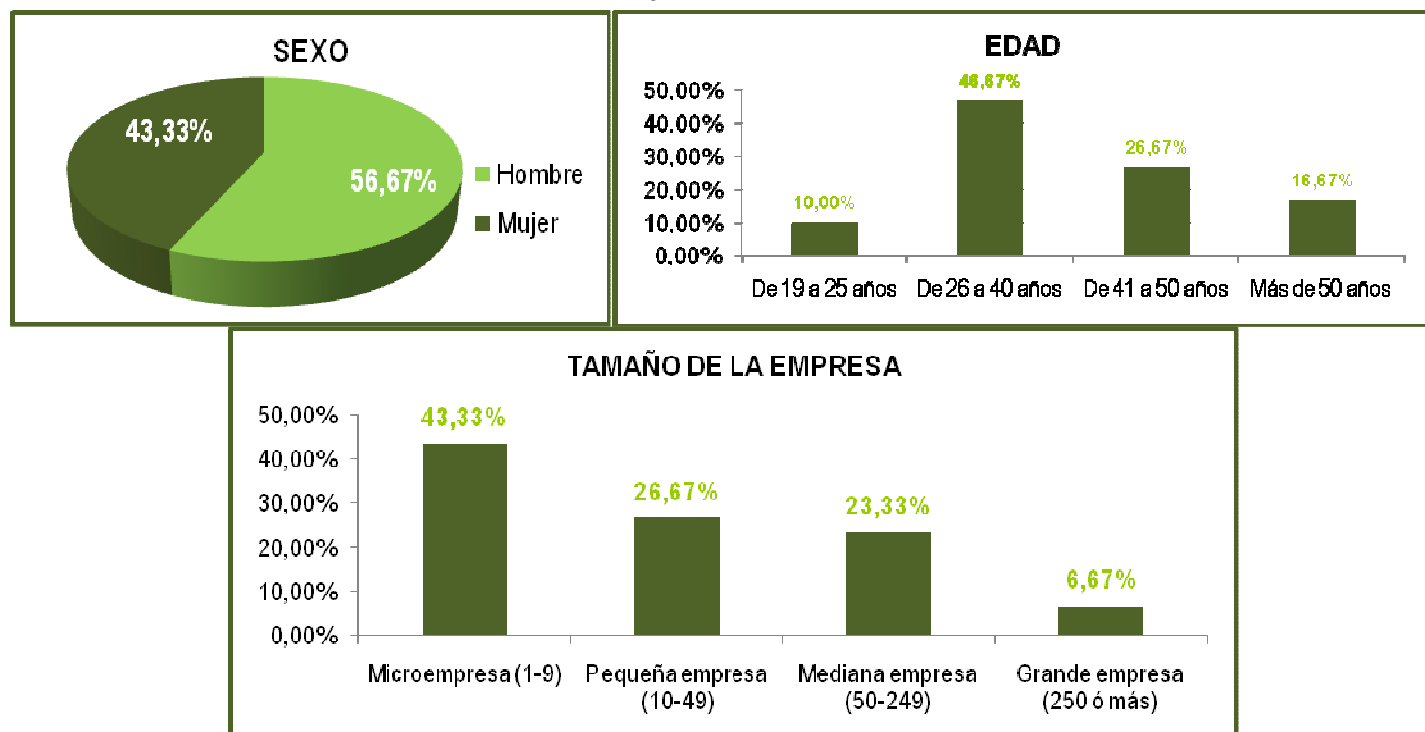


Fuente / Elaboración propia

- Mayoría de mujeres, alcanzando más de 55% de los trabajadores encuestados en este sector.
- Edad entre 26 y 50 años.
- Prima la microempresa con más del 73% del total de empresas del sector. La mediana empresa representa más del 23%.
- Más del 86% de los trabajadores del sector tienen contrato indefinido
- El 73,74% de los trabajadores del sector llevan más de 5 años en el mismo puesto de trabajo y el 73% más de 5 años en la misma empresa.
- El 90% de los trabajadores posee jornada completa.

INDUSTRIAS EXTRACTIVAS

Gráfico 30. Porcentaje de trabajadores encuestados del sector las industrias extractivas según sexo, edad, y tamaño de empresa

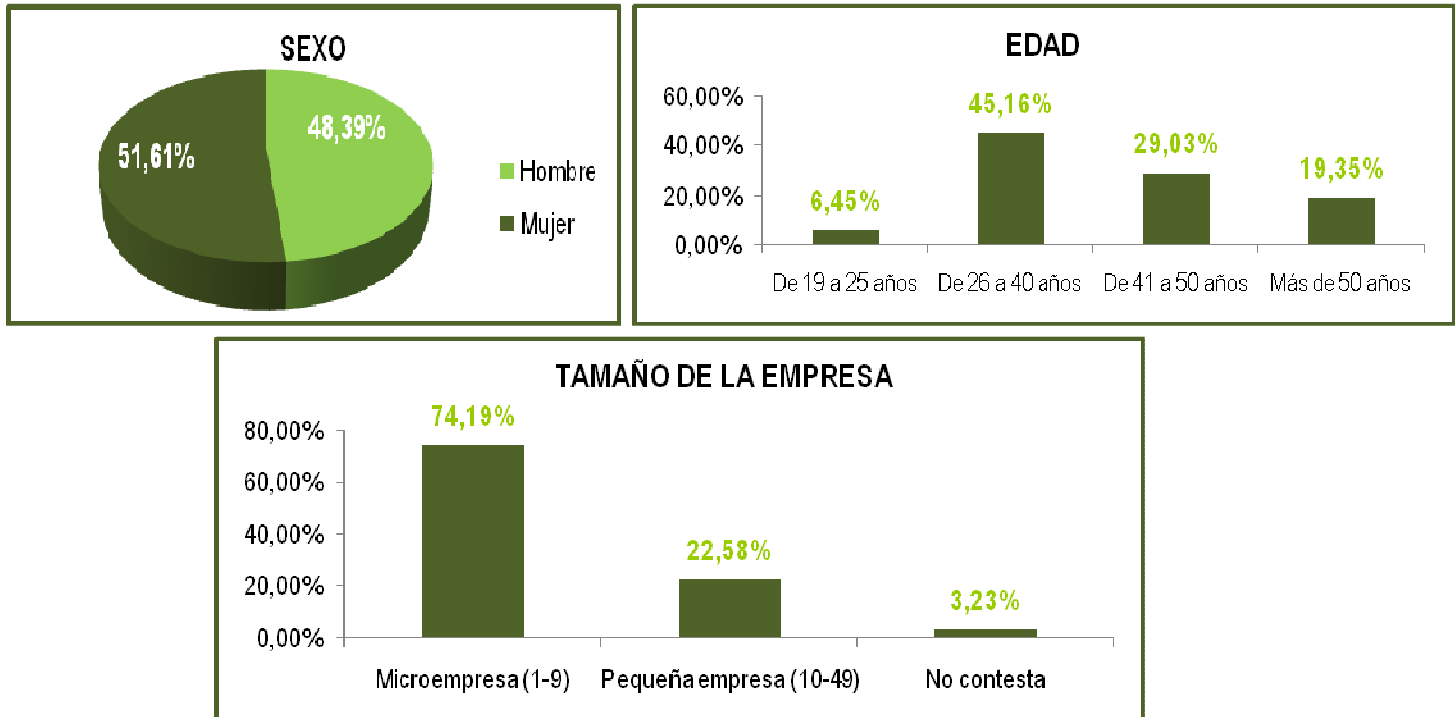


Fuente / Elaboración propia

- Mayoría masculina, el 56, 67% de los trabajadores encuestados del sector de industrias extractivas son hombres.
- La edad media se encuentra entre 26 y 40 años.
- En el sector de actividad de industrias extractivas nos encontramos con representación de empresas de todos los tamaños. Se destaca que existe un 6.97% de empresas de gran tamaño y un 23,33% de mediana empresa.
- Prima la contratación indefinida sobre la temporal
- Respecto al tiempo trabajando en la empresa y los años en el mismo puesto de trabajo, los trabajadores de este sector no manifiestan una primacía de alguno de los intervalos de años señalados. Se reparten entre el año y más de 10 años.
- El 100% de los trabajadores realizan jornada completa.

INDUSTRIA MANUFACTURERA

Gráfico 31. Porcentaje de trabajadores encuestados del sector de las industrias manufacturera según sexo, edad, y tamaño de empresa

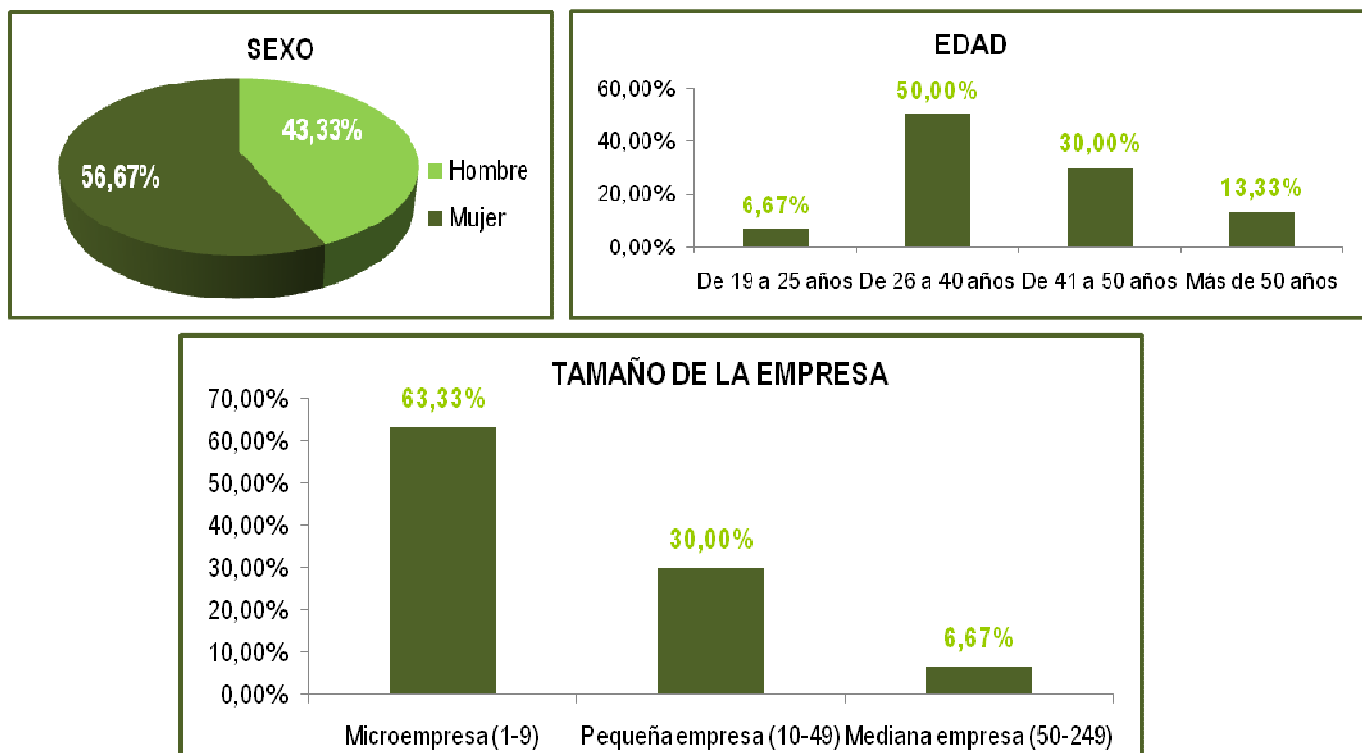


Fuente / Elaboración propia

- Existe un porcentaje un poco mayor de trabajadores mujeres encuestadas en las industrias manufactureras, concretamente un 51,61%.
- La edad media se sitúa en torno a los 26 y 40 años.
- El 74,79 % de trabajadores encuestados trabajan en una microempresa
- La contratación indefinida es la más habitual, pero en menor grado que en otros sectores de actividad económica puesto que existen casi un 30% de trabajadores que poseen contratos de carácter temporal.
- La mayoría de los trabajadores llevan más de 10 años en la misma empresa y en el mismo puesto de trabajo.
- Prima la jornada completa.

PRODUCCIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE ENERGÍA ELÉCTRICA, GAS Y AGUA

Gráfico 32. Porcentaje de trabajadores encuestados del sector de producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua según sexo, edad, y tamaño de empresa

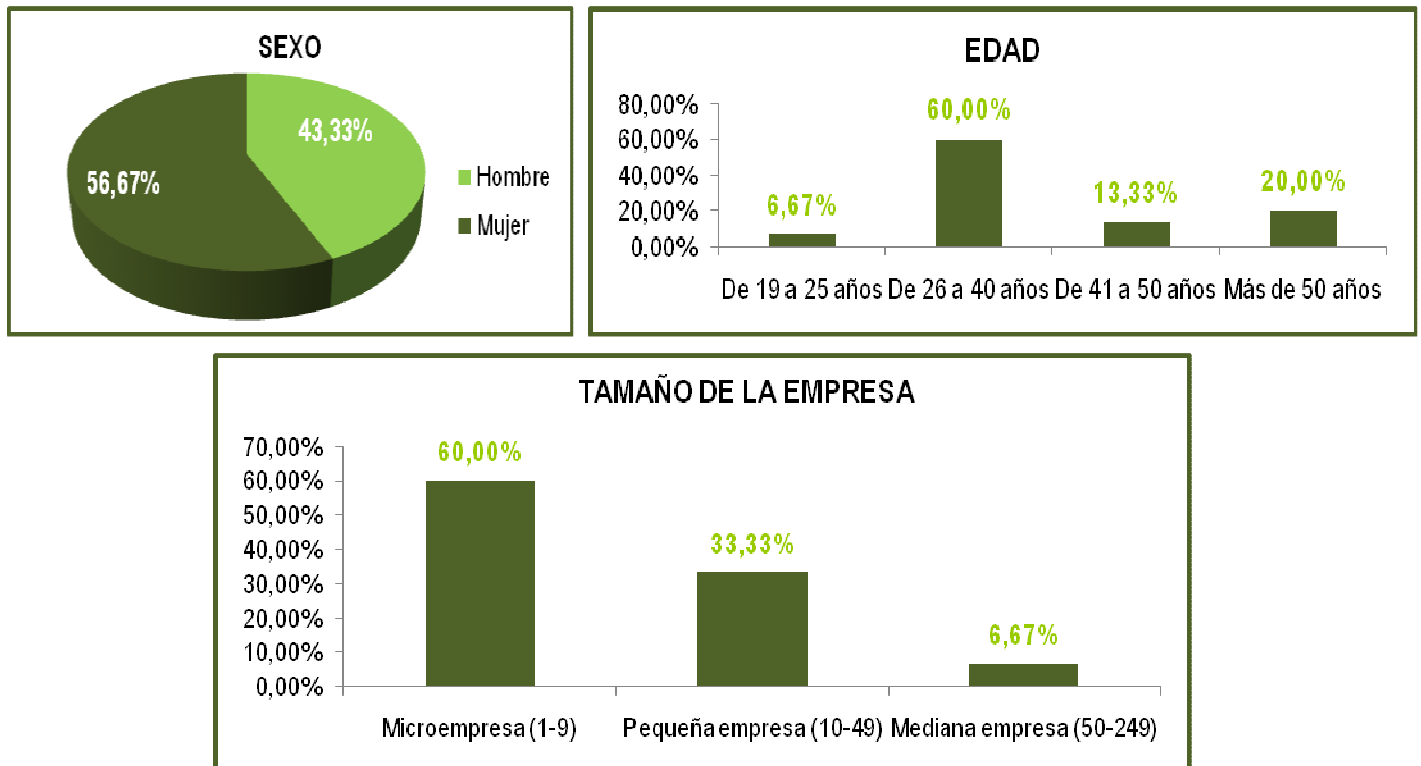


Fuente / Elaboración propia

- Las mujeres supone el 56,67% de la totalidad de trabajadores encuestados en el sector de la producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua.
- La edad de estos trabajadores se sitúa entre los 26 y 50 años, no existiendo a penas trabajadores en los intervalos de edad más jóvenes y más viejos.
- Priman los trabajadores de microempresas, aunque existen un 30% trabajadores que desempeñan su actividad en la pequeña empresa y un 6,67 % que lo hacen en una media empresa.
- El 93,3% de los trabajadores posee contrato indefinido
- Aproximadamente el 67% de los trabajadores del sector llevan más de 5 años en la misma empresa y en el mismo puesto de trabajo
- La gran mayoría de los trabajadores, el 93%, poseen jornada completa.

CONSTRUCCIÓN

Gráfico 33. Porcentaje de trabajadores encuestados del sector de construcción según sexo, edad, y tamaño de empresa

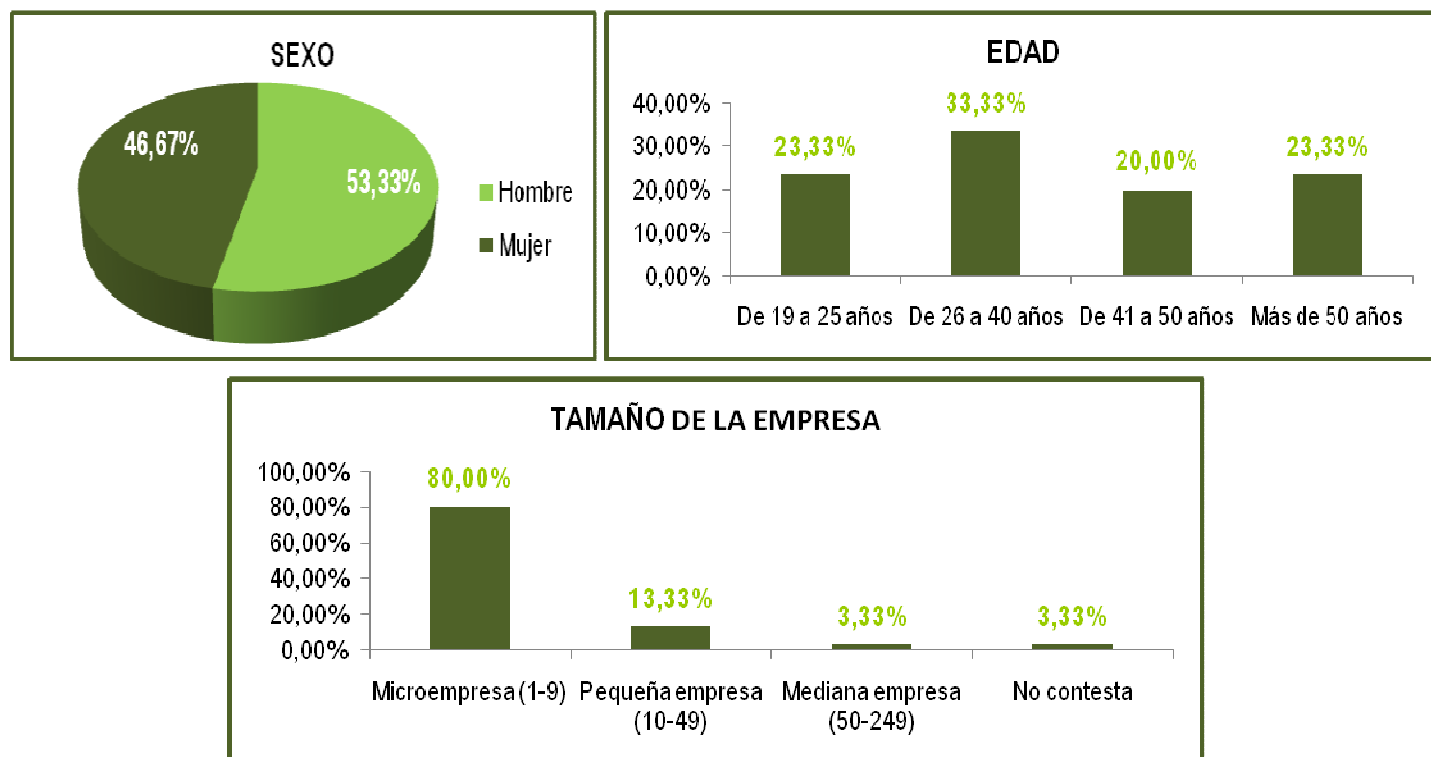


Fuente / Elaboración propia

- De la muestra de trabajadores de la construcción el 56,67% son mujeres, mientras que el 43,33% hombres.
- La edad mayoritaria es el intervalo de 26 a 40 años y se destaca que hay un 20% de trabajadores que superan los 50 años.
- El 60% de los trabajadores pertenecen a microempresa y un 33% a pequeña empresa.
- El 90% de los contratos son indefinidos
- Los trabajadores llevan más años en el mismo puesto de trabajo que en la misma empresa.
- Menos un 4% de trabajadores todos disfrutan de jornada parcial.

COMERCIO; REPARACIÓN DE VEHÍCULOS DE MOTOR, MOTOCICLETAS Y CICLOMOTORES Y ARTÍCULOS PERSONALES Y DE USO DOMÉSTICO

Gráfico 34. Porcentaje de trabajadores encuestados del sector comercio, reparación de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotores y artículos personales y de uso doméstico según sexo, edad, y tamaño de empresa

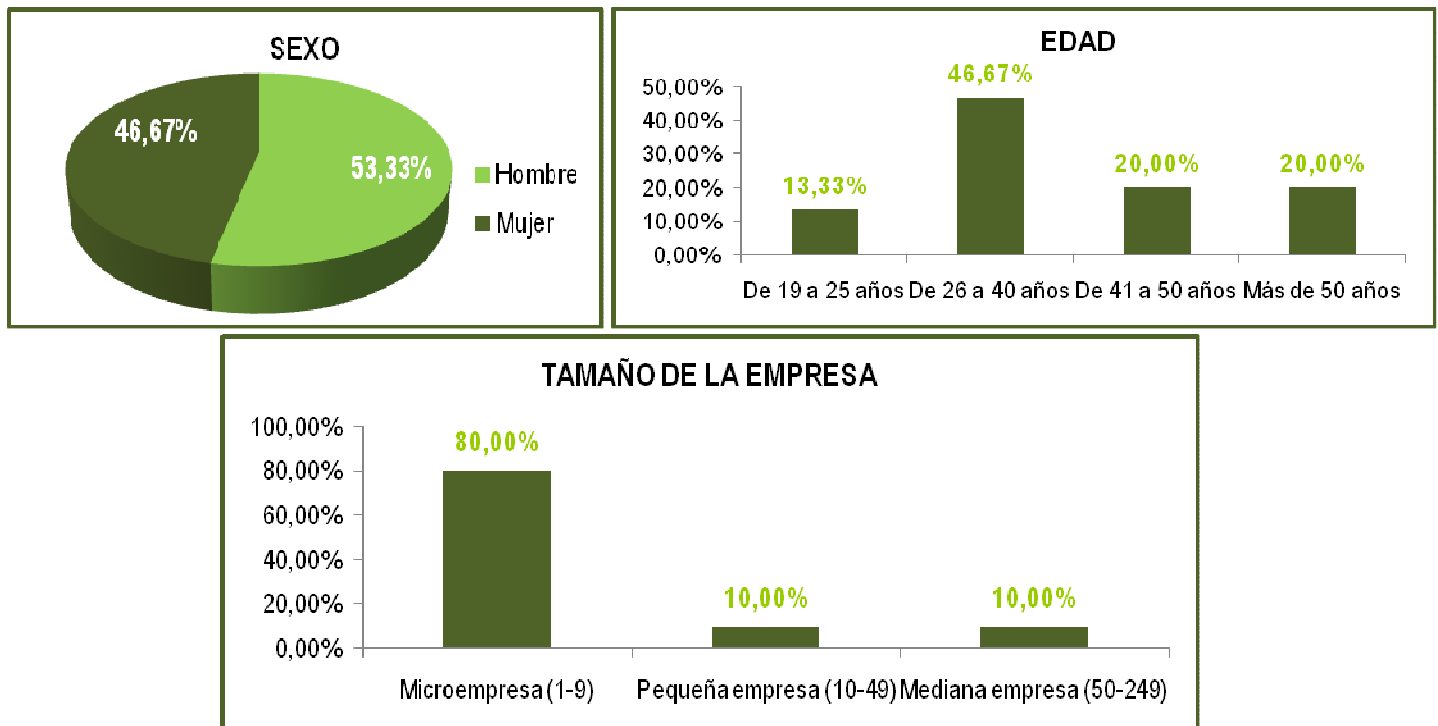


Fuente / Elaboración propia

- En el sector comercio y reparación nos encontramos con que la mayoría de los trabajadores encuestados son hombres, representando el 53,43% del total.
- La edad de los trabajadores de este sector no se posiciona mayoritariamente en ningún intervalo.
- El 80% de los trabajadores pertenecen a una microempresa
- La contratación indefinida es la más habitual, pero en menor grado que en otros sectores de actividad económica puesto que existen casi un 23% de trabajadores que poseen contratos de carácter temporal.
- Respecto al tiempo trabajando en la empresa y los años en el mismo puesto de trabajo, los trabajadores de este sector no manifiestan una primacía de alguno de los intervalos de años señalados
- El 93% de los trabajadores disfrutan de jornada completa.

HOSTELERÍA

Gráfico 35. Porcentaje de trabajadores encuestados del sector de la hostelería según sexo, edad, y tamaño de empresa

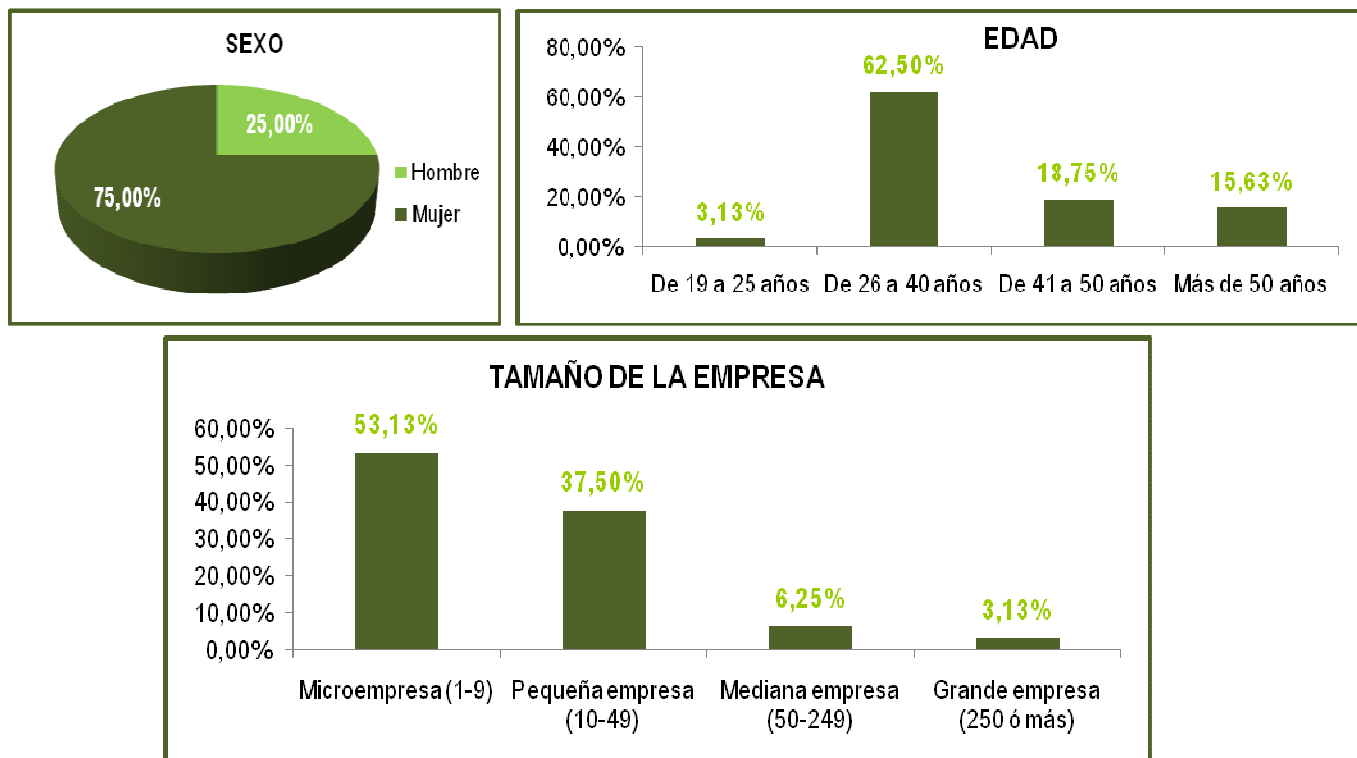


Fuente / Elaboración propia

- En la hostelería, los trabajadores hombres de nuestra muestra abarcan el 53,3% de la totalidad de trabajadores
- El intervalo de edad en donde se sitúan más trabajadores de este sector es de 26 a 40 años.
- El 80% de trabajadores pertenecen a una microempresa.
- El 86% de los trabajadores poseen contrato indefinido
- El tiempo de permanencia en la misma empresa y en el mismo puesto de trabajo se distribuye de manera similar entre todos los intervalos de años establecidos.
- La jornada completa es realizada por el 90% de los trabajadores encuestados del sector de la hostelería.

TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES

Gráfico 36. Porcentaje de trabajadores encuestados del sector del transporte, almacenamiento y comunicaciones según sexo, edad, y tamaño de empresa.

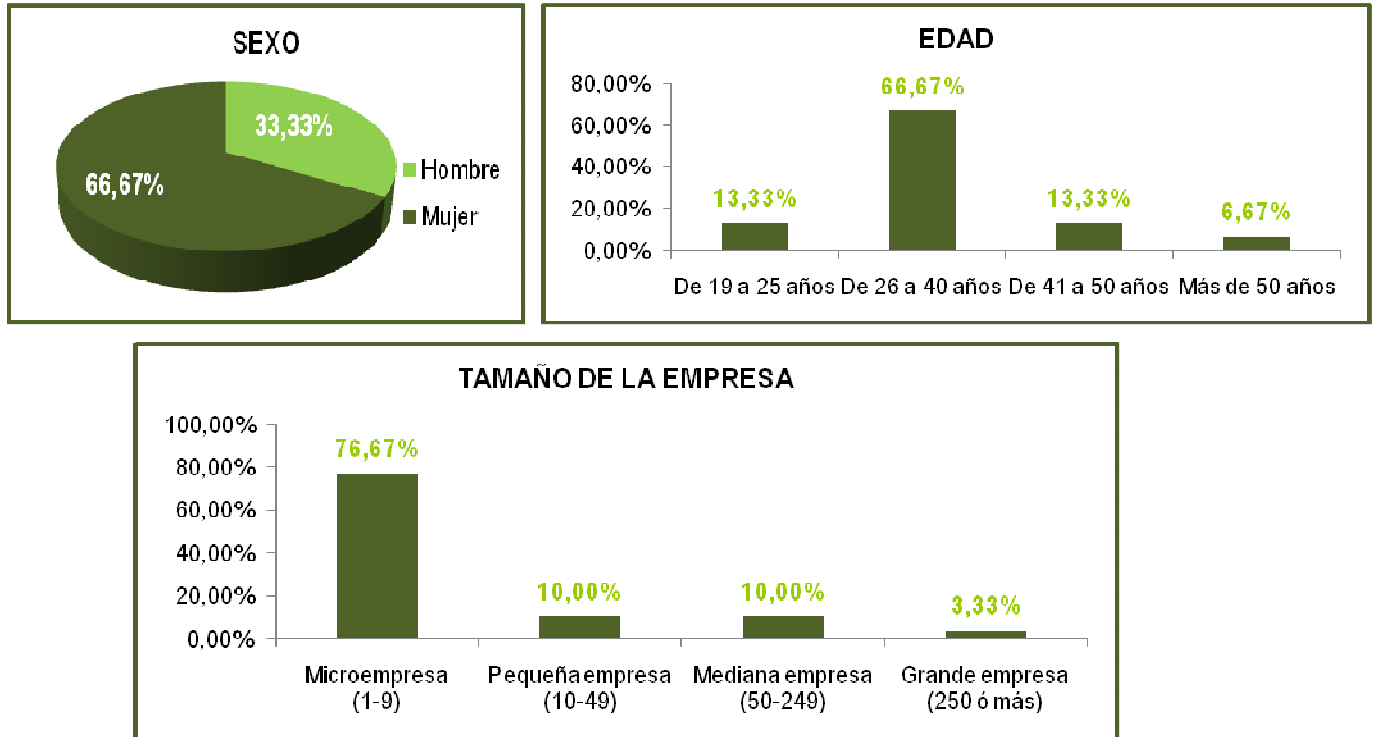


Fuente / Elaboración propia

- En el sector transporte, las mujeres encuestadas representan el 75% del total de trabajadores encuestadas.
- El 62% de los trabajadores se sitúa entre 26 y 40 años.
- Los trabajadores de este sector se distribuyen sobre todo entre las microempresas, 53,13% del total de trabajadores, y la pequeña empresa, 37,50% del total.
- Existe un 12,50% de temporalidad en la contratación.
- Aproximadamente entre el 60% de la totalidad de los trabajadores llevan más 5 años en la misma empresa y en el mismo puesto de trabajo.
- Más del 90% disfruta de jornada completa.

INTERMEDIACIÓN FINANCIERA

Gráfico 37. Porcentaje de trabajadores encuestados del sector de la intermediación financiera según sexo, edad, y tamaño de empresa

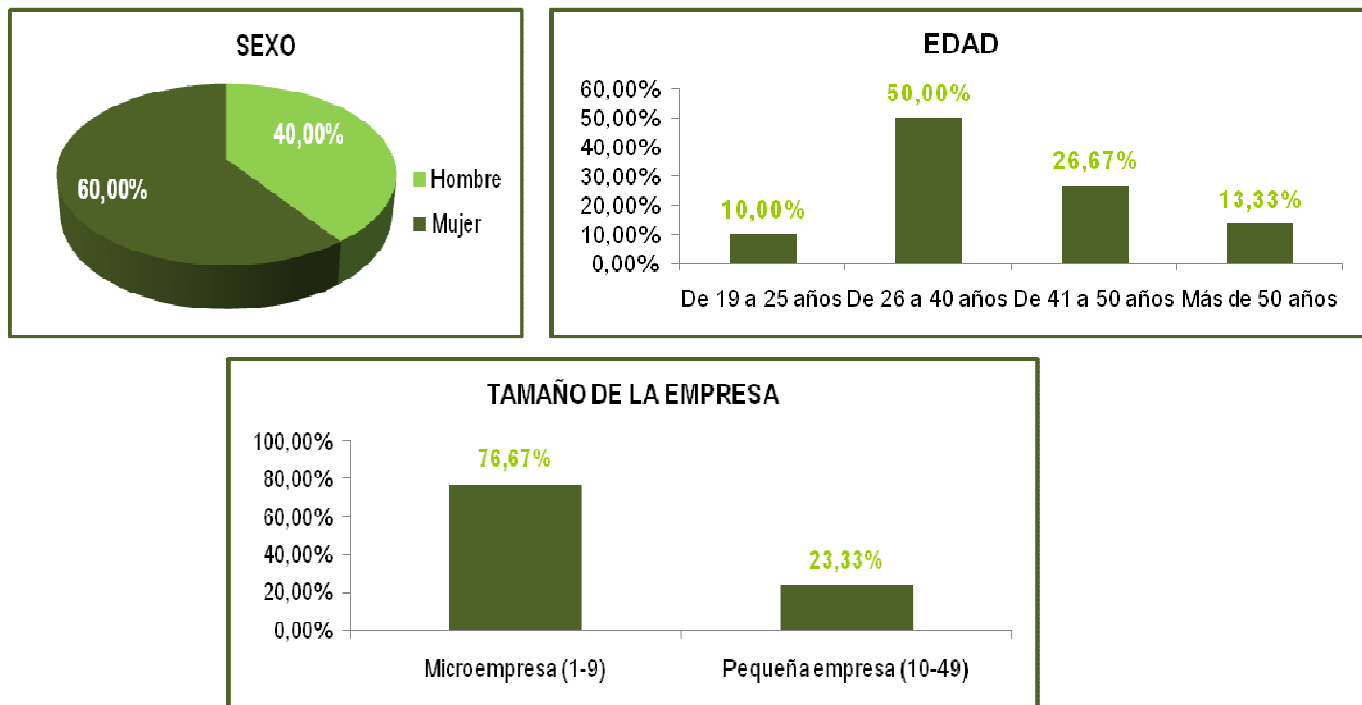


Fuente / Elaboración propia

- Un porcentaje bastante más alto de mujeres que de hombres constituyen los trabajadores encuestados de la intermediación financiera.
- El 66,67% de los trabajadores se sitúa entre 26 y 40 años.
- Las microempresas engloban a la gran mayoría de los trabajadores de este sector.
- Más del 90% de contratación indefinida, sobre la temporal
- El tiempo de permanencia en la misma empresa y en el mismo puesto de trabajo se distribuye de manera similar entre todos los intervalos de años establecidos.
- Primacía casi absoluta de la jornada completa.

ACTIVIDADES INMOBILIARIAS Y DE ALQUILER; SERVICIOS EMPRESARIALES

Gráfico 38. Porcentaje de trabajadores encuestados del sector de las actividades inmobiliarias y de alquiler y servicios empresariales según sexo, edad, y tamaño de empresa

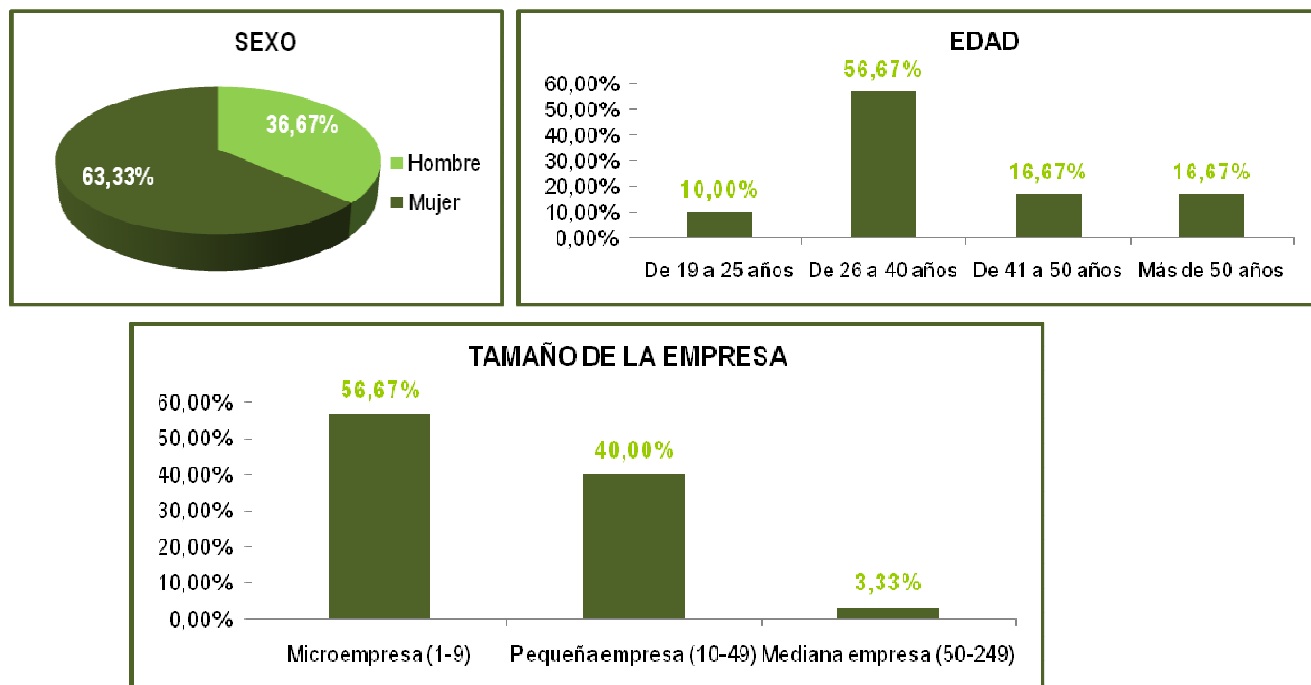


Fuente / Elaboración propia

- 60% de mujeres y 40% de hombres.
- La edad media se sitúa en el intervalo de 26 a 40 años
- Entre los trabajadores encuestados solamente existe representación de microempresa y pequeña empresa, englobando esta primera a más del 75% de los trabajadores.
- El 90% de los trabajadores son indefinidos
- El tiempo de permanencia en la misma empresa y en el mismo puesto de trabajo se distribuye de manera similar entre todos los intervalos de años establecidos.
- El 90% de los trabajadores poseen jornada completa.

EDUCACIÓN

Gráfico 39. Porcentaje de trabajadores encuestados del sector de educación según sexo, edad, y tamaño de empresa

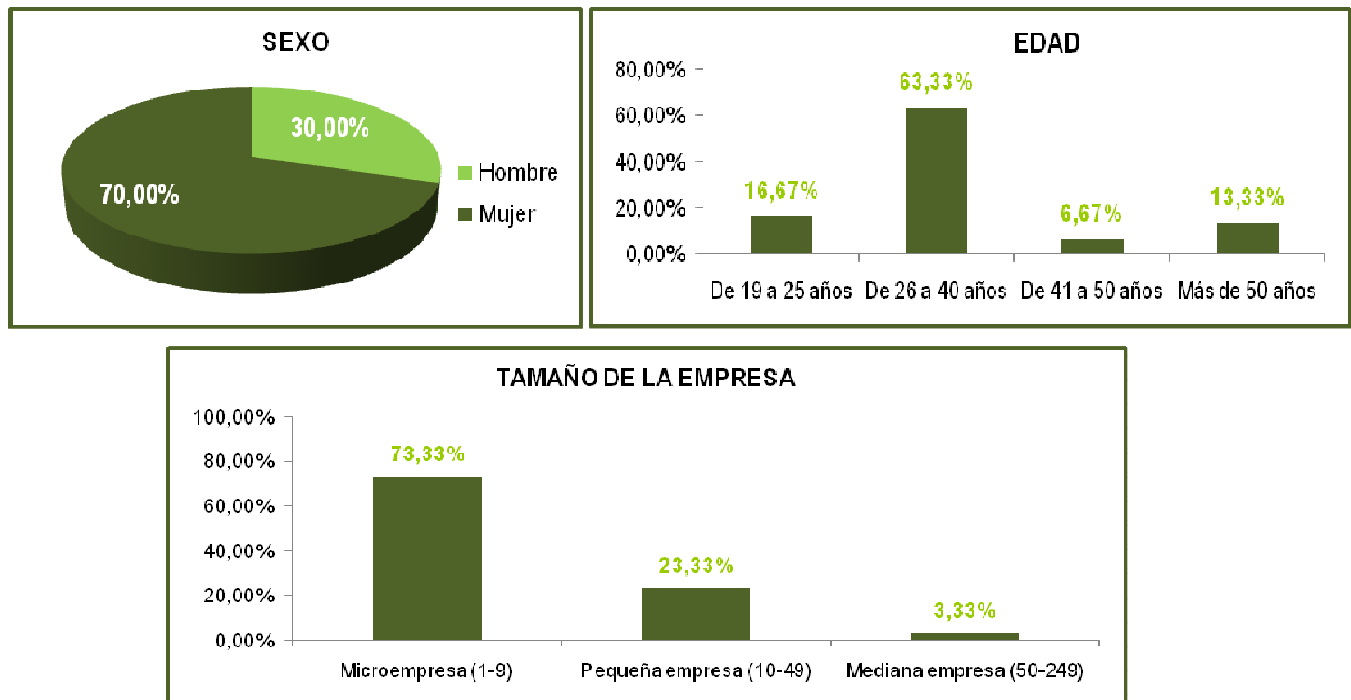


Fuente / Elaboración propia

- Las mujeres representan el 63,3% del total de trabajadores encuestados
- La mayoría se encuentra en el intervalo de edad de 26 a 40 años
- Los trabajadores de la pequeña empresa representan el 40% del total, mientras que los de las microempresas el 56,67%.
- El 93,3% de los trabajadores son indefinidos.
- El 66% de los trabajadores llevan más de 5 años en su puesto de trabajo y el 63% más de 5 años en la misma empresa.
- Destacamos que el 16% de los encuestados poseen contrato temporal.

ACTIVIDADES SANITARIAS Y VETERINARIAS, SERVICIO SOCIAL

Gráfico 40. Porcentaje de trabajadores encuestados del sector de las actividades sanitarias y veterinarias y servicio social según sexo, edad, y tamaño de empresa

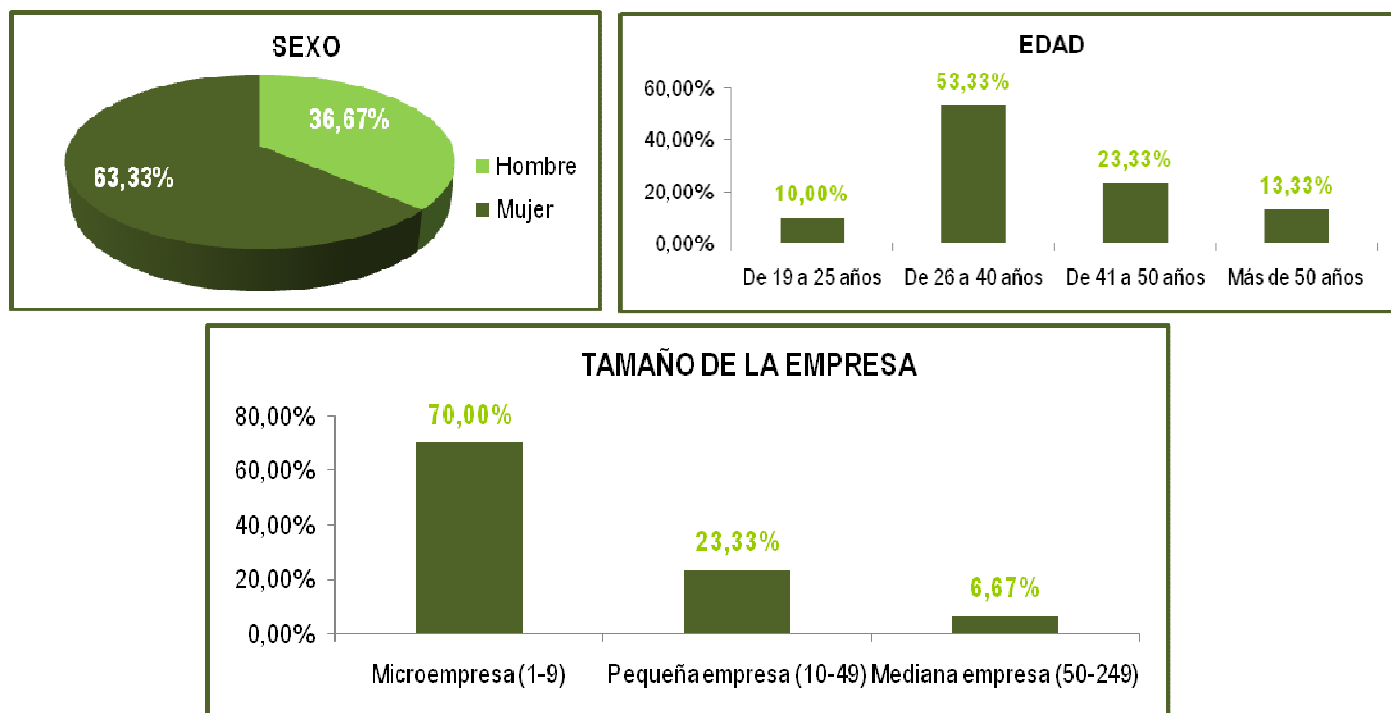


Fuente / Elaboración propia

- En el sector de actividades sanitarias y veterinarias, servicio social el 70% de los trabajadores encuestados son mujeres
- Respecto la edad de los encuestados señalar que más del 63% se encontraban en el intervalo de 26 a 40 años
- Las microempresas aglutinan al 73,33% de los trabajadores de este sector y la pequeña empresa el 23,33%.
- Nos encontramos con un 13% de contratos temporales.
- Aproximadamente el 75% de los trabajadores llevan menos de 5 años en su puesto de trabajo y en la misma empresa.
- La mayoría de los trabajadores poseen jornada completa, aunque existe un 13% que desempeña jornada parcial.

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

Gráfico 41. Porcentaje de trabajadores encuestados del sector de otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad y servicios personales según sexo, edad, y tamaño de empresa



Fuente / Elaboración propia

- Si observamos la distribución de los trabajadores encuestados del sector de actividades sociales, servicios prestados a la comunidad y servicios personales, comprobamos que más del 63% son mujeres.
- La edad más común de los trabajadores de este sector se sitúa entre los 26 y 40 años.
- Priman los trabajadores que desempeñan su actividad en la microempresa.
- Nos encontramos con un 13% de contratos temporales
- Se destaca que el 40% de los trabajadores encuestados llevan más de 10 años desempeñando el mismo puesto de trabajo y trabajando en la misma empresa.
- La mayoría de los trabajadores poseen jornada completa, aunque existe un 13% que desempeña jornada parcial.

2.2.2. Descripción sociolaboral en el análisis de contenido de las entrevistas

Como punto de partida cabe señalar que la mayoría de los expertos entrevistados desconocen las condiciones laborales de los trabajadores de su municipio. Las razones argüidas por éstos son, por un lado, que generalmente se relacionan con ciudadanos desempleados y, por otro, y tal y como indica el Entrevistado-Experto 1, *“El 80% de la gente de este municipio trabaja fuera de él”*, de modo que –a pesar de lo recogido poco párrafos atrás– todavía sigue existiendo un amplio sector de la población de los municipios de la zona sur de la Comunidad de Madrid que residen en estas ciudades dormitorio y trabajan en otros ayuntamientos, principalmente Madrid.

Es interesante notar que, tal y como describen varios entrevistados, hasta el momento la mayoría de las ofertas laborales disponibles en el sector de la construcción y en el pequeño comercio se gestionaban sin intermediarios institucionales. El Entrevistado-Experto 9 nos dice: *“Con todo el auge tremendo que ha habido en el sector de la construcción y aledaños a nosotros nos ha llamado muchísimo la atención que durante los años del ‘boom’, en los que se estaba moviendo muchísimo empleo de construcción directa y servicios accesorios a la construcción, y que había escasez de trabajadores –las empresas muchas veces tenían dificultades para terminar las obras en plazos porque les faltaba mano de obra– nunca acudían a nosotros. Probablemente sí acudían a las Empresas de Trabajo Temporal [...] y luego yo sé que había redes”*.

Por lo que se refiere al perfil de los trabajadores, se aprecia una coincidencia mayoritaria entre la mayoría de los entrevistados al describirlos con una cualificación baja; por sexos, notamos una segmentación de actividades y, en algunos casos, una ligera mayoría de hombres sobre mujeres, y una fuerte introducción de inmigrantes entre la población española.

Apreciamos reiteradamente que los entrevistados describen la cualificación de la mayoría de los trabajadores como baja. El Entrevistado-Experto 2 nos aclara, por ejemplo, que los empleados de su municipio: *“No son cualificados [...] Aquí la gente no ha invertido en formación [...] Cuando buscamos a algún titulado tenemos que irnos fuera [...] Conozco a jóvenes que dejado de estudiar para dedicarse a la construcción”*.

Por sexos, el Entrevistado-Experto 9 indica: *“Tenemos un mercado laboral que todavía tiene unas inercias de segmentación por sexo muy importante. Hay algunas profesiones que piden mujeres porque sí, por ejemplo, dependientas de comercio, cajeras, piden mayoritariamente mujeres para temas socio-sanitarios. Luego, para temas clásicamente masculinos, como puede ser el transporte, como puede ser la construcción o la industria, piden hombres. Pero para el sector servicios, que es lo que más empleo mueve, da lo mismo”*.

En cuanto a nacionalidades, notamos una fuerte presencia de ciudadanos extranjeros en el sector servicios y, fundamentalmente, construcción en la mayoría de los municipios estudiados; mientras que en el sector industrial, especialmente en trabajos que requieren una especialización técnica, predominan los españoles. El Entrevistado-Experto 5 nos lo explica: *“Los trabajadores son al 50% inmigrantes y españoles en servicios y construcción, mientras que en artes gráficas son todos españoles”*.

En relación a las ocupaciones, los puestos de trabajo más citados son los vinculados con la construcción y los servicios sociales, así como al pequeño comercio. No obstante, en los municipios estudiados apreciamos ocupaciones propias del término, por ejemplo: En Valdemoro, Guardias Civiles; en Aranjuez, Jardineros; en Pinto, técnicos de rotativas; en Getafe, profesionales de la aeronáutica, etc.

Existe variedad en los contratos laborales, si bien es cierto que la mayoría de los entrevistados desconocen con precisión dichas condiciones laborales. Por lo general, notamos que los contratos fijos predominan en las ocupaciones con mayor tradición en los municipios, mientras que los temporales son mayoritarios en los nuevos puestos de trabajo, principalmente en el subsector de la construcción. Aún así, también es posible detectar la existencia de puestos temporeros en el único municipio en el que el sector agrícola sigue teniendo presencia (Torrejón de Velasco), como nos dice el Entrevistado-Experto 1: *“Tenemos [trabajadores] temporeros, antes con [recogida de] la cebolla, pero desde hace diez años también se recogen las cebollas con máquinas, con lo cuál ya no son necesarios trabajadores. También tenemos temporeros para la recogida de aceitunas, antes venía algún inmigrante, pero ahora son prácticamente todos gitanos. Todos estos temporeros vienen de fuera”*.

Igualmente, hay variedad en cuando a las jornadas laborales, en su mayoría son partidas, de ocho horas diarias; no obstante, se aprecian ocupaciones con jornadas continuas y a turnos en algunos puestos de trabajos -supermercados, artes gráficas, etc.-.

No existe, tampoco, una incidencia destacable en las empresas de los municipios de la zona estudiada con las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar; salvo en aquellos municipios que desde el propio Ayuntamiento han llevado a cabo algún programa de incentivación. El Entrevistado-Experto 7 nos dice: *“Nosotros desde el Ayuntamiento promovemos premios para empresas que potencien la conciliación. Lo cierto es que, en general, tienen muy buena acogida. Suelen ofrecer flexibilidad horaria, teletrabajo, jornadas intensivas de trabajo, por turnos, etc., medidas para facilitar la conciliación”*.

Por otro lado, en el caso de aquellas empresas que se sitúan a las fueras de los núcleos urbanos y requieren, por tanto, el transporte diario de los trabajadores únicamente hemos hallado una empresa que, según las entrevistas realizadas, abonen el transporte de sus empleados. El Entrevistado-Experto 8 indica, en relación al municipio de Valdemoro: *“Las empresas grandes, como el Corte Inglés, sí que ofrecen servicio de transporte a sus trabajadores”*, pero en el resto, no hemos tenido constancia, mediante las entrevistas realizadas, que ello ocurriese. En esta línea, de las declaraciones del Entrevistado-Experto 9 extraemos que las empresas de los polígonos industriales –en este caso de Getafe– no sufragan los gastos derivados del transporte de sus trabajadores cuando nos dice: *“Los trabajos para los polígonos [...] hay que desplazarse a ellos, no es fácil llegar a ellos si no tienes un vehículo propio y eso de que la empresa pone un minibús y facilita el transporte, ha ido desapareciendo, al igual que ha ido desapareciendo trabajar en las afueras de un área metropolitana trabajando en un polígono industrial, por ejemplo, y tener jornada partida. Antes había comedores de empresa, eso también ha ido desapareciendo, salvo en las grandes-grandes que siguen manteniéndolo, pero ha ido desapareciendo”*.

En resumen, las condiciones laborales que ofrecen actualmente las empresas de los municipios estudiados a los trabajadores son, en términos generales y atendiendo a las entrevistas, mejorables. El mismo entrevistado 9 nos dice: *“En general, lo que ahora mismo están pidiendo son empleos de cualificación media-baja, sobre todo en el sector servicios, contratos temporales a tiempo completo y a tiempo parcial, ofrecen jornada partida, salarios muy bajo y la práctica ausencia de beneficios o complementos sociales [...] En definitiva, yo te diría que estamos ante empleos precarios, de los que no quiere nadie”*.

3

Evolución del sistema productivo en la zona sur de Madrid

Una característica común en el conjunto de los nueve municipios estudiados es que todos ellos han experimentado una evolución económica positiva en los últimos tres años y en el momento de realizar este estudio registran un crecimiento menor que en el período anterior o, incluso, de procesos de retroceso, y la previsión futura es de estabilización y mejora de las actividades económicas en los municipios.

Por un lado, el crecimiento positivo registrado en los últimos tres años se aprecia tanto en el número de nuevas empresas creadas en este período, como en la creación de nuevas ocupaciones, así como también en la evolución de unos sectores de actividad hacia otros.

Detalladamente, el Entrevistado-Experto 8 nos dice: *“Desde hace unos años hubo una fase de mucho auge, se crearon muchas empresas, el municipio se desarrolló muy rápido. Hubo un crecimiento de la población y, parejo a ello, también de la industria y del comercio”*. Y el Entrevistado-Experto 9 añade: *“En términos generales, venimos de una etapa en los últimos años de un crecimiento muy intenso en la inversión empresarial en bienes de equipo, en locales, en innovaciones, se ha notado mucho, mucha inversión empresarial y de crecimiento de lo que es la actividad económica y productiva”*.

La evolución de un sector a otro se aprecia principalmente en Torrejón de Velasco. El Entrevistado-Experto 1 nos indica cómo las actividades del municipio destinadas a la agricultura se han orientado a la construcción: *“Aquí había mucho agricultor, pero con el ‘boom’ de la construcción vendieron sus terrenos para construir. El agricultor que tenía tierras las vendió, e hizo dinero, pero han dejado de cultivar”*.

Un hecho importante para la mayoría de los municipios estudiados es que han pasado de ser ciudades dormitorio a núcleos empresariales importantes. El Entrevistado-Experto 10 dice: *“Hoy [el municipio] por ser paso obligado entre Madrid y Toledo ha pasado de ser una ciudad dormitorio a tener algo más de industria”*. En la misma línea el Entrevistado-Experto 9 se detiene en este aspecto: *“Este municipio y toda la corona metropolitana son municipios de aluvión, donde se produjo un crecimiento demográfico por asentamiento de personas que venían de zonas rurales [...] Son municipios que hasta no hace mucho tiempo han sido básicamente ciudades dormitorio. Los servicios relacionados con la sanidad, educación, empresas, etc. sólo se han podido desarrollar cuando las ciudades dormitorio han tenido un nivel de actividad profesional”*.

Por otro lado, todos los municipios están viviendo un período de menor crecimiento económico o de recesión. De esta forma, la crisis económica está referida en todas las entrevistas realizadas, las actividades económicas más afectadas por la misma son, en general, las vinculadas con la construcción y, las menos, el pequeño comercio.

El Entrevistado-Experto 5 y el 8 nos indican, respectivamente, que: *“Vamos a tener unos años de retroceso que ya estamos notando. No se van a crear puestos de trabajo, de hecho se están destruyendo; tampoco podemos decir que esos puestos de trabajo estén desapareciendo en términos generales, porque intentan recolocarse en otras empresas del mismo sector, salvo el de la construcción, cuyas empresas son las que han notado en mayor medida la crisis del municipio”*; y que: *“Ahora con la crisis sí que notamos*

cierto parón; aunque hay que decir que en el pequeño no se nota tanto porque donde cierra uno, abre otro”.

No obstante, la tendencia general que se aprecia del conjunto de los entrevistados es que la situación económica del municipio tenderá a estabilizarse y la visión de la mayoría de ellos en relación al tema es positiva.

Por ejemplo, el Entrevistado-Experto 9 prevé que: *“A corto plazo las expectativas son malas. Yo creo que la tendencia es una estabilización a la baja. Eso era natural, aunque no hubiera existido el pinchazo de la burbuja, es una cuestión demográfica [...] con lo cuál, el sector de la vivienda se estabilizará a la baja”.* Mientras que el Entrevistado-Experto 7 prevé: *“En unos dos o tres años está previsto crear un polígono industrial temático del sector textil, de la moda. Ahí se ubicarán empresas dedicadas al textil y creo que eso será muy importante para el municipio”.*

4

Análisis comparativo de la zona de estudio con la Comunidad de Madrid

La cercanía de los municipios estudiados con el Ayuntamiento de Madrid, las redes de comunicaciones, la extensión de la superficie todavía por explotar, la disponibilidad de polígonos industriales, el alto índice de población activa, la posibilidad de detectar las necesidades de los ciudadanos, así como empresas de referencia en el sector a nivel nacional e, incluso, internacional son, junto con algunas decisiones políticas, algunas de las ventajas que los entrevistados encuentran en sus municipios en comparación con el resto de la Comunidad de Madrid.

El Entrevistado-Experto 1 indica: *“Estamos a 35 kilómetros de Madrid [...] Aquí puede salir más barato el suelo [...] Al ser una zona rural, aquí tenemos 80 mil recursos sin explotar”*. Y el Entrevistado-Experto 8 añade: *“Tenemos muy buena localización de todos los polígonos con Madrid, y también de aquéllos con el núcleo urbano”*.

Por su parte, el Entrevistado-Experto 5 matiza: *“Creo que al ser un municipio más pequeño que otros de la Comunidad podemos conocer las necesidades reales de la gente de a pie y de las empresas. Estamos en contacto con ellos, por tanto podemos detectar las necesidades que empresas y trabajadores puedan tener con cierta facilidad.”*

Por lo que se refiere a polígonos y empresas referentes del sector, el Entrevistado-Experto 9 argumenta: *“El municipio tiene una presencia muy importante de polígonos industriales todavía hoy. Tenemos unos polígonos que vienen de la época del pasado, muy antiguos y pequeños. Luego tenemos otros ya de ahora, más grandes [...] En esto sí que somos únicos en la Comunidad de Madrid, y es que tenemos asentado aquí al clúster aeroespacial”*.

Finalmente, varios de los entrevistados aluden a la situación política del municipio como una ventaja frente a otros municipios de la Comunidad de Madrid. También el Entrevistado-Experto 9 dice: *“Getafe es un municipio gobernado por la izquierda desde hace ya muchísimos años, y eso imprime carácter, y es así, nos guste o no nos guste. Es una cultura de entender la acción política, la actividad productiva y todas estas cosas. Los municipios gobernados por la izquierda tienen un mayor peso las organizaciones sindicales, vecinales, etc., y eso marca el carácter de cómo se lleva a cabo el diálogo social, cómo se lleva a cabo la planificación de políticas sociales y políticas de desarrollo local”*. Con otro sentido, el Entrevistado-Experto 10 también alude a decisiones políticas como una ventaja del municipio, en este caso considerando que si el ex alcalde del municipio (Parla) y actual secretario del Partido Socialista de Madrid, Tomás Gómez, llega a gobernar la Comunidad de Madrid, sus decisiones repercutirán en el desarrollo del municipio.

En contra, entre las desventajas figuran, como las más frecuentes, la falta de recursos económicos en relación a otros ayuntamientos madrileños y las actividades económicas a las que se dedican sus ciudadanos.

El Entrevistado-Experto 1 nos dice: *“Éste es un pueblo muy pequeño, de 4.000 habitantes [...] Nosotros no tenemos prácticamente medios, o sea, dinero”*. El Entrevistado-Experto 2 añade: *“En contrapartida, sigo diciendo que los ciudadanos no valoran las puertas que le abren estar en la capital. Lo dejan a un lado, se dedican a la construcción y poco más [...] Veo que las inquietudes [de los ciudadanos] no tienen nada que ver.”* También el Entrevistado-Experto 9 nos da información en cuanto a la disponibilidad de población activa: *“Otro rasgo es que este municipio y de otros del área metropolitana tienen un contingente muy importante de población activa en edad madura, vinculada a sectores especialmente atacados por la crisis y que no se van a recuperar. Ese porcentaje va a salir muy tocada”*.

5 Apreciaciones finales

En resumen, nos hallamos ante nueve municipios cuya aportación al PIB regional y nacional es alta, en cuanto supone el 8,1% del Producto Interior Bruto de la Comunidad de Madrid y el 1,4% del total de España. Este PIB está generado principalmente por las actividades industriales y del sector servicios.

No obstante, resulta llamativo que si su aportación al PIB es significativa la renta per cápita es baja en el conjunto de los municipios si se compara con el resto de ayuntamientos madrileños, puesto que únicamente Pinto supera la media de la Comunidad de Madrid.

Si atendemos al tipo de empresas en función del sector de actividad apreciamos un alto índice de establecimientos dedicados a servicios –principalmente al comercio al por menor–, a la construcción, industria manufacturera y, en muy menor número, a la agricultura.

En cuanto a la población, los datos desglosados en este informe muestran que nos encontramos ante unos municipios altamente poblados, todos ellos superan la media regional salvo las excepciones de Ciempozuelos y Torrejón de Velasco. El número de inmigrantes empadronados en estos municipios de la zona sur se sitúa por debajo de la media de la Comunidad, únicamente superada en Parla y Ciempozuelos. Un dato sin duda revelador para este informe es que sólo una minoría de la población del conjunto de estos nueve municipios tiene estudios universitarios, más de la mitad de los habitantes tiene estudios medios o de formación profesional, y todavía existe un elevado índice de ciudadanos sin estudios o analfabetos.

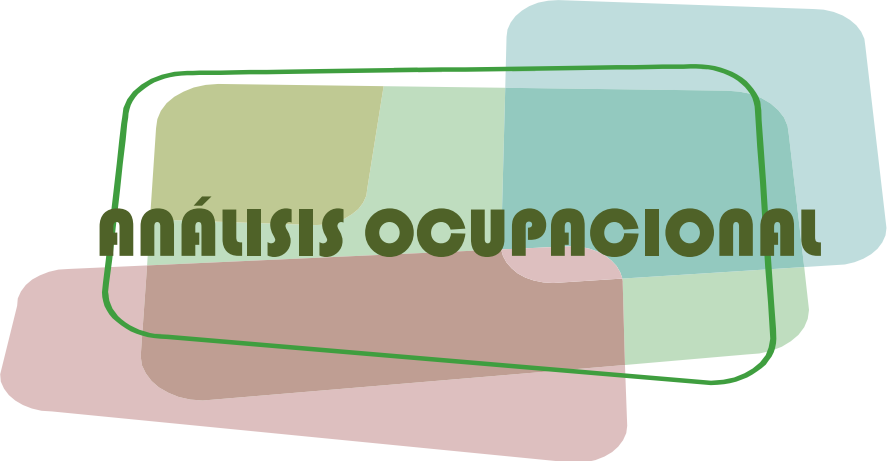
En cuanto a los trabajadores, la tasa de paro registrada en estos municipios es alta en la mayoría de ellos si la comparamos con el resto de la Comunidad de Madrid, todos ellos están por encima de la media regional, con la excepción de Ciempozuelos, Torrejón de Velasco y Pinto que se sitúan a pocos puntos porcentuales por debajo de la media madrileña. Es significativo también, que frente a un 80,5% de afiliados a la Seguridad Social por cuenta ajena se sitúa un 18,2% de autónomos.

Respecto el perfil tipo de los trabajadores encuestados nos encontramos con las siguientes características: Mujer entre 26 y 40 años, trabajadora del sector servicios, llevando en la misma empresa y desempeñando el mismo puesto de trabajo desde hace más de 5 años. Posee un contrato indefinido y trabaja a jornada completa y la empresa en donde desempeña su actividad laboral es una micropyme.

Por ocupaciones, los perfiles de los trabajadores encuestados son las siguientes:

- Para los directivos: Hombres entre 26 y 50 años que trabajan a jornada completa y poseen un contrato indefinido, que llevan más de 5 años en la misma empresa y en el mismo puesto de trabajo
- Para los trabajadores cualificados y no cualificados: Mujer entre 26 y 40 años que trabajan a jornada completa y poseen un contrato indefinido, que llevan menos de 5 años en la misma empresa y en el mismo puesto de trabajo.

CAPÍTULO III:

An abstract graphic consisting of several overlapping rounded rectangular shapes in muted colors: olive green, light green, teal, and dusty rose. A thin green line with rounded corners frames the central text.

ANÁLISIS OCUPACIONAL

ÍNDICE DE GRÁFICAS

nº
página

Gráfico 1: Condición socioeconómica de los trabajadores por 1000 habitantes, año 2001	88
Gráfico 2. Promedio de cada una de las dimensiones que configuran las reacciones ante el trabajo	96
Gráfico 3. Promedio de cada una de las dimensiones que configuran las características específicas del trabajo	99
Gráfico 4. Promedio de cada una de las dimensiones que configuran las reacciones hacia el trabajo por sectores de actividad	106
Gráfico 5. Promedio de cada una de las dimensiones que configuran las características específicas del trabajo por sectores de actividad	107
Gráfico 6 Promedio de cada una de las dimensiones que configuran las reacciones ante el trabajo por ocupación	109
Gráfico 7. Promedio de cada una de las dimensiones que configuran las características específicas del trabajo por ocupación	112

ÍNDICE DE TABLAS

nº
página

Tabla 1. Puntuaciones de los ítems de Satisfacción	97
Tabla 2. Puntuaciones de los ítems de Eficacia	97
Tabla 3. Puntuaciones de los ítems de Necesidad Formativa	97
Tabla 4. Puntuaciones de los ítems de Conocimiento del trabajo	98
Tabla 5. Puntuaciones de los ítems de Autonomía	100
Tabla 6. Puntuaciones de los ítems de Variedad de Habilidades-Especialización	100
Tabla 7. Puntuaciones de los ítems de Ergonomía-Exigencia Física	101
Tabla 8. Puntuaciones de los ítems de Relevancia	102
Tabla 9. Puntuaciones de los ítems de Variedad de tareas	102
Tabla 10. Puntuaciones de los ítems de Simplicidad	102
Tabla 11. Puntuaciones de los ítems de Propiedades de las tareas	103
Tabla 12. Puntuaciones de los ítems de Apoyo Social en la organización	103
Tabla 13. Puntuaciones de los ítems de Retroalimentación-Ambiente de trabajo	104
Tabla 14. Puntuaciones de los ítems de Interdependencia	104
Tabla 15. Puntuaciones de los ítems de Creatividad	104
Tabla 16. Puntuaciones de los ítems de Condiciones de trabajo	105
Tabla 17. Puntuaciones de los ítems de Vida Social	105
Tabla 18. Puntuaciones de la Escala “Reacción hacia su trabajo” de los Directivos por sectores de actividad	110
Tabla 19. Puntuaciones de la Escala “Reacción hacia su trabajo” de los Trabajadores Cualificados por sectores de actividad	110
Tabla 20. Puntuaciones de la Escala “Reacción hacia su trabajo” de los Trabajadores No Cualificados por sectores de actividad	111
Tabla 21. Puntuaciones de la Escala “Características específicas del trabajo” de los Directivos por sectores de actividad	113
Tabla 22. Puntuaciones de la Escala “Características específicas del trabajo” de los Trabajadores Cualificados por sectores de actividad	114
Tabla 23. Puntuaciones de la Escala “Características específicas del trabajo” de los Trabajadores No Cualificados por sectores de actividad	115

Introducción

Una vez analizada, en el capítulo anterior, la dimensión económica y empresarial del territorio de la Comunidad de Madrid objeto de estudio se hace necesario hacer referencia a las ocupaciones existentes en el territorio.

Dado que nuestra investigación se trata de un estudio de carácter territorial, en el cual se analizan el conjunto de actividades económicas más representativas³, el número de ocupaciones surgidas se hace inabarcable para realizar el perfil profesional de cada una de ellas. No obstante, con el fin de favorecer el análisis de los datos estadísticos y proporcionar un sentido global al estudio se realiza una agrupación de ocupaciones de todos los sectores en los siguientes bloques generales y comunes a todos los sectores de actividad:

1. DIRECTIVOS/AS Y MANDOS INTERMEDIOS.
2. TRABAJADORES/AS CUALIFICADOS/AS.
3. TRABAJADORES/AS NO CUALIFICADOS/AS.

A continuación establecemos la definición de las tres ocupaciones seleccionadas, para poder seguir un criterio unificado en todos los sectores de actividad, tomando como referencia al Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid:

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

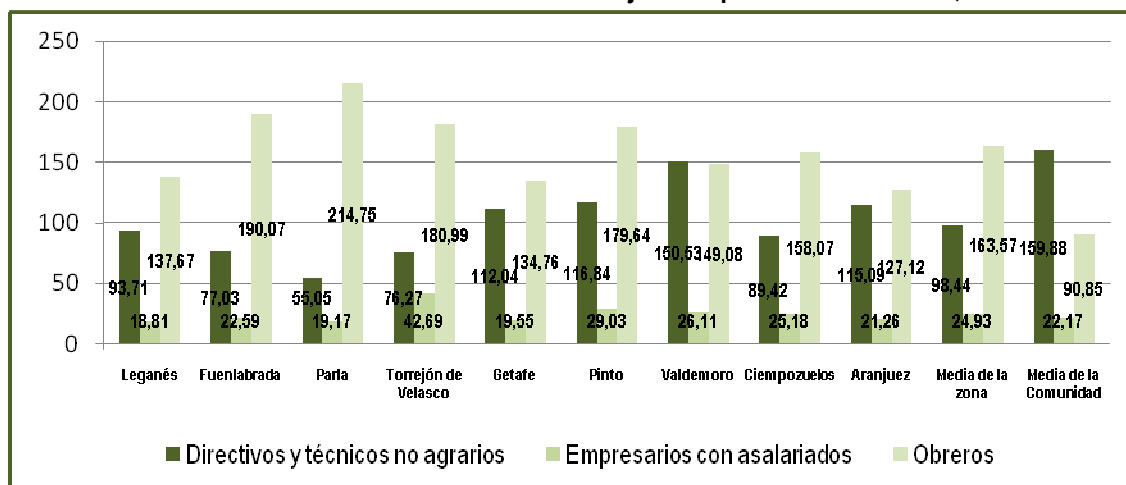
Por otro lado, el Instituto de estadística de la Comunidad de Madrid, establece una clasificación en 3 ocupaciones:

- Directivos y mandos técnicos no agrarios
- Empresarios con asalariados
- Obreros

³ En total 13 actividades económicas, seleccionadas según la Clasificación Nacional de Actividades Económicas

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

Gráfico 1: Condición socioeconómica de los trabajadores por 1000 habitantes⁴, año 2001



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

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

A lo largo de este se definirá el perfil profesional de los trabajadores de la zona sur de la Comunidad de Madrid, señalar que este perfil se realizará de una manera general para toda la muestra, por sectores de actividad y finalmente por ocupaciones.

⁴ Es el resultado de dividir el número de personas con cada una de las condiciones económicas señaladas entre la población de 15 o más años y multiplicarlo por 1000

Descripción del perfil profesional

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

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

El cuestionario consta de dos partes. La primera parte está formada por una serie de preguntas diferentes sobre reacciones hacia el trabajo y la segunda parte contiene preguntas sobre características específicas del trabajo. No obstante, cada una de las partes contienen una serie de dimensiones establecidas previamente, que son los aspectos que en principio se van a tener en cuenta para definir el perfil profesional de las ocupaciones objeto de estudio. Posteriormente y una vez realizado el análisis cuantitativo, comprobaremos si estas dimensiones se respetan o si por el contrario no lo hacen o surgen aspectos nuevos a valorar.

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

REACCIONES HACIA EL TRABAJO

Satisfacción en el trabajo:

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

Eficacia

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

Necesidades Formativas:

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

Conocimiento del trabajo:

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

CARACTERÍSTICAS ESPECÍFICAS DEL TRABAJO

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

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

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

- 34. Mi trabajo me permite tomar mis propias decisiones sobre cómo programarlo
- 35. Mi trabajo me permite decidir el orden de las tareas para llevarlo a cabo
- 36. Mi trabajo me permite planificar las tareas para llevarlo a cabo
- 37. Mi trabajo me proporciona la posibilidad de tomar iniciativas o juicios personales para llevarlo a cabo
- 38. Mi trabajo me permite tomar muchas decisiones yo solo
- 39. Mi trabajo me da autonomía para tomar mis propias decisiones
- 40. Mi trabajo me permite tomar decisiones sobre los métodos que puedo utilizar para llevarlo a cabo
- 41. Mi trabajo me proporciona bastante independencia y libertad en cuanto a la manera de realizarlo
- 42. Mi trabajo permite que yo mismo decida cómo realizarlo

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

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

Condiciones del trabajo: se refiere al grado de medio ambiente óptimo que envuelve la

realización de un trabajo, e incluye todo lo relativo a la salud laboral.

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

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

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

Interacción fuera de la organización: significa la medida en que el trabajo requiere de los empleados para interactuar y comunicarse con personas externas a la organización. Esta interacción podría tener lugar con los proveedores, clientes, o cualquier otra entidad externa, es decir se trata de interacciones con las personas más allá de los límites de la organización.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- 84. Mi trabajo requiere una gran resistencia física
- 85. Mi trabajo requiere una gran fuerza muscular
- 86. Mi trabajo requiere mucho esfuerzo físico
- 87. Mi trabajo requiere una actividad física rápida y continua

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

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

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

- 92. Mi trabajo implica el uso de un equipo variado
- 93. Mi trabajo implica el uso de un equipo o tecnología complejos
- 94. Mi trabajo implica el uso de un equipo o tecnologías sencillos
- 95. Fue necesaria una gran cantidad de tiempo para aprender a usar el equipo utilizado en mi trabajo

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

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

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

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

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

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

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

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

Señalar que para la valoración de las anteriores dimensiones, cada uno de los ítems que configuran dichas dimensiones fue valorado por los encuestados del 1 al 5, siendo la significación la siguiente:

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

I.1.1 El perfil profesional general de la muestra

A lo largo de este bloque analizaremos los resultados obtenidos del análisis del trabajo de campo mediante el análisis del cuestionario a través de una metodología cuantitativa.

El objetivo consiste en **describir** los resultados generales obtenidos del análisis y de esta forma hacer un retrato de la muestra encuestada en torno al perfil profesional. Por lo tanto, se analizarán aquellos ítems que hacen referencia a las dimensiones que configuran las reacciones ante el trabajo y a las características específicas del trabajo.

El cuestionario aplicado consta de las dos escalas señaladas las cuales inicialmente estaban formadas de la siguiente forma:

Denominación	Nº de ítems	Ítems
“Reacción hacia su trabajo”	18	Del 12 al 29
“Características de su trabajo en sí mismo”	82	Del 30 al 111

Para confirmar la validez y fiabilidad de las escalas y estudiar tanto si es necesaria la eliminación de algún ítem como la configuración de su estructura factorial hemos realizado una serie de pasos:

- Análisis de Correlación de Spearman: se han eliminado los ítems que tenían correlaciones menores de 0,4 con todos los demás ítems de la escala.
- Análisis Factorial de Componentes Principales: se ha aplicado el método con el fin de definir los distintos constructos de la escala durante la aplicación del método, se eliminaron los ítems con cargas factoriales inferiores a 0,45 en todas las dimensiones.
- Análisis de Fiabilidad: Una vez obtenida la estructura factorial se confirmará la fiabilidad de las subescalas mediante el estadístico alfa de Cronbach.

I.1.1.1 Reacciones hacia su trabajo

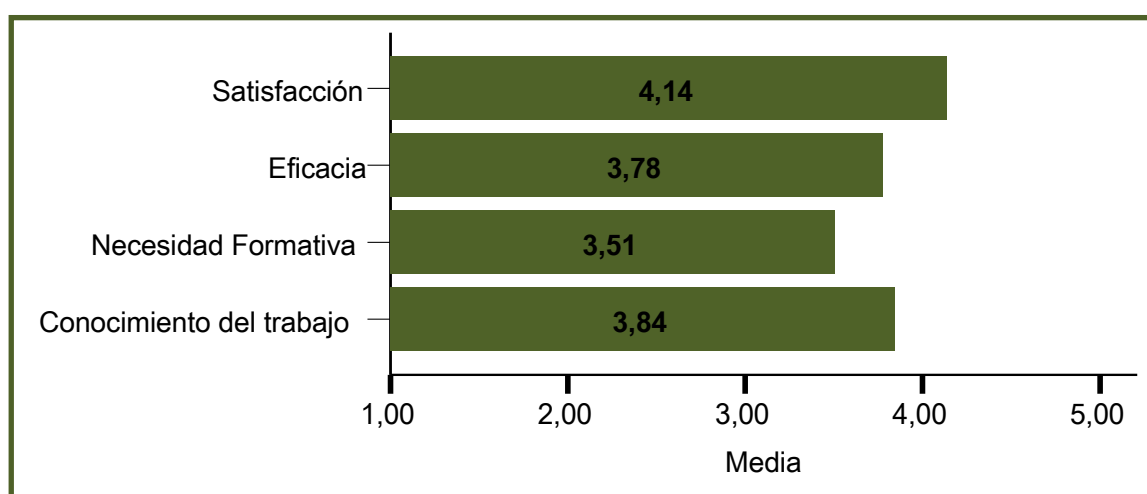
El primer análisis de correlación provoca la eliminación de los ítems 15, 19, 26 y 29 por no ser consistentes con los demás ítems de la escala (correlaciones inferiores a 0,4).

A partir de los 14 ítems no eliminados procedemos a la aplicación de un análisis factorial de componentes principales el cual proporciona una estructura factorial de 4 dimensiones. Es decir, se mantienen las dimensiones originales pero se eliminan algunos ítems:

Dimensión	Ítems	Alfa de Cronbach
1-Satisfacción	12, 13, 14, 16, 25	0,83
2-Eficacia	17,18, 20, 21	0,68
3-Necesidad Formativa	22, 23, 24	0,80
4-Conocimiento del trabajo	27, 28	0,74

Los encuestados, en general, puntúan bastante alto en función del grado de acuerdo las dimensiones de las reacciones ante el trabajo. La dimensión mejor valorada, con una promedio “de acuerdo” es la satisfacción en el trabajo, es decir, los encuestados están de acuerdo con el hecho de que están satisfechos con su trabajo actual. Los encuestados poseen una opinión “ni a favor ni en contra” en cuanto a la eficacia de su trabajo, el conocimiento y la necesidad formativa, aunque en el caso de las dos primeras dimensiones el promedio tiende al “de acuerdo” y si que no se posicionan respecto las necesidades formativas.

Gráfico 2. Promedio de cada una de las dimensiones que configuran las reacciones ante el trabajo



Fuente / Elaboración propia

Con la intención de profundizar más en cada una de las dimensiones que estructuran la escala de “Reacciones hacia su trabajo” analizamos de manera individual el conjunto de ítems que componen a cada una de ellas.

Tabla 1. Puntuaciones de los ítems de Satisfacción

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Me gusta la clase de trabajo que hago	390	1,00	5,00	4,33	,887
Me gusta mi trabajo más que a la mayoría	390	1,00	5,00	3,88	1,005
Realmente disfruto con mi trabajo	390	1,00	5,00	4,20	,954
En general, estoy satisfecho con mi trabajo	390	1,00	5,00	4,35	,850
Mi trabajo me permite usar todo el conocimiento relevante que poseo	390	1,00	5,00	3,93	1,022

Fuente / Elaboración propia

Los ítems puntuados de manera más alta son: “En general; estoy satisfecho con mi trabajo” y “Me gusta la clase de trabajo que hago más que a la mayoría”.

Comprobamos como los encuestados se manifiestan “de acuerdo” con todos los ítems de la dimensión satisfacción en el trabajo, salvo con la afirmación “Me gusta mi trabajo más que a la mayoría” y “mi trabajo me permite usar todo el conocimiento relevante que poseo” en los cuales los encuestados dicen estar “ni de acuerdo ni en desacuerdo”.

En el caso de la dimensión eficacia destaca como ítem con mayor media y con una puntuación clasificada en el acuerdo “mi trabajo está diseñado del modo más eficiente posible”. El resto de los ítems se sitúan en una puntuación de “ni de acuerdo ni en desacuerdo”.

Tabla 2. Puntuaciones de los ítems de Eficacia

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Mi trabajo está diseñado del modo más eficiente posible	390	1,00	5,00	4,00	,894
Mi trabajo tiene pocos pasos innecesarios	390	1,00	5,00	3,46	1,114
Mi trabajo está diseñado de tal modo que se realiza lo más rápido posible	390	1,00	5,00	3,86	,993
Mi trabajo está diseñado de tal modo que se realiza de la forma más económica posible	390	1,00	5,00	3,79	1,016

Fuente / Elaboración propia

Tabla 3. Puntuaciones de los ítems de Necesidad Formativa

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Un trabajador nuevo necesita mucha formación para poder desempeñar mi trabajo con éxito	390	1,00	5,00	3,55	1,157
Un trabajador nuevo necesita mucha experiencia para poder desempeñar mi trabajo con éxito	390	1,00	5,00	3,59	1,157
Mi trabajo requirió mucha formación	390	1,00	5,00	3,38	1,217

Fuente / Elaboración propia

Respecto a la necesidad formativa todos los ítems se encuentran en una media similar , lo mismo que en el caso de conocimiento del trabajo

Tabla 4. Puntuaciones de los ítems de Conocimiento del trabajo

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Soy capaz de anticipar problemas en mi trabajo	390	1,00	5,00	3,91	,888
Anticipo los problemas antes de que ocurran en mi trabajo	390	1,00	5,00	3,78	,930

Fuente / Elaboración propia

1.1.2 Características específicas del trabajo

En primer lugar, señalar que a partir del estudio de correlación de Spearman eliminamos los ítems 46, 47, 48, 61, 64, 66, 67, 74, 81, 100, 104 y 108.

En un primer análisis factorial (15 factores) se procede a la eliminación de los ítems 30, 53, 63, 88, 89, 91y 109 por tener cargas factoriales inferiores a 0,45. Se plantea un segundo análisis factorial en este caso con 13 factores debido a que los dos últimos factores no representan ningún ítem con carga factorial alta y esto provoca la eliminación del ítem 65 Así la estructura factorial queda formada por **13 dimensiones**, en lugar de las 17 iniciales; que representan los 62 ítems no eliminados.

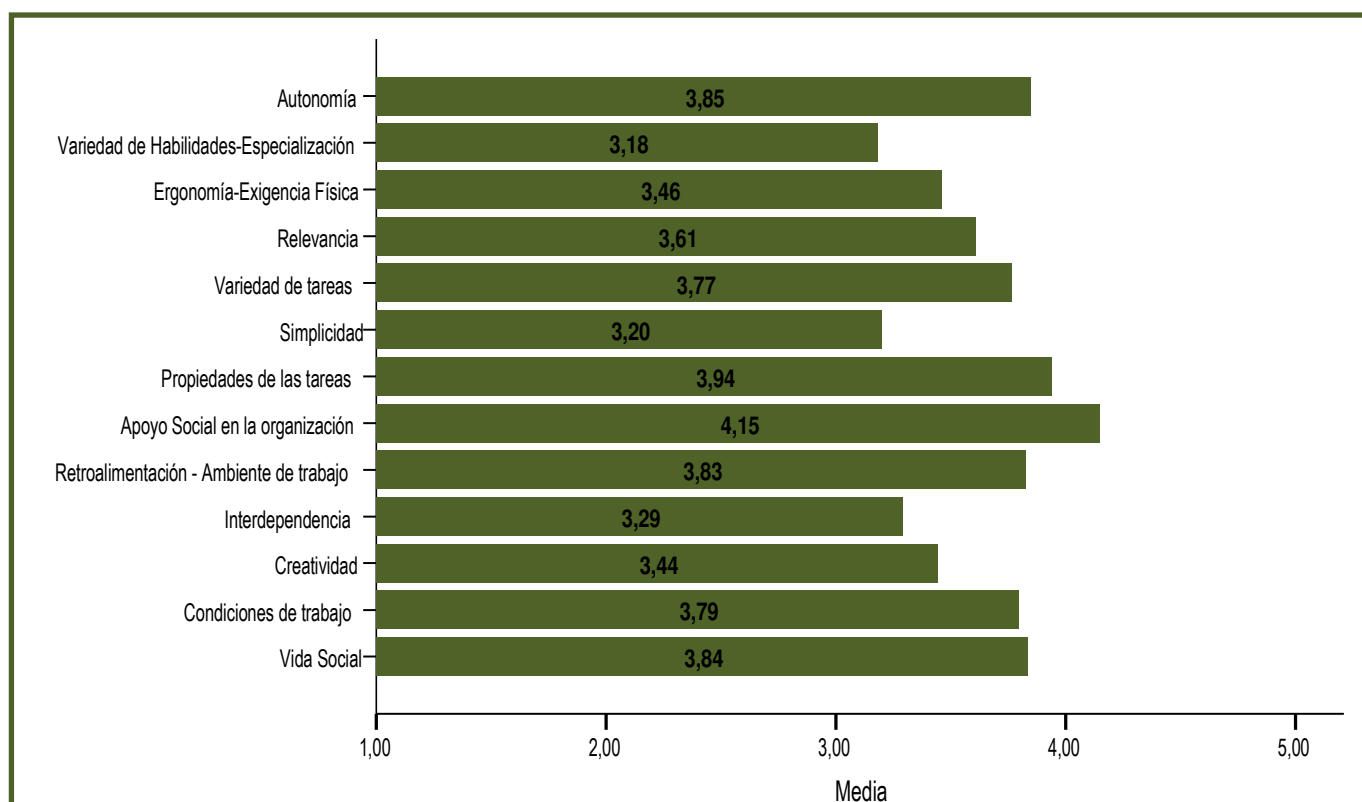
Dimensión	Ítems	Alfa de Cronbach
1.- Autonomía	34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42	0,91
2.- Variedad de Habilidades-Especialización	31, 32, 33, 76, 77, 78, 79, 92, 93, 95	0,87
3.-Ergonomía-Exigencia Física	70, 72*, 73*, 75*, 84*, 85*, 86*, 87*	0,87
4.- Relevancia	60, 62, 80, 82,83	0,76
5.- Variedad de tareas	90, 105, 106,107	0,70
6.-Simplicidad	94, 101, 102, 103,	0,72
7.-Propiedades de las tareas	96, 97, 98, 99	0,73
8.- Apoyo Social en la organización	57, 58, 59	0,69
9.- Retroalimentación – Ambiente de trabajo	68, 69, 71, 50	0,62
10.- Interdependencia	43,44, 45	0,67
11.- Creatividad	110, 111	0,61

12.- Condiciones de trabajo	49, 51, 52	0,60
13.- Vida Social	54, 55, 56	0,70

* A la hora de crear las dimensiones estos ítems han sido recodificados con el fin de mantener el sentido positivo de la dimensión

Comentar que respecto a las características propias del trabajo, en todas las dimensiones, salvo en el apoyo social en la organización en el cual la mayoría están de acuerdo, la población encuestada no se posiciona respecto al acuerdo, situándose el valor del promedio en 3, que implica ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Gráfico 3. Promedio de cada una de las dimensiones que configuran las características específicas del trabajo



Fuente / Elaboración propia

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

- Autonomía
- Propiedad de las tareas
- Retroalimentación-ambiente de trabajo
- Vida Social

Y valores que se acercan al 2 (en desacuerdo):

- Variedad de habilidades-especialización
- Simplicidad

Para comprobar esta variabilidad de las diferentes dimensiones que componen la escala de Características específicas del trabajo las examinamos de manera individual:

Tabla 5 Puntuaciones de los ítems de Autonomía

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Mi trabajo me permite tomar mis propias decisiones sobre cómo programarlo	390	1,00	5,00	3,86	,970
Mi trabajo me permite decidir el orden de las tareas para llevarlo a cabo	390	1,00	5,00	3,81	,950
Mi trabajo me permite planificar las tareas para llevarlo a cabo	390	1,00	5,00	3,82	,915
Mi trabajo me proporciona la posibilidad de tomar iniciativas o juicios personales para llevarlo a cabo	390	1,00	5,00	3,81	,946
Mi trabajo me permite tomar muchas decisiones yo solo	390	1,00	5,00	3,81	1,031
Mi trabajo me da autonomía para tomar mis propias decisiones	390	1,00	5,00	3,86	,986
Mi trabajo me permite tomar decisiones sobre los métodos que puedo utilizar para llevarlo a cabo	390	1,00	5,00	3,81	,958
Mi trabajo me proporciona bastante independencia y libertad en cuanto a la manera de realizarlo	390	1,00	5,00	3,94	,943
Mi trabajo permite que yo mismo decida cómo realizarlo	390	1,00	5,00	3,86	,954

Fuente / Elaboración propia

Todos los ítems que configuran la dimensión de Autonomía poseen una puntuación media muy similar, situándose entre el 3,81 y 3,94, pudiendo afirmar que esta dimensión a pesar de poseer un promedio que se sitúa en el “ni de acuerdo ni en desacuerdo” tiende hacia el “de acuerdo”.

Tabla 6: Puntuaciones de los ítems de Variedad de Habilidades-Especialización

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Mi trabajo requiere que yo utilice una gran variedad de habilidades diferentes para completar el trabajo	390	1,00	5,00	3,46	,934
Mi trabajo requiere que yo use habilidades complejas o de alto nivel	390	1,00	5,00	2,97	1,055
Mi trabajo requiere el uso de un gran número de habilidades	390	1,00	5,00	3,39	,963
Mi trabajo es altamente especializado en cuanto a propósito, tareas o actividades	390	1,00	5,00	3,40	1,041
Las herramientas, procedimientos, materiales, etc. utilizados en mi trabajo son altamente especializados en cuanto a su propósito	390	1,00	5,00	3,20	1,113
Mi trabajo requiere destrezas y conocimientos muy especializados	390	1,00	5,00	3,26	1,074
Mi trabajo requiere una profundidad de conocimientos y de experiencia	390	1,00	5,00	3,44	1,085
Mi trabajo implica el uso de un equipo variado	390	1,00	5,00	3,10	1,028
Mi trabajo implica el uso de un equipo o tecnología complejos	390	1,00	5,00	2,82	1,105
Fue necesaria una gran cantidad de tiempo para aprender a usar el equipo utilizado en mi trabajo	390	1,00	5,00	2,78	1,106

Fuente / Elaboración propia

Todos los ítems de la dimensión variedad de habilidades obtienen una puntuación media que se posiciona en un claro “ni de acuerdo ni en desacuerdo”, salvo “mi trabajo requiere que yo use habilidades complejas o de alto nivel”, “mi trabajo implica el uso o tecnologías complejas” y “fue necesaria una gran cantidad de tiempo para aprender a usar el equipo utilizado en mi trabajo” que una puntuaciones medias que se sitúan en un “en desacuerdo”.

Acerca de la dimensión que hace referencia a la Ergonomía- Exigencia física existe una diferencia notable en la puntuación media de sus ítems, que se sitúan entre el “en desacuerdo”, “ni de acuerdo ni en desacuerdo”, y el “de acuerdo”. De esta manera obtenemos que los encuestados están “de acuerdo” con “la disposición de los asientos en mi trabajo es adecuada”. Se encuentran en una situación “ni de acuerdo ni en desacuerdo” respecto a “mi trabajo implica moverse repetidamente o realizar movimientos repetitivos” y “mi trabajo implica posturas y movimientos variados” y están “en desacuerdo” con todos aquellos ítems que implican cierta exigencia física.

Tabla 7: Puntuaciones de los ítems de Ergonomía-Exigencia Física

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
La disposición de los asientos en mi trabajo es adecuada (p.ej., posibilidad de estar sentado, sillas cómodas, buena postura)	390	1,00	5,00	4,05	1,070
Mi trabajo implica moverse repetidamente o realizar movimientos repetitivos	390	1,00	5,00	3,07	1,145
Mi trabajo implica posturas y movimientos variados (p.ej., sentado, de pie, caminando, doblado/inclinado, levantado)	390	1,00	5,00	3,30	1,134
Mi trabajo requiere hacer esfuerzos para coger objetos que están fuera del alcance	390	1,00	5,00	2,47	1,216
Mi trabajo requiere una gran resistencia física	390	1,00	5,00	2,38	1,219
Mi trabajo requiere una gran fuerza muscular	390	1,00	5,00	2,14	1,104
Mi trabajo requiere mucho esfuerzo físico	390	1,00	5,00	2,29	1,212
Mi trabajo requiere una actividad física rápida y continua	390	1,00	5,00	2,70	1,280

Fuente / Elaboración propia

La dimensión de relevancia se encuentra conformada por un conjunto de ítems que poseen un comportamiento similar, posicionándose en un claro “ni de acuerdo ni en desacuerdo”. Solamente destacar que la media de “en mi trabajo, con frecuencia me comunico con personas que no trabajan para la misma organización que yo” adquiere un valor que se aproxima al “de acuerdo”

Tabla 8: Puntuaciones de los ítems de Relevancia

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Mi trabajo requiere pasar mucho tiempo con personas externas a mi organización	390	1,00	5,00	3,67	1,118
En mi trabajo, con frecuencia me comunico con personas que no trabajan para la misma organización que yo	390	1,00	5,00	3,97	,979
Es probable que los resultados de mi trabajo afecten significativamente a las vidas de otras personas	390	1,00	5,00	3,49	1,099
Las consecuencias de mi trabajo provocan un gran impacto en personas externas a la organización	390	1,00	5,00	3,39	1,081
El producto resultante de mi trabajo provoca un impacto significativo en personas externas a la organización	390	1,00	5,00	3,53	1,045

Fuente / Elaboración propia

Respecto las dimensiones de Variedad de las tareas y Simplicidad simplemente señalar que en ambos casos todas las puntuaciones medias de los ítems se posiciona en un “ni de acuerdo ni en desacuerdo”, destacando que en el caso de la Variedad de las tareas la puntuaciones tienden más hacia el “de acuerdo” y en el de “Simplicidad” al desacuerdo.

Tabla 9: Puntuaciones de los ítems de Variedad de tareas

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Mi trabajo me exige estar pendiente de más de una cosa a la vez	390	1,00	5,00	3,89	,890
Mi trabajo implica realizar una serie de actividades diferentes	390	1,00	5,00	3,64	,988
Mi trabajo requiere el desempeño de un amplio número de tareas	390	1,00	5,00	3,74	,847
Mi trabajo requiere desempeñar tareas variadas	390	1,00	5,00	3,80	,873

Fuente / Elaboración propia

Tabla 10: Puntuaciones de los ítems de Simplicidad

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Mi trabajo implica el uso de un equipo o tecnologías sencillos	390	1,00	5,00	3,28	1,041
Las tareas de mi trabajo son sencillas y poco complicadas	390	1,00	5,00	3,18	,958
Mi trabajo se compone de tareas relativamente poco complicadas	390	1,00	5,00	3,24	,964
Para hacer mi trabajo sólo hago tareas relativamente sencillas	390	1,00	5,00	3,09	,985

Fuente / Elaboración propia

La dimensión propiedades de las tareas significa el grado en el que un puesto de trabajo implica un proceso de trabajo completo, es decir en el cual los resultados son fácilmente identificables. Respecto su promedio nos encontramos que puntúa un 3,94, es decir se encuentra en el “ni de acuerdo ni en desacuerdo” pero claramente tendente al “de acuerdo”. El comportamiento de los ítems que lo constituyen es el siguiente

Tabla 11: Puntuaciones de los ítems de Propiedades de las tareas

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Mi trabajo implica completar una serie de tareas que tiene un principio y un final obvios	390	1,00	5,00	4,01	,874
Mi trabajo está organizado de manera que pueda llevar a cabo una tarea completa desde el principio hasta el final	390	1,00	5,00	3,92	,923
Mi trabajo me proporciona la oportunidad de completar un producto desde el principio hasta el final	390	1,00	5,00	3,81	1,025
Mi trabajo me permite completar el trabajo que empiezo	390	2,00	5,00	4,01	,822

Fuente / Elaboración propia

Respecto el apoyo social en la organización señalar que el promedio de esta dimensión se sitúa en el “de acuerdo” y sus ítems poseen el mismo comportamiento, salvo en el caso de “a mi supervisor le preocupa el bienestar de la gente que trabaja para él” que puntúa un 3,97.

Tabla 12: Puntuaciones de los ítems de Apoyo Social en la organización

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
A mi supervisor/a le preocupa el bienestar de la gente que trabaja para él / ella	390	1,00	5,00	3,97	,968
La gente con la que trabajo se interesa por mi	390	1,00	5,00	4,11	,896
La gente con la que trabajo es amable	390	1,00	5,00	4,37	,781

Fuente / Elaboración propia

En el caso de la dimensión Retroalimentación-Ambiente de trabajo comprobamos como en los ítems que hacen referencia a la relación con otros compañeros (“Otra gente de la organización, como directivos y compañeros, me proporcionan información sobre la eficacia” y “otras personas de mi organización me proporcionan feedback/retroalimentación sobre mi desempeño”) la puntuación media se sitúa en un “ni de acuerdo ni en desacuerdo”. Sin embargo, en aquellos ítems que se refieren a la relación con el ambiente de trabajo (“mi lugar de trabajo resulta cómodo para cualquier persona, independientemente su constitución en términos de espacio, alcance, altura de los ojos, espacio para las piernas.” y “el ambiente en mi lugar de trabajo es cómodo en términos de temperatura y humedad”) tiende o se sitúa en el “de acuerdo”.

Tabla 13: Puntuaciones de los ítems de Retroalimentación-Ambiente de trabajo

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Otra gente de la organización, como directivos y compañeros de trabajo, me proporciona información sobre la eficacia (p. ej., la calidad y la cantidad) de mi desempeño laboral	390	1,00	5,00	3,63	,923
Otras personas de mi organización (como mis directivos o compañeros de trabajo) me proporcionan feedback / retroalimentación sobre mi desempeño	390	1,00	5,00	3,53	,903
Mi lugar de trabajo resulta cómodo para cualquier persona, independientemente de su constitución, en términos de espacio, alcance, altura de los ojos, espacio para las piernas, etc.	390	1,00	5,00	3,97	,958
El ambiente en mi lugar de trabajo es cómodo en términos de temperatura y humedad	390	1,00	5,00	4,18	1,001

Fuente / Elaboración propia

Las puntuaciones medias de los ítems que constituyen las dimensiones de Interdependencia y Creatividad se sitúan todas ellas en el valor de “ni de acuerdo ni en desacuerdo”.

Tabla 14: Puntuaciones de los ítems de Interdependencia

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Mi trabajo requiere que yo lo complete antes de que los demás completen el suyo	390	1,00	5,00	3,15	1,047
Otros trabajos dependen directamente del mío	390	1,00	5,00	3,38	1,101
Si no se hace mi trabajo, no se pueden completar otros trabajos	390	1,00	5,00	3,34	1,087

Fuente / Elaboración propia

Tabla 15: Puntuaciones de los ítems de Creatividad

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Mi trabajo a menudo implica tratar problemas con los que no me he encontrado antes	390	1,00	5,00	3,46	,969
Mi trabajo requiere ideas o soluciones excepcionales a los problemas	390	1,00	5,00	3,43	,923

Fuente / Elaboración propia

Dentro de la dimensión condiciones de trabajo se destaca que uno de sus ítems se posicionan en la categoría “de acuerdo”, concretamente “mi trabajo se desarrolla en un entorno libre de riesgos para la salud”. Los encuestados expresan un “ni de acuerdo ni en desacuerdo” en el caso de “mi trabajo tiene un riesgo bajo de sufrir accidentes” y “en mi lugar de trabajo no hay un nivel de ruido excesivo”.

Tabla 16: Puntuaciones de los ítems de Condiciones de trabajo

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
En mi lugar de trabajo no hay un nivel de ruido excesivo	390	1,00	5,00	3,68	1,243
Mi trabajo tiene un riesgo bajo de sufrir accidentes	390	1,00	5,00	3,69	1,282
Mi trabajo se desarrolla en un entorno libre de riesgos para la salud (ej., productos químicos, humos, etc.)	390	1,00	5,00	4,01	1,119

Fuente / Elaboración propia

Finalmente analizamos la última dimensión, la vida social, señalar que esta dimensión no existía como tal en el cuestionario inicial sino que ha surgido tras los análisis realizados. Comprobamos que el ítem de “tengo la ocasión de conocer a gente en mi trabajo” los encuestados lo puntúan con un “de acuerdo”, mientras que los otros dos que hacen más referencia al surgimiento de lazos de amistad o relaciones sociales son valorados con un “ni acuerdo ni en desacuerdo”.

Tabla 17: Puntuaciones de los ítems de Vida Social

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Tengo la oportunidad de hacer amigos en mi trabajo	390	1,00	5,00	3,73	1,042
Tengo la ocasión de conocer gente en mi trabajo	390	1,00	5,00	4,13	,963
Tengo oportunidad de hacer vida social en mi trabajo	390	1,00	5,00	3,64	1,092

Fuente / Elaboración propia

1.2 El perfil profesional por sectores de actividad

A continuación estudiaremos el perfil profesional en función de los cuatro grandes sectores de actividad: Agricultura, Industria, Construcción y Servicios.

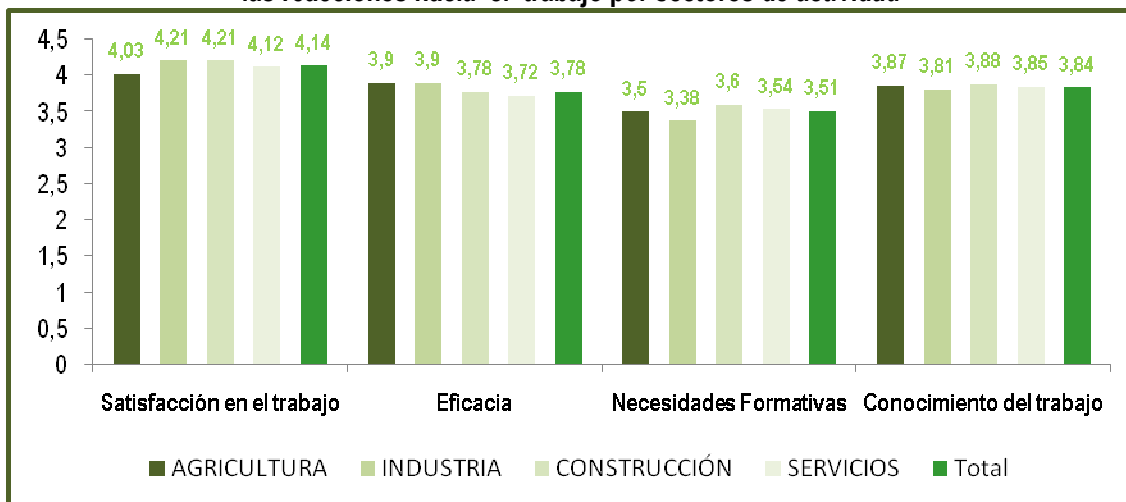
1.2.1 Reacciones hacia su trabajo

Respecto las dimensiones que constituyen las Reacciones hacia su trabajo todos sectores las puntúan de una manera muy similar, de tal forma que no nos encontramos con diferencias estadísticamente significativas entre ellos, es decir podemos decir que el sector de actividad no afecta a la hora de la valoración de las dimensiones de Reacciones hacia su trabajo.

Si que es cierto que podemos realizar ciertas puntualizaciones: nos encontramos con que en el caso de la “Satisfacción en el trabajo” todos los sectores lo puntúan con el “de acuerdo”, y es el sector de la agricultura el que lo puntúa más bajo, incluso situándose por debajo del promedio global.

Respecto la eficacia, las necesidades formativas y los conocimientos del trabajo los trabajadores de todos los sectores los puntúan con un “ni de acuerdo ni en desacuerdo”. En el caso de la eficacia los trabajadores del sector y de la agricultura lo puntúan con un 3,9, es decir prácticamente se sitúan en el “de acuerdo”.

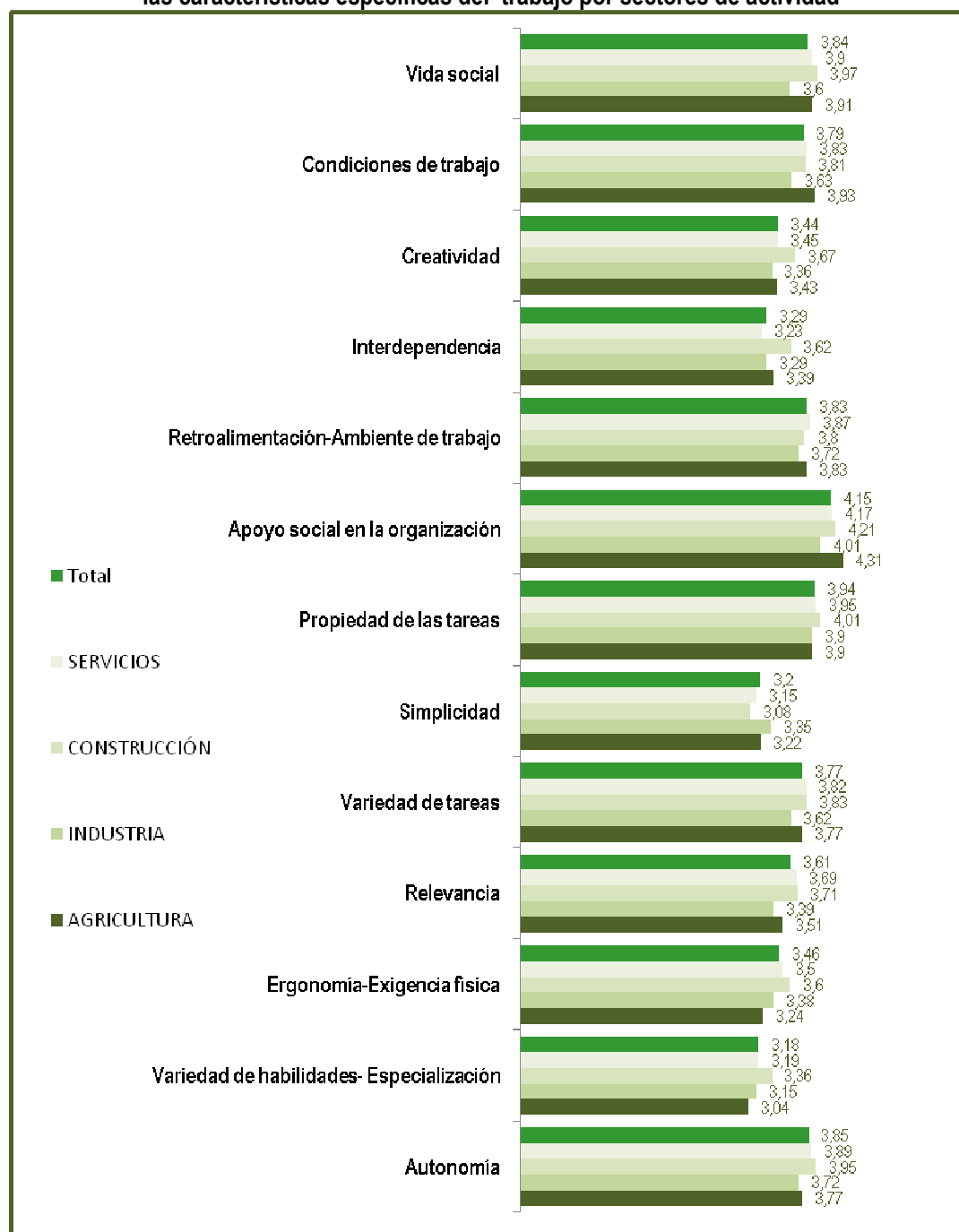
Gráfico 4. Promedio de cada una de las dimensiones que configuran las reacciones hacia el trabajo por sectores de actividad



Fuente / Elaboración propia

2.2.2 Características específicas del trabajo

Gráfico 5. Promedio de cada una de las dimensiones que configuran las características específicas del trabajo por sectores de actividad



Fuente / Elaboración propia

Por sectores de actividad en el caso de las características específicas del trabajo, encontramos diferencias estadísticamente significativas en **relevancia**, en donde la construcción adquiere un valor de 3,71 frente a industria de 3,39. Por lo tanto, el puesto de trabajo influye más en la vida o

el trabajo de otros en el caso de los sectores de actividad incluidos dentro de la construcción que en las actividades industriales.

El **apoyo social**, que puntúan en todos los sectores con un “de acuerdo”, también muestra diferencias significativas, con valores altos en construcción 4,31 y bajos en industria 4,01, por lo que existe mayor colaboración entre los trabajadores dentro de este sector de actividad

1.3 El perfil profesional por ocupaciones

Una vez analizado el perfil profesional de la muestra en general y por los cuatro grandes sectores de actividad, es decir de la generalidad de trabajadores que configuran la zona sur de la comunidad de Madrid, pasamos a examinar el perfil profesional por las ocupaciones definidas como la base de nuestra investigación: Directivos, Trabajadores Cualificados y Trabajadores no Cualificados.

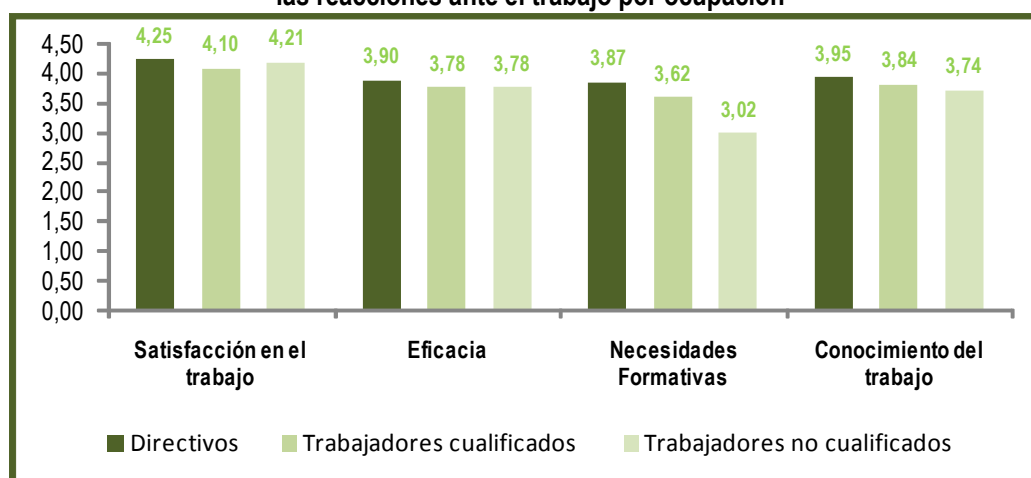
1.3.1 Reacciones hacia su trabajo

Si observamos, como las diferentes ocupaciones objeto de estudio valoran el grado de acuerdo con las reacciones ante el trabajo comprobamos que el comportamiento de directivos, trabajadores cualificados y no cualificados es bastante similar.

Lo más destacable es que los directivos puntúan por encima de las otras dos ocupaciones en todas las dimensiones. Destaca el alto grado de satisfacción que tienen los encuestados hacia su trabajo otorgando 4,14 puntos de media en una escala de 1 a 5, siendo los directivos o mandos intermedios los más satisfechos.

Los directivos o mandos intermedios también son el colectivo que da una mayor valoración a la eficacia y la necesidad formativa en contraposición a los trabajadores no cualificados que son los que aportan menor puntuación. En este sentido destacar que, en la dimensión de las necesidades formativas los trabajadores no cualificados, a pesar de que el promedio se enmarca en la categoría “ni de acuerdo ni en desacuerdo” igual que el resto de las ocupaciones, su valor se encuentra muy próximo al “no de acuerdo”, implicando por lo tanto que estos trabajadores no consideran que su trabajo requiera de formación para realizarlo.

Gráfico 6 Promedio de cada una de las dimensiones que configuran las reacciones ante el trabajo por ocupación



Fuente / Elaboración propia

A continuación realizaremos una revisión de cómo se comportan las diferentes ocupaciones analizadas en función de los diferentes sectores de actividad. A pesar de no haber encontrado ninguna diferencia estadísticamente significativa podemos realizar ciertos comentarios con respecto a las tendencias generales.

Tabla 18: Puntuaciones de la Escala “Reacción hacia su trabajo” de los Directivos por sectores de actividad

Media					
	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Total
Satisfacción	3,90	4,44	3,98	4,26	4,25
Eficacia	3,83	3,98	3,80	3,89	3,90
Necesidad Formativa	3,10	3,74	3,83	4,03	3,87
Conocimiento del trabajo	3,95	3,83	3,95	4,00	3,95

Fuente / Elaboración propia

Observamos que son los Directivos del sector Industria y Servicios los que en general puntúan más alto las dimensiones que constituyen la escala de “Reacciones hacia su trabajo”. De tal manera, que los Directivos de la Industria puntúan con un “de acuerdo” la “Satisfacción en el trabajo” y los Directivos del sector Servicios le dan esta calificación a la “Satisfacción”, las “Necesidades formativas” y los “Conocimientos del trabajo”.

Tabla 19: Puntuaciones de la Escala “Reacción hacia su trabajo” de los Trabajadores Cualificados por sectores de actividad

Media					
	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Total
Satisfacción	4,18	4,25	4,24	4,01	4,10
Eficacia	4,08	4,04	3,90	3,63	3,78
Necesidad Formativa	3,93	3,56	3,80	3,59	3,62
Conocimiento del trabajo	3,70	3,80	4,05	3,85	3,84

Fuente / Elaboración propia

Los trabajadores cualificados de todos los sectores le dan a la satisfacción en el trabajo una valoración de “de acuerdo”. Sin embargo, solamente son los trabajadores cualificados de la agricultura y la industria los que manifiestan estar de acuerdo con la eficacia y los trabajadores cualificados de la construcción con los “conocimientos del trabajo”.

Tabla 20: Puntuaciones de la Escala “Reacción hacia su trabajo” de los Trabajadores No Cualificados por sectores de actividad

Media					
	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Total
Satisfacción	4,02	3,93	4,40	4,09	4,07
Eficacia	3,80	3,68	3,65	3,63	3,66
Necesidad Formativa	3,47	2,84	3,17	3,01	3,02
Conocimiento del trabajo	3,95	3,78	3,65	3,71	3,74

Fuente / Elaboración propia

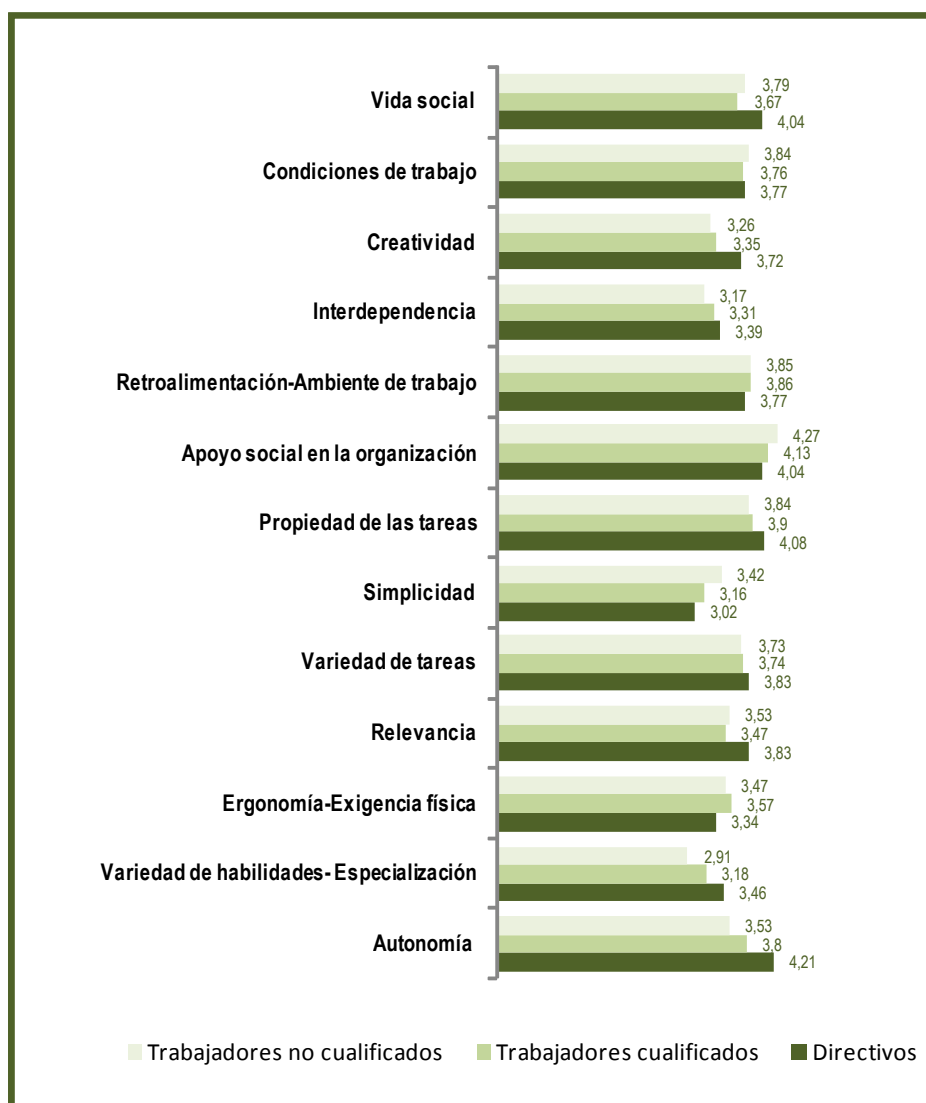
Se destaca que los trabajadores no cualificados de la industria puntúan con un “ni acuerdo ni en desacuerdo” la “satisfacción”, mientras que este tipo de trabajadores del resto de los sectores lo valoran con un “de acuerdo”. Por otro lado, son estos mismos trabajadores de la industria manifiestan no estar “de acuerdo” con el hecho de poseer necesidades formativa en el trabajo.

1.3.2 Características específicas del trabajo

Respecto a las características específicas del trabajo examinadas por cada ocupación nos encontramos también con que los encuestados de cada una de las ocupaciones puntúan el grado de acuerdo por cada una de las dimensiones de manera muy similar, aunque nos encontramos con pequeñas diferencias.

Las puntuaciones de trabajadores cualificados y no cualificados son más similares, existiendo pequeñas diferencias de éstos con los directivos. De esta manera, se observan diferencias estadísticamente significativas en varios de los aspectos a estudio, según cargo, destacando que son los directivos y mandos intermedios de la zona sur de la Comunidad de Madrid representan la ocupación que goza de mayor autonomía, requieren **mayor especialización**, realizan **tareas de mayor relevancia y menor simplicidad**.

Gráfico 7. Promedio de cada una de las dimensiones que configuran las características específicas del trabajo por ocupación



Fuente / Elaboración propia

De la misma manera que hemos realizado en la escala de Reacciones hacia su trabajo, revisaremos cómo se comportan las diferentes ocupaciones analizadas en función de los distintos sectores de actividad en las dimensiones que constituyen las Características específicas del trabajo.

No existen diferencias estadísticamente significativas dentro de cada ocupación en los diferentes sectores de actividad, pero a continuación reseñamos la tendencia encontrada:

Tabla 21: Puntuaciones de la Escala “Características específicas del trabajo” de los Directivos por sectores de actividad

Media					
	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Total
Autonomía	3,83	4,27	4,33	4,22	4,21
Variedad de Habilidades-Especialización	2,90	3,43	3,93	3,48	3,46
Ergonomía-Exigencia Física	3,18	3,30	3,03	3,42	3,34
Relevancia	3,64	3,60	4,18	3,90	3,83
Variedad de tareas	3,78	3,78	4,15	3,82	3,83
Simplicidad	3,43	3,19	2,78	2,93	3,02
Propiedades de las tareas	3,83	4,27	4,18	4,02	4,08
Apoyo Social en la organización	4,20	3,92	4,07	4,06	4,04
Retroalimentación - Ambiente de trabajo	3,63	3,65	3,75	3,83	3,77
Interdependencia	3,30	3,47	3,87	3,32	3,39
Creatividad	3,75	3,68	4,20	3,68	3,72
Condiciones de trabajo	3,77	3,73	3,83	3,78	3,77
Vida Social	3,53	3,81	4,27	4,17	4,04

Fuente / Elaboración propia

Los Directivos de la agricultura están “en desacuerdo” con el hecho de que su actividad laboral posea “Variabilidad de habilidades-especialización” mientras que los del resto de sectores no se posicionan al respecto. Por otro lado éstos mismos no se posicionan respecto la “autonomía” y el resto los directivos de los otros tres sectores están de acuerdo con esta característica.

Los Directivos de la Construcción puntúan con un “de acuerdo” la “relevancia”, la variedad de habilidades” y la “creatividad”, mientras que los Directivos del resto de los sectores no se decantan ni por el “de acuerdo” ni por el “desacuerdo”.

Estos Directivos del sector de la construcción junto con los del sector servicios no consideran que en sus puestos de trabajo exista una simplicidad de tareas. Del mismo modo son los anteriores los que le proporcionan más valoración al “apoyo social”.

Los Directivos de la Industria valoran con un “ni de acuerdo ni en desacuerdo” el “apoyo social”, mientras que el resto manifiestan su acuerdo con esta característica del trabajo.

Tabla 22: Puntuaciones de la Escala “Características específicas del trabajo” de los Trabajadores Cualificados por sectores de actividad

Media	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Total
Autonomía	4,07	3,64	3,82	3,83	3,80
Variedad de Habilidades-Especialización	3,08	3,04	3,35	3,22	3,18
Ergonomía-Exigencia Física	3,46	3,65	3,75	3,53	3,57
Relevancia	3,36	3,20	3,42	3,59	3,47
Variedad de tareas	3,73	3,58	3,75	3,80	3,74
Simplicidad	3,25	3,33	3,08	3,09	3,16
Propiedades de las tareas	4,05	3,67	3,75	3,98	3,90
Apoyo Social en la organización	4,43	3,98	4,13	4,15	4,13
Retroalimentación - Ambiente de trabajo	3,98	3,90	3,68	3,86	3,86
Interdependencia	3,67	3,22	3,63	3,25	3,31
Creatividad	3,55	3,13	3,40	3,40	3,35
Condiciones de trabajo	4,13	3,59	3,93	3,76	3,76
Vida Social	4,20	3,47	3,73	3,68	3,67

Fuente / Elaboración propia

Lo más destacable de esta ocupación hace referencia a los Trabajadores Cualificados de la agricultura que son los que se diferencian más en puntuaciones de los cuatro sectores. De tal forma, que están “de acuerdo” con la “autonomía”, la “propiedad de las tareas” la “vida social” y las “condiciones de trabajo” de su trabajo, mientras que los trabajadores cualificados de los otros tres sectores valoran estas características como “ni de acuerdo ni en desacuerdo”.

Tabla 23: Puntuaciones de la Escala “Características específicas del trabajo” de los Trabajadores No Cualificados por sectores de actividad

Media	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Total
Autonomía	3,41	3,26	3,70	3,62	3,53
Variedad de Habilidades-Especialización	3,15	2,98	2,80	2,87	2,91
Ergonomía-Exigencia Física	3,09	3,18	4,03	3,56	3,47
Relevancia	3,54	3,37	3,52	3,59	3,53
Variedad de tareas	3,80	3,49	3,60	3,83	3,73
Simplicidad	2,98	3,53	3,40	3,44	3,42
Propiedades de las tareas	3,83	3,77	4,10	3,83	3,84
Apoyo Social en la organización	4,30	4,14	4,43	4,30	4,27
Retroalimentación - Ambiente de trabajo	3,88	3,61	3,98	3,92	3,85
Interdependencia	3,20	3,18	3,37	3,14	3,17
Creatividad	3,00	3,25	3,40	3,28	3,26
Condiciones de trabajo	3,90	3,57	3,67	3,96	3,84
Vida Social	4,00	3,52	3,90	3,85	3,79

Fuente / Elaboración propia

Los Trabajadores No Cualificados de la Construcción consideran que su trabajo posee la característica de la “ergonomía-exigencia física” y la “propiedad de las tareas”, mientras que lo del resto de sectores no se posiciona respecto estas características.

Los trabajadores no cualificados de la agricultura dicen estar “en desacuerdo” con que su trabajo se caracteriza por la simplicidad de las tareas y consideran que en él existe “apoyo social”.



Apreciaciones finales

En este nivel de análisis hemos tratado de trazar una panorámica general del territorio desde el punto de vista de las ocupaciones que aparecen en el mismo, identificando aquellas que se pueden considerar como representativas de todos los sectores, por su carácter transversal, ya que hemos visto la dificultad de sintetizar la información acerca de las ocupaciones presentes en el territorio, debido precisamente a eso: a ser un estudio territorial, que abarca 13 actividades económicas diferentes. Así, hemos optado por efectuar un análisis, en el que hemos incluido las ocupaciones transversales que se encuentran en todas las empresas como son la categoría profesional de:

- Director/as y mando Intermedio.
- Trabajador/a Cualificado/a
- Trabajador/a No Cualificado/a

Para el desarrollo de este análisis se ha recopilado información a través de algunas de las fuentes documentales e institucionales, que nos han permitido establecer una serie de aspectos relevantes a tener en cuenta, posibilitando la posterior definición de los perfiles profesionales de los/as trabajadores/as encuestados. Asimismo, además de las fuentes documentales también se ha realizado el análisis estadístico de las encuestas realizadas, así como el análisis de contenidos de las entrevistas a expertos.

Hemos realizado la descripción de los perfiles profesionales de las ocupaciones seleccionadas (Director/a y mando intermedio, Trabajador/a Cualificado/a y Trabajador/a No Cualificado/a) a través de las reacciones de los trabajadores hacia su trabajo (Satisfacción, Nivel de eficacia, Necesidades formativas percibidas, Conocimiento de los trabajadores/as sobre su trabajo) y de las Características de su trabajo en sí mismo (Autonomía, Variedad de Habilidades-Especialización, Ergonomía-Exigencia Física, Relevancia, Variedad de tareas, Simplicidad, Propiedades de las tareas, Apoyo Social en la organización, Retroalimentación – Ambiente de trabajo, Interdependencia, Creatividad, Condiciones de trabajo y Vida Social) Este perfil ha sido analizado de una manera global para toda la muestra, por sectores de actividad y por ocupaciones.

- **Generalidad de la muestra:**

Respecto el bloque de “Reacción hacia su trabajo” los encuestados están de acuerdo con el hecho de que están satisfechos con su trabajo actual. En lo relativo a la “eficacia de su trabajo”, el “conocimiento” y la “necesidad formativa” los encuestados poseen una opinión “ni a favor ni en contra” en cuanto a, aunque en el caso de las dos primeras dimensiones el promedio tiende al “de acuerdo” y si que no se posicionan respecto las necesidades formativas.

Atendiendo a las características propias del trabajo, en todas las dimensiones, salvo en el apoyo social en la organización en el cual la mayoría están de acuerdo, la población encuestada no se posiciona respecto al acuerdo. No obstante, si nos detenemos en las puntuaciones de cada una de las dimensiones si que podemos comprobar que existen diferencias en cuanto el valor que

asumen. De tal manera, no encontramos con dimensiones cuyo valor se aproxima al 4 (de acuerdo) como:

- Autonomía
- Propiedad de las tareas
- Retroalimentación-ambiente de trabajo
- Vida Social

Y valores que se acercan al 2 (en desacuerdo):

- Variedad de habilidades-especialización
- Simplicidad

▪ **Por sectores de actividad:**

Se destacan diferencias significativas en las siguientes dimensiones:

Relevancia → el puesto de trabajo influye más en la vida o el trabajo de otros en el caso de los sectores de actividad incluidos dentro de la construcción que en las actividades industriales.

Apoyo social → existe mayor colaboración entre los trabajadores dentro de sector de la construcción que entre los trabajadores de la industria

▪ **Por ocupaciones:**

Los directivos encuestados puntúan por encima de las otras dos ocupaciones en todas las dimensiones.

La dimensión de las necesidades formativas los trabajadores no cualificados, a pesar de que el promedio se enmarca en la categoría “ni de acuerdo ni en desacuerdo” igual que el resto de las ocupaciones, su valor se encuentra muy próximo al “no de acuerdo”.

Existen diferencias estadísticamente significativas en las siguientes dimensiones:

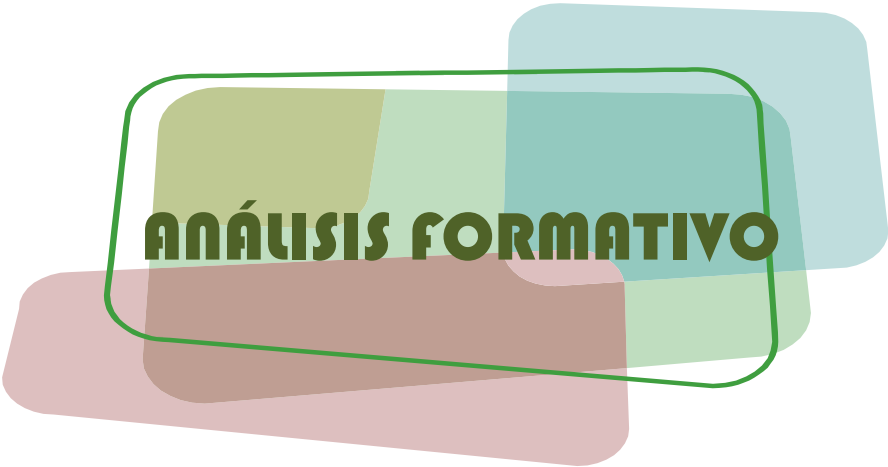
Autonomía → Los directivos y mandos intermedios de la zona sur de la Comunidad de Madrid representan la ocupación que goza de **mayor autonomía** que los trabajadores cualificado y no cualificados.

Especialización → Los directivos y mandos intermedios de la zona sur de la Comunidad de Madrid requieren **mayor especialización** que los trabajadores cualificado y no cualificados.

Relevancia → Los directivos y mandos intermedios de la zona sur de la Comunidad de Madrid realizan **tareas de mayor relevancia** que los trabajadores cualificado y no cualificados.

Simplicidad → Los directivos y mandos intermedios de la zona sur de la Comunidad de Madrid realizan **tareas de menor simplicidad** que los trabajadores cualificado y no cualificados.

CAPÍTULO IV:



ANÁLISIS FORMATIVO

ÍNDICE DE GRÁFICAS

nº
página

Gráfico 1. Distribución de la muestra según nivel de estudios	157
Gráfico 2. Distribución de la muestra según nivel de estudios y ocupaciones	158
Gráfico 3. Distribución de la muestra según nivel de estudios y sectores	159
Gráfico 4. Distribución de la muestra según realización de alguna acción formativa de formación profesional para el empleo	159
Gráfico 5. Distribución de la muestra según realización de alguna acción formativa de formación profesional para el empleo y ocupaciones	161
Gráfico 6. Distribución de la muestra según realización de alguna acción formativa de formación profesional para el empleo y sectores	161
Gráfico 7. Distribución de tipo de acciones formativas de formación para el empleo realizadas por los trabajadores de la muestra	162
Gráfico 8. Distribución de la muestra según modalidad de impartición de las acciones formativas de formación para el empleo realizadas	169
Gráfico 9. Distribución de la muestra según modalidad de impartición de las acciones formativas de formación para el empleo realizadas por ocupaciones	169
Gráfico 10. Distribución de la muestra según modalidad de impartición de las acciones formativas de formación para el empleo realizadas según sector de actividad	170
Gráfico 11. Distribución de la muestra según duración de las acciones formativas de formación para el empleo realizadas	171
Gráfico 12. Distribución de la muestra según duración de las acciones formativas de formación para el empleo realizadas por ocupación.	172
Gráfico 13. Distribución de la muestra según duración de las acciones formativas de formación para el empleo realizadas por sectores de actividad	172
Gráfico 14. Distribución de la muestra según la percepción necesidad de formación	173
Gráfico 15. Distribución de la muestra según los trabajadores que dicen tener necesidad de formación y por ocupación	174
Gráfico 16. Distribución de la muestra según los trabajadores que dicen tener necesidad de formación en las siguientes temáticas y por sector de actividad	175
Gráfico 17. Valoración media de la importancia y conocimiento de las funciones	176
Gráfico 18. Valoración media de la importancia y conocimiento de las funciones según Directivos	178
Gráfico 19. Valoración media de la importancia y conocimiento de las funciones según Trabajadores Cualificados	178
Gráfico 20. Valoración media de la importancia y conocimiento de las funciones según Trabajadores No Cualificados	178
Gráfico 21. Distribución de la muestra según las barreras de acceso a la formación	184
Gráfico 22. Distribución de la muestra según las barreras de acceso a la formación por ocupación	184
Gráfico 23. Media de la muestra según las barreras de acceso a la formación por edad	185
Gráfico 24. Media de la muestra según las barreras de acceso a la formación por municipio	185

ÍNDICE DE TABLAS	nº página
Tabla 1.Contenidos de los Cursos de formación Profesional para el Empleo realizados en los últimos 3 años por los Directivos	163
Tabla 2.Contenidos de los Cursos de formación Profesional para el Empleo realizados en los últimos 3 años por los Trabajadores Cualificados	164
Tabla 3.Contenidos de los Cursos de formación Profesional para el Empleo realizados en los últimos 3 años por los Trabajadores Cualificados	165
Tabla 4.Contenidos de los Cursos de formación Profesional para el Empleo realizados en los últimos 3 años en el sector de la Agricultura	166
Tabla 5.Contenidos de los Cursos de formación Profesional para el Empleo realizados en los últimos 3 años en el sector de la Industria	166
Tabla 6.Contenidos de los Cursos de formación Profesional para el Empleo realizados en los últimos 3 años en el sector de la Construcción	167
Tabla 7.Contenidos de los Cursos de formación Profesional para el Empleo realizados en los últimos 3 años en el sector de los Servicios	168
Tabla 8. Prueba de los rangos con signo de Wilcoxon de la Importancia-Conocimiento de las funciones	177
Tabla 9. Prueba de los rangos con signo de Wilcoxon de la Importancia-Conocimiento de las funciones según ocupaciones	177
Tabla 10. Valoración media de la importancia y conocimiento de las funciones según sectores de actividad	180
Tabla 11. Prueba de los rangos con signo de Wilcoxon de la Importancia-Conocimiento de las funciones según sectores de actividad	180

ÍNDICE DE FIGURAS	nº página
Figura 1 Diagrama de valor de la formación.	128
Figura 2. Los subsistemas de Formación Profesional para el Empleo.	129

Introducción

Este capítulo nos centramos en hacer una revisión sobre la formación y las características de la misma realizada por los trabajadores de la zona sur de la Comunidad de Madrid

En primer lugar haremos una breve exposición de la importancia de la formación permanente y del actual sistema de Formación Profesional para el Empleo en España, con el fin de contextualizar el análisis de la formación de nuestro territorio objetivo.

Una vez expuesto el marco actual en el que está inserida la formación permanente en nuestro país y sus objetivos principales, nos adentraremos ya en la oferta de formación disponible para los residentes de la zona sur de la Comunidad de Madrid. En este punto procedemos a analizar la oferta formativa disponible en la zona sur madrileña, examinando tanto la formación reglada, ocupacional y continua.

Enumerada la oferta formativa, pasamos a describir la formación realizada por los trabajadores, teniendo en cuenta los contenidos de las acciones formativas realizadas, la modalidad de impartición y la duración de las mismas

Acto seguido examinaremos las necesidades formativas que presentan los/as trabajadores/as del sector, haciendo un especial énfasis en las ocupaciones seleccionadas para este estudio,

Asimismo, analizaremos las principales barreras o dificultades de acceso a la formación detectadas, ya que esta información es de fundamental importancia para la elaboración del informe de propuesta de mejora para la formación profesional continua para el territorio que nos ocupa.

Emplearemos para este informe las estrategias metodológicas de entrevistas a expertos/as y encuestas a trabajadores/as. Merece la pena destacar que el hecho de que empleemos ambas técnicas se apoya en el enfoque adoptado en este proyecto. Este se traduce en la consideración de las necesidades formativas no sólo como un déficit, más también como una oportunidad, asumiendo por lo tanto una perspectiva más prospectiva y proactiva, orientada no sólo a adaptarse a los cambios inmediatos en los sistemas productivos, más también aquellos que se producen a medio y largo plazo.

En posesión de toda esa información estaremos en condiciones de elaborar unas apreciaciones finales en donde ofreceremos posibles medios de potenciar la formación en la zona sur de la Comunidad de Madrid,



Contexto formativo

En la actualidad, la formación se presenta como una estrategia fundamental a la hora de dar respuesta a los importantes y sucesivos cambios asociados a la sociedad del conocimiento, caracterizada por la interconexión y la rapidez de los procesos.

En este escenario cobra cada día una mayor importancia el aprendizaje permanente a lo largo de la vida, ya que las empresas y organizaciones socio-laborales necesitan una aceleración en su capacidad de aprendizaje para movilizar y difundir este proceso interiormente, siendo las personas la clave y los principales destinatarios del mismo (Sobrado, 2005).

Por lo tanto, el aprendizaje continuo se presenta como una necesidad que permite a las personas, en el caso de que dicha necesidad sea debidamente atendida, integrarse a los sucesivos y diversos entornos y contextos con los cuales se deparan a lo largo de la vida.

Especialmente en los sectores que presentan un importante potencial estratégico y de expansión, la formación se presenta como una estrategia básica, si no la principal, a la hora de adquirir y mejorar las competencias necesarias para afrontar las crecientes demandas y los retos futuros asociados a este sector productivo.

La **formación continua** es la formación que recibe una persona después de finalizar su formación inicial en una profesión con el fin de ampliar o perfeccionar sus competencias profesionales. Por lo tanto, se configura como la formación dirigida a los/las profesionales en activo que pretenden mejorar sus conocimientos, habilidades y actitudes para el desarrollo de su profesión. Este tipo de formación se da a lo largo de la vida laboral de la persona, por lo que se vincula con el concepto de educación permanente, y de ahí su adjetivación como continua.

La formación continua se orienta a capacitar los/las trabajadores/as para alcanzar los objetivos de la organización, pero también a su desarrollo como personas, con las grandes potencialidades que eso comporta, tanto para el individuo como para la organización y la sociedad en su conjunto.

Desde el surgimiento de la teoría del capital humano en las ciencias económicas es habitual considerar la formación como una inversión (Becker 1964). Efectivamente, dado que la formación implica unos gastos, que resulta de una libre opción y que se espera de ella un beneficio superior a los recursos invertidos, pueden considerarse reunidas las condiciones teóricas que la califican como inversión.

Figura 1 Diagrama de valor de la formación.



Fuente: Elaboración propia a partir de Pereda y Berrocal (2001).

La formación permanente en España: el actual Sistema de Formación Profesional para el Empleo

Después de trece años de vigencia de dos modalidades diferenciadas de formación profesional en el ámbito laboral (formación continua y ocupacional) actualmente se han integrado ambos subsistemas en un único modelo de formación profesional para el empleo. En este sentido, el Real Decreto 395/2007, de 23 de Marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, ha introducido mejoras que permiten adaptar la formación dirigida a los trabajadores ocupados y desempleados a la nueva realidad económica y social, así como a las necesidades que demanda el mercado de trabajo.

El objetivo es integrar ambos conceptos en un único modelo de formación que responda a las necesidades de los trabajadores tanto ocupados como desocupados y a la vez, que se adapte a la realidad social y económica y a las demandas del mercado de trabajo.

A continuación presentamos un esquema en el que se sintetiza los tres subsistemas que conforman el actual sistema de Formación Profesional y las competencias correspondientes a cada uno de los entes responsables por las políticas y acciones que se enmarcan en cada uno de ellos.

Figura 2. Los subsistemas de Formación Profesional para el Empleo.



Fuente: Morales (2006).

El subsistema de Formación Profesional para el Empleo está integrado por el conjunto de instrumentos y acciones que tienen por objeto impulsar y extender entre las empresas y los/las trabajadores/as en activo y desempleados/as una formación que responda a sus necesidades y que contribuya al desarrollo de una economía basada en el conocimiento. Las iniciativas de formación que lo integran son:

- **Formación de demanda:** abarca las acciones formativas de las empresas y los permisos individuales de formación financiados total o parcialmente con fondos públicos, para responder a las necesidades específicas de formación planteadas por las empresas y sus trabajadores/as.
- **Formación de oferta:** comprende los planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores/as ocupados/as y las acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores/as desempleados/as con el fin de ofrecerles una formación que les capacite para el desempeño cualificado de los/as profesionales y en el acceso al empleo.
- **Formación en alternancia con el empleo:** está integrada por las acciones formativas de los contratos para la formación y por los programas públicos de empleo-formación, permitiendo al trabajador/a compatibilizar la formación con la práctica profesional en el puesto de trabajo.
- **Acciones de apoyo y acompañamiento a la formación:** permiten mejorar la eficiencia del subsistema de formación profesional para el empleo.

Por lo tanto, la formación continua tiene como finalidad proporcionarles a los trabajadores/as la formación que puedan necesitar a lo largo de su vida laboral, con el fin de que obtengan los conocimientos y prácticas adecuados a los requerimientos que en cada momento precisen las empresas, permitiendo compatibilizar su mayor competitividad con el avance de su capacitación profesional y promoción individual.

De esa forma, se contribuye a la adquisición de nuevos conocimientos y al reciclaje permanente para lograr una mayor promoción e integración social de los/as trabajadores/as y una mayor competitividad de las empresas.

Esto se pretende conseguir con el concurso y la responsabilidad compartida de la Administración y los agentes sociales, y con la colaboración entre empresas e instituciones de formación.

Este nuevo acuerdo implica una serie de novedades y beneficios que suponen un avance importantísimo en relación a la consecución del principio de aprendizaje permanente. Por una parte, se facilita la posibilidad de ofrecer formación a los/las que no cotizan por formación profesional, que hasta ahora era un requisito imprescindible en la formación continua, y se crean medidas específicas para desempleados, como prácticas profesionales o intercambio de tecnologías.

Así, los fines de la Formación Profesional para el empleo son:

- ✓ Favorecer la formación a lo largo de la vida de los/as trabajadores/as desempleados/as y ocupados/as, mejorando su capacitación profesional y desarrollo personal.
- ✓ Proporcionarles a los/as trabajadores/as los conocimientos y prácticas adecuados a las competencias profesionales requeridas en el mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas.
- ✓ Contribuir al avance de la productividad y competitividad de las empresas.
- ✓ Mejorar la empleabilidad de los/as trabajadores/as, especialmente de los/as que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral.
- ✓ Promover que las competencias profesionales adquiridas por los/as trabajadores/as, tanto a través de procesos formativos como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación.

1.1 Oferta formativa del subsistema de formación profesional reglada y del subsistema de formación profesional para el empleo.

Una vez expuesto el marco actual de la formación profesional para el empleo en nuestro país y objetivos principales nos adentraremos ya en la oferta de formación disponible para los trabajadores/as de la Comunidad de Madrid en general y del ámbito geográfico objeto de estudio (De Leganés a Aranjuez), en concreto abordando aspectos como la tipología de los cursos, carga horaria, modalidad, entidad organizadora y contenidos, etc...

2.2.1 Oferta de formación reglada en la zona sur de la Comunidad de Madrid

A continuación presentaremos la oferta de formación profesional reglada de grado medio y superior, presente en la zona Sur de la comunidad de Madrid para el curso escolar 2008-2009. Esta información ha sido recogida del Ministerio de Educación y la consejería Educación de la comunidad de Madrid.

FORMACIÓN PROFESIONAL DE GRADO MEDIO

Leganés

TITULACIÓN	FAMILIA PROFESIONAL
Técnico en Estética Personal Decorativa	IMAGEN PERSONAL
Técnico en Peluquería	IMAGEN PERSONAL
Técnico en Equipos Electrónicos de Consumo	ELECTRICIDAD Y ELECTRÓNICA
Técnico en Instalaciones Eléctricas y Automáticas	ELECTRICIDAD Y ELECTRÓNICA
Técnico en Carrocería	TRANSPORTE Y MANTENIMIENTO DE VEHÍCULOS
Técnico en Electromecánica de Vehículos	TRANSPORTE Y MANTENIMIENTO DE VEHÍCULOS
Técnico en Gestión Administrativa	ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN
Técnico en Mecanizado	FABRICACIÓN MECÁNICA
Técnico en Comercio	COMERCIO Y MÁRKETING
Técnico en Cuidados Auxiliares de Enfermería	SANIDAD

Técnico en Farmacia Y Parafarmacia	SANIDAD
Técnico en Laboratorio de Imagen	IMAGEN Y SONIDO

Fuenlabrada

TITULACIÓN	FAMILIA PROFESIONAL
Técnico en Gestión Administrativa	ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN
Técnico en Comercio	COMERCIO Y MÁRKETING
Técnico de Fabricación a Medida e Instalación de Carpintería y Mueble	MADRA, MUEBLE Y CORCHO
Técnico en Carrocería	TRANSPORTE Y MANTENIMIENTO DE VEHÍCULOS
Técnico en Electromecánica de Vehículos	TRANSPORTE Y MANTENIMIENTO DE VEHÍCULOS
Técnico en Estética Personal Decorativa	IMAGEN PERSONAL
Técnico en Peluquería	IMAGEN PERSONAL
Técnico en Atención Sociosanitaria	SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD
Técnico en Cuidados Auxiliares de Enfermería	SANIDAD
Técnico en Equipos Electrónicos de consumo	ELECTRICIDAD Y ELECTRÓNICA
Técnico de Farmacia y Parafarmacia	SANIDAD
Técnico en Instalaciones Eléctricas y Automáticas	ELECTRICIDAD Y ELECTRÓNICA
Técnico en Montaje y Mantenimiento de Instalaciones de Frío, Climatización y Producción de Calor	INSTALACIÓN Y MANTENIMIENTO

Getafe

TITULACIÓN	FAMILIA PROFESIONAL
Técnico en Gestión Administrativa	ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN
Técnico en Equipos Electrónicos de consumo	ELECTRICIDAD Y ELECTRÓNICA
Técnico en Electromecánica de Vehículos	TRANSPORTE Y MANTENIMIENTO DE VEHÍCULOS
Técnico en Instalaciones Eléctricas y Automáticas	ELECTRICIDAD Y ELECTRÓNICA
Técnico en Carrocería	TRANSPORTE Y MANTENIMIENTO DE

	VEHÍCULOS
Técnico en Mecanizado	FABRICACIÓN MECÁNICA
Técnico en Comercio	COMERCIO Y MÁRKETING
Técnico en Cuidados Auxiliares de Enfermería	SANIDAD
Técnico en Peluquería	IMAGEN PERSONAL

Parla

TITULACIÓN	FAMILIA PROFESIONAL
Técnico en Gestión Administrativa	ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN
Técnico en Carrocería	TRANSPORTE Y MANTENIMIENTO DE VEHÍCULOS
Técnico en Cuidados Auxiliares de Enfermería	SANIDAD
Técnico en Electromecánica de Vehículos	TRANSPORTE Y MANTENIMIENTO DE VEHÍCULOS
Técnico en Equipos Electrónicos de consumo	ELECTRICIDAD Y ELECTRÓNICA
Técnico en Instalaciones Eléctricas y Automáticas	ELECTRICIDAD Y ELECTRÓNICA
Técnico en Peluquería	IMAGEN PERSONAL

Pinto

TITULACIÓN	FAMILIA PROFESIONAL
Técnico en Gestión Administrativa	ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN
Técnico en Comercio	COMERCIO Y MÁRKETING
Técnico de Laboratorio	QUÍMICA

Valdemoro

TITULACIÓN	FAMILIA PROFESIONAL
Técnico en Carrocería	TRANSPORTE Y MANTENIMIENTO DE VEHÍCULOS
Técnico en Comercio	COMERCIO Y MÁRKETING
Técnico en Electromecánica de Vehículos	TRANSPORTE Y MANTENIMIENTO DE VEHÍCULOS
Técnico en Equipos Electrónicos de consumo	ELECTRICIDAD Y ELECTRÓNICA

Técnico en Instalaciones Eléctricas y Automáticas	ELECTRICIDAD Y ELECTRÓNICA
Técnico en Gestión Administrativa	ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN
Técnico en Conducción de Actividades Físico-Deportivas en el medio natural	ACTIVIDADES FÍSICAS Y DEPORTIVAS
Técnico en Cuidados Auxiliares de Enfermería	SANIDAD

Ciempozuelos

TITULACIÓN	FAMILIA PROFESIONAL
Técnico en Atención Sociosanitaria	SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD
Técnico en Cuidados Auxiliares de Enfermería	SANIDAD
Técnico en Gestión Administrativa	ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN

Aranjuez

TITULACIÓN	FAMILIA PROFESIONAL
Técnico en Equipos Electrónicos de consumo	ELECTRICIDAD Y ELECTRÓNICA
Técnico en Instalaciones Eléctricas y Automáticas	ELECTRICIDAD Y ELECTRÓNICA
Técnico en Gestión Administrativa	ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN
Técnico en Instalación y Mantenimiento Electromecánico y Conducción de Líneas	INSTALACIÓN Y MANTENIMIENTO
Técnico en Mecanizado	FABRICACIÓN MECÁNICA
Técnico en Cocina y Gastronomía	HOSTELERÍA Y TURISMO
Técnico en Servicios de Restauración	HOSTELERÍA Y TURISMO
Técnico en Panadería, Repostería y Confitería	INDUSTRIAS ALIMENTARIAS

FORMACIÓN PROFESIONAL DE GRADO SUPERIOR

Leganés

TITULACIÓN	FAMILIA PROFESIONAL
Técnico Superior en Educación Infantil	SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD
Técnico Superior en Animación Sociocultural	SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD
Técnico Superior en Integración Social	SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD
Técnico Superior en Desarrollo de Productos Electrónicos	ELECTRICIDAD Y ELECTRÓNICA
Técnico Superior en Sistemas de Regulación y Control Automáticos	ELECTRICIDAD Y ELECTRÓNICA
Técnico Superior en Administración de Sistemas Informáticos	INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES
Técnico Superior en Desarrollo en Aplicaciones Informáticas	INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES
Técnico Superior en Administración y Finanzas	ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN
Técnico Superior en Secretariado	ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN
Técnico Superior en Automoción	TRANSPORTE Y MANTENIMIENTO DE VEHÍCULOS
Técnico Superior en Desarrollo de Proyectos Mecánicos	FABRICACIÓN MECÁNICA
Técnico Superior en Programación de la Producción en la Fabricación Mecánica	FABRICACIÓN MECÁNICA
Técnico Superior en Gestión Comercial y Marketing	COMERCIO Y MARKETING
Técnico Superior en Gestión del Transporte	COMERCIO Y MARKETING
Técnico Superior en Animación de Actividades Físicas y Deportivas	ACTIVIDADES FÍSICAS Y DEPORTIVAS

TITULACIÓN	FAMILIA PROFESIONAL
Técnico Superior en Desarrollo y Aplicación de Proyectos de Construcción	EDIFICACIÓN Y OBRA CIVIL
Técnico Superior en Imagen	IMAGEN Y SONIDO
Técnico Superior en Laboratorio de Diagnóstico Clínico	SANIDAD
Técnico Superior de Realización de Audiovisuales	IMAGEN Y SONIDO

y Espectáculos	
Técnico Superior en Salud Ambiental	SANIDAD

Fuenlabrada

TITULACIÓN	FAMILIA PROFESIONAL
Técnico Superior en Administración y Finanzas	ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN
Técnico Superior en Secretariado	ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN
Técnico Superior en Comercio Internacional	COMERCIO Y MARKETING
Técnico Superior en Gestión del Transporte	COMERCIO Y MARKETING
Técnico Superior en Desarrollo de Productos en Carpintería y Mueble	MADERA, MUEBLE Y CORCHO
Técnico Superior en Administración de Sistemas Informáticos	INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES
Técnico Superior en Desarrollo de Aplicaciones Informáticas	INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES
Técnico Superior en Automoción	TRANSPORTE Y MANTENIMIENTO DE VEHÍCULOS
Técnico Superior en Estética	IMAGEN PERSONAL
Técnico Superior en Educación Infantil	SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD
Técnico Superior en Integración Social	SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD
Técnico Superior en Animación de Actividades Físicas y Deportivas	ACTIVIDADES FÍSICAS Y DEPORTIVAS
Técnico Superior en Desarrollo de Productos Electrónicos	ELECTRICIDAD Y ELECTRÓNICA
Técnico Superior en Sistemas de Telecomunicación e Informáticos	ELECTRICIDAD Y ELECTRÓNICA
Técnico Superior en Dietética	SANIDAD
Técnico Superior en Higiene Bucodental	SANIDAD

Getafe

TITULACIÓN	FAMILIA PROFESIONAL
Técnico Superior en Administración de Sistemas Informáticos	INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES
Técnico Superior en Desarrollo de Aplicaciones Informáticas	INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES
Técnico Superior en Administración y Finanzas	ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN
Técnico Superior en Gestión Comercial y	COMERCIO Y MARKETING

Marketing	
Técnico Superior en Sistemas de Telecomunicación e Informáticos	ELECTRICIDAD Y ELECTRÓNICA
Técnico Superior en Animación de Actividades Físicas y Deportivas	ACTIVIDADES FÍSICAS Y DEPORTIVAS
Técnico Superior en Sistemas de Regulación y Control Automáticos	ELECTRICIDAD Y ELECTRÓNICA
Técnico Superior en Automoción	TRANSPORTE Y MANTENIMIENTO DE VEHÍCULOS
Técnico Superior en Desarrollo y Aplicación de Proyectos de Construcción	EDIFICACIÓN Y OBRA CIVIL
Técnico Superior en Programación de la Producción en Fabricación Mecánica	FABRICACIÓN MECÁNICA
Técnico Superior en Comercio Internacional	COMERCIO Y MARKETING
Técnico Superior en Gestión Comercial y Marketing	COMERCIO Y MARKETING
Técnico Superior en Dietética	SANIDAD
Técnico Superior en Estética	IMAGEN PERSONAL
Técnico Superior en Animación de Actividades Físicas y Deportivas	ACTIVIDADES FÍSICAS Y DEPORTIVAS
Técnico Superior en Desarrollo de Aplicaciones Informáticas	INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES
Técnico Superior en Secretariado	ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN
Técnico Superior en Desarrollo de Productos Electrónicos	ELECTRICIDAD Y ELECTRÓNICA
Técnico Superior en Instalaciones Electrotécnicas	ELECTRICIDAD Y ELECTRÓNICA

Parla

TITULACIÓN	FAMILIA PROFESIONAL
Técnico Superior en Administración y Finanzas	ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN
Técnico Superior en Administración de Sistemas Informáticos	INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES
Técnico Superior en Desarrollo de Aplicaciones Informáticas	INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES
Técnico Superior en Gestión Comercial y Marketing	COMERCIO Y MARKETING
Técnico Superior en Dietética	SANIDAD
Técnico Superior en Laboratorio de Diagnóstico Clínico	SANIDAD
Técnico Superior en Desarrollo de Productos Electrónicos	ELECTRICIDAD Y ELECTRÓNICA
Técnico Superior en Sistemas de Regulación y Control Automáticos	ELECTRICIDAD Y ELECTRÓNICA

Pinto

TITULACIÓN	FAMILIA PROFESIONAL
Técnico Superior en Administración y Finanzas	ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN
Técnico Superior en Gestión Comercial y Marketing	COMERCIO Y MARKETING
Técnico Superior en Laboratorio de Análisis y Control de Calidad	QUÍMICA

VALDEMORO

TITULACIÓN	FAMILIA PROFESIONAL
Técnico Superior en Administración y Finanzas	ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN
Técnico Superior en Higiene Bucodental	SANIDAD
Técnico Superior en Administración de Sistemas Informáticos	INFORMÁTICA Y TELECOMUNICACIONES
Técnico Superior en Automoción	TRANSPORTE Y MANTENIMIENTO DE VEHÍCULOS
Técnico Superior en Desarrollo de Productos Electrónicos	ELECTRICIDAD Y ELECTRÓNICA
Técnico Superior en Educación Infantil	SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD
Técnico Superior en Anatomía Patológica y Citología	SANIDAD
Técnico Superior en Animación de Actividades Físicas y Deportivas	ACTIVIDADES FÍSICAS Y DEPORTIVAS

CIEMPOZUELOS

TITULACIÓN	FAMILIA PROFESIONAL
Técnico Superior en Administración y Finanzas	ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN
Técnico Superior en Documentación Sanitaria	SANIDAD

ARANJUEZ

TITULACIÓN	FAMILIA PROFESIONAL
Técnico Superior en Administración y Finanzas	ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN
Técnico Superior en Información y Comercialización Turística	HOSTELERÍA Y TURISMO
Técnico Superior en Restauración	HOSTELERÍA Y TURISMO
Técnico Superior en Administración de Sistemas Informáticos	INFORMÁTICA Y TELECOMUNICACIONES

Técnico Superior de Gestión Comercial y Marketing	COMERCIO Y MARKETING
Técnico Superior en Desarrollo de Productos Electrónicos	ELECTRICIDAD Y ELECTRÓNICA
Técnico en Programación de la Producción en Fabricación Mecánica	FABRICACIÓN MECÁNICA
Técnico Superior en Anatomía Patológica y Citología	SANIDAD
Técnico Superior en Desarrollo de Aplicaciones Informáticas	INFORMÁTICA Y TELECOMUNICACIONES

2.2.1 Oferta de formación profesional para el empleo en la zona sur de la Comunidad de Madrid

A la hora de plasmar la oferta de formación profesional para el empleo de la zona sur de la Comunidad de Madrid, se hace necesario dividirla, por un lado, en aquella dirigida a desempleados y, por otro lado, en la destinada a ocupados.

FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO ORIENTADA A DESEMPLEADOS:

En cuanto a la formación dirigida a desempleados se ha extraído la oferta del Servicio regional de Empleo de la Comunidad de Madrid para los años 2008-2009

**FUENTE: SERVICIO REGIONAL DE EMPLEO DE MADRID
FORMACIÓN OCUPACIONAL**

Leganés

OFERTA DE FORMACIÓN OCUPACIONAL
Auxiliar Técnico De Sistemas Domóticos E Inmóticos
Diseño Mecánico De Modelado Paramétrico De Piezas
Instalador De Automatismos (Módulos 1,2 7 Y 8)
Instalador De Automatismos (Módulos 3, 4, 5 Y 6)
Mantenedor De Sistemas Electrohidráulicos
Mantenimiento De Instalaciones Automatizadas Controladas Por Autómatas
Preparador-Programador De Maquinas Herramientas Con Cnc
Programador De Aplicaciones Orientadas A Objetos
Programas De Retoque Digital Y Escaneado De Imágenes
Técnico Auxiliar En Diseño Industrial

Fuenlabrada

OFERTA DE FORMACIÓN OCUPACIONAL
Analista Programador
Técnico En Software Ofimático

Getafe

OFERTA DE FORMACIÓN OCUPACIONAL
Administración De Aix En Sistemas Pseries (Básico)
Administración De Aix En Sistemas Pseries (Intermedio)

Administración De Bases De Datos Ibm Db2
Administración De Bases De Datos 10 G (Básico)
Administración De Bases De Datos 10 G (Intermedio)
Administración De Redes (Ccna Discovery)
Administración De Redes (Ccna Exploration)
Administración De Sistemas Solaris 10 (Básico)
Administración De Sistemas Solaris 10 (Intermedio)
Administración Del Ibm Tivoli Storage Manager Db2
Administración Linux En Multiplataforma Ibm (Básico)
Administración Linux En Multiplataforma Ibm (Intermedio)
Administración Oracle 10 G Y Desarrollo Java J2ee (Básico)
Administración Oracle 10 G Y Desarrollo Java J2ee (Intermedio)
Administrativo Contable
Arquitectura Y Desarrollo Aplicaciones J2ee (Básico)
Arquitectura Y Desarrollo Aplicaciones J2ee (Intermedio)
Business Intelligence Y Datawarehousing Con Oracle (Básico)
Business Intelligence Y Datawarehousing Con Oracle (Intermedio)
Celador Sanitario
Curso De Certificación De Administración De Servidores Windows Server 2008
Curso De Certificación De Gestión De Proyectos Empresariales Con Microsoft Office
Curso De Certificación De Implantación De Microsoft Office Sharepoint Server 200
Curso De Certificación En El Sistema De Mensajería Microsoft Exchange 2007
Curso De Fabricación Para Microsoft Dynamics Nav 5.0
Curso De Gestión Financiera Para Microsoft Dynamics Ax 4.0
Curso De Implementación Y Mantenimiento De Bases De Datos Sql Server 2008
Curso De Programación Para El Desarrollo De Soluciones En El Software De Gestión
Curso De Programación Web Con Visual Studio 2008
Desarrollo De Aplicaciones En La Web Iseries
Empleado De Oficina
Infografista De Prensa
Inglés: Gestión Comercial
Monitor Socio-Cultural
Montador Reparador De Equipos Microinformáticos
Programador De Páginas Web
Seguridad Informática Antihacking Para Entornos Windows

Parla

OFERTA DE FORMACIÓN OCUPACIONAL
Conductor De Vehículos Clase D

Valdemoro

OFERTA DE FORMACIÓN OCUPACIONAL
Técnico/A En Trabajos Verticales

Aranjuez

OFERTA DE FORMACIÓN OCUPACIONAL
Secretariado De Dirección

LEGANÉS

1. Auxiliar Técnico De Sistemas Domóticos E Inmóticos

OBJETIVOS: Montar, mantener y reparar las instalaciones domóticas, aplicando las técnicas y los procedimientos requeridos en cada caso, consiguiendo los criterios de calidad, en condiciones de seguridad y cumpliendo la normativa vigente.

CONTENIDO: Tipología y normativa de las instalaciones domóticas Montaje, mantenimiento y reparación de las instalaciones domóticas

DURACIÓN: 310 Horas

2. Diseño Mecánico De Modelado Paramétrico De Piezas

OBJETIVOS: Diseñar piezas conjuntos y moldes a partir de programas de diseño mecánico de modelado paramétrico de piezas con Pro/ENGINEER? Wildfire? 3.0

CONTENIDO: Programa informático de diseño mecánico para modelado paramétrico de piezas.

DURACIÓN: 200 Horas

3. Instalador De Automatismos (Módulos 1,2 7 Y 8)

OBJETIVOS: Instalar y poner a punto sistemas o equipos de automatización neumáticos, eléctricos y electrónicos, utilizando lógica cableada y/o programable, siguiendo las normas de calidad, seguridad y medioambientales vigentes.

CONTENIDO: Instalación de automatismos neumáticos y electroneumáticos. Localización y análisis de averías en sistemas neumáticos y electroneumáticos. Instalación de automatismos comandados por autómatas programables. Localización de averías y mantenimiento de sistemas comandados por autómatas programables.

DURACIÓN: 450 Horas

4. Instalador De Automatismos (Módulos 3, 4, 5 Y 6)

OBJETIVOS: Instalar y poner a punto sistemas o equipos de automatización hidráulicos, mecánicos, eléctricos y electrónicos, utilizando lógica cableada y/o programable, siguiendo las normas de calidad, seguridad y medioambientales vigentes.

CONTENIDO: Instalación de automatismos mecánicos y electromecánicos. Puesta a punto y mantenimiento de sistemas mecánicos y electromecánicos. Instalación de automatismos hidráulicos y electrohidráulicos. Localización y análisis de averías en sistemas hidráulicos y electrohidráulicos.

DURACIÓN: 500 Horas

5. Mantenedor De Sistemas Electrohidráulicos

OBJETIVOS: Establecer el proceso operativo para el mantenimiento de los elementos y sistemas Electrohidráulicos, realizando inspecciones, localizando y analizando averías, procediendo al desmontaje, reparación o sustitución de componentes para su posterior puesta en servicio en condiciones de calidad y seguridad.

CONTENIDO: Localización y análisis de averías en elementos y sistemas Electrohidráulicos. Reparación de elementos y sistemas Electrohidráulicos. Ajuste y puesta a punto de sistemas Electrohidráulicos.

DURACIÓN: 250 Horas

6. Mantenimiento De Instalaciones Automatizadas Controladas Por Autómatas

OBJETIVOS: Diagnosticar, localizar y reparar averías de instalaciones automatizadas con PLC.

CONTENIDO: Localización y análisis de averías en máquinas y equipos eléctricos controlados por PLC. Mantenimiento de instalaciones automatizadas con PLC. Verificación del mantenimiento de instalaciones y máquinas de baja y media tensión controladas por PLC.
DURACIÓN: 300 Horas

7. Preparador-Programador De Maquinas Herramientas Con Cnc

OBJETIVOS: Realizar procesos de mecanizado con máquinas-herramientas con control numérico utilizando la programación manual avanzada o asistida.
CONTENIDO: Programación asistida por ordenador (software Pro/Engineer).
DURACIÓN: 250 Horas

8. Programador De Aplicaciones Orientadas A Objetos

OBJETIVOS: Desarrollar y dar mantenimiento a Aplicaciones Informáticas basadas en las tecnologías actuales de Orientación a Objetos y diseño de Interacciones Gráficas de Usuario.
CONTENIDO: El lenguaje de programación C Programación Orientada a Objetos: El lenguaje C++. Interfaces Gráficas de Usuario. Conceptos de programación SDK para Windows. Programación Windows con Entornos Orientados a Objetos: Visual C++. Programación Visual de Interfaces Gráficas: C++ Builder. Técnicas de búsqueda de empleo y creación de empresas.
DURACIÓN: 200 Horas

9. Programas De Retoque Digital Y Escaneado De Imágenes

OBJETIVOS: Dominar los procesos de escaneado de imágenes en sus diferentes modos y los sistemas de ajuste propios de programas de retoque de imágenes.
CONTENIDO: Retoque digital y escaneado de imágenes.
DURACIÓN: 200 Horas

10. Técnico Auxiliar En Diseño Industrial

OBJETIVOS: Diseñar objetos y/o espacios utilizando un programa de dibujo de informática 2D y 3D.
CONTENIDO: Programas de dibujo informático en 2D y 3D Programas informáticos de rendering Sensibilización ambiental.
DURACIÓN: 410 Horas

Fuenlabrada

1. Analista Programador

OBJETIVOS: El alumno será capaz de planificar e implementar soluciones de tecnología de información en organizaciones privadas y públicas, así como colaborar en el diseño, construcción y mantenimiento de sistemas informáticos y proyectos de software.
CONTENIDO: Programación orientada a objetos y lenguaje unificado de modelado (UML) Bases de datos y lenguaje SQL. Diseño de estructuras de datos y algoritmos Metodologías de Diseño de aplicaciones informáticas Programación en JAVA Programación avanzada estructurada en C Pruebas y documentación Coordinación de equipos de trabajo.
DURACIÓN: 150 Horas

2. Técnico En Software Ofimático

OBJETIVOS: El alumno será capaz de realizar la instalación, configuración y adaptación de las aplicaciones ofimáticas a las necesidades de los usuarios.
CONTENIDO: Fundamentos de las aplicaciones ofimáticas Procesadores de textos Hojas de cálculo Bases de datos Programación de aplicaciones ofimáticas Trabajo en equipo y seguridad ofimática.

DURACIÓN: 150 Horas

GETAFE

1. Administración De Aix En Sistemas Pseries (Básico)

OBJETIVOS: El alumno será capaz de:

- ✓ Realizar tareas de uso diario en AIX versión 5.
- ✓ Conocer la instalación, personalización y gestión del sistema operativo AIX v. 5L en un entorno multiusuario.
- ✓ Administrar y personalizar Sistemas AIX 5L.
- ✓ Configurar y administrar redes TCP/IP.

CONTENIDO: 1. Funciones Básicas del Sistema Operativo AIX. 2. AIX 5L Administración del Sistema I: Implantación. 3. AIX 5L Administración del Sistema II: Determinación de problemas. 4. AIX 5L Comunicaciones TCP/IP.

DURACIÓN: 238 Horas

2. Administración De Aix En Sistemas Pseries (Intermedio)

OBJETIVOS: Funciones básicas del Sistema Operativo AIX; conocer la instalación, personalización y gestión del sistema operativo AIX v. 5L en un entorno multiusuario; administrar y personalizar Sistemas AIX 5L; configurar y administrar redes TCP/IP.

CONTENIDO: 1. AIX 5L para profesionales de UNIX. 2. AIX 5L Administración del Sistema I: Implantación. 3. AIX 5L Administración del Sistema II: Determinación de problemas. 4. AIX 5L Comunicaciones TCP/IP.

DURACIÓN: 164 Horas

3. Administración De Bases De Datos Ibm Db2

OBJETIVOS: Utilizar el gestor de bases de datos DB2 para sistemas distribuidos; conocer el lenguaje SQL; utilizar la herramienta DB2 LUW para gestión de bases de datos; administrar DB2 LUW para obtener un mayor provecho del DB2.

CONTENIDO: 1. Fundamentos Básicos de la Familia DB2; 2. Lenguaje SQL 3; Administración de DB2 LUW; 4. Administración avanzada de DB2 LUW.

DURACIÓN: 164 Horas

4. Administración De Bases De Datos 10 G (Básico)

OBJETIVOS: El alumno será capaz de:

- ✓ Utilizar el lenguaje SQL para la consulta de base de datos y elaboración de informes y consultas.
- ✓ Realizar desarrollos básicos en PL/SQL.
- ✓ Instalar y configurar una base de datos ORACLE 10g.
- ✓ Realizar un mantenimiento preventivo y correctivo de problemas en la puesta en producción de la base de datos.
- ✓ Mantener una seguridad básica en el acceso a los datos de la base de datos.

- ✓ Optimizar el rendimiento de las aplicaciones realizadas sobre la base de datos Oracle 10g.
- ✓ Obtener copias de seguridad y recuperar la información en una base de datos.

CONTENIDO: 1. Oracle 10g: Introducción a SQL; 2. Base de Datos Oracle 10g: Programación con PL/SQL; 3. Base de Datos Oracle 10g: Taller de administración I; 4. Oracle Database 10g: SQL ajustes de rendimiento; 5. Base de Datos Oracle 10g: Taller de administración II.
DURACIÓN: 243 Horas

5. Administración De Bases De Datos 10 G (Intermedio)

OBJETIVOS: El alumno será capaz de:

- ✓ Utilizar el lenguaje SQL para la consulta de base de datos y elaboración de informes y consultas.
- ✓ Realizar desarrollos básicos en PL/SQL.
- ✓ Instalar y configurar una base de datos ORACLE 10g.
- ✓ Realizar un mantenimiento preventivo y correctivo de problemas en la puesta en producción de la base de datos.
- ✓ Mantener una seguridad básica en el acceso a los datos de la base de datos.
- ✓ Optimizar el rendimiento de las aplicaciones realizadas sobre la base de datos Oracle 10g.
- ✓ Obtener copias de seguridad y recuperar la información en una base de datos.

CONTENIDO: 1. Oracle 10g: Introducción a SQL. 2. Base de Datos Oracle 10g: Programación con PL/SQL. 3. Base de Datos Oracle 10g: Taller de administración I. 4. Oracle Database 10g: SQL ajustes de rendimiento. 5. Base de Datos Oracle 10g: Taller de administración II.
DURACIÓN: 164 Horas

6. Administración De Redes (Ccna Discovery)

OBJETIVOS: El alumno será capaz de instalar y configurar switches y routers CISCO en redes multiprotocolo, utilizando redes locales y de área amplia, solucionar problemas de Nivel 1 y mejorar el funcionamiento y seguridad de las redes, así como, capacitar en el cuidado, mantenimiento y uso adecuado de herramientas de software de redes y equipos.

CONTENIDO: 1. CCNA 1: Conocimientos básicos de redes. 2. CCNA 2: Conocimientos básicos de routers y routing 3. CCNA 3: Conocimiento básicos de switching y routing intermedio. 4. CCNA 4: Diseño y soporte de redes y equipos.
DURACIÓN: 268 Horas

7. Administración De Redes (Ccna Exploration)

OBJETIVOS: El alumno será capaz de:

- ✓ Instalar y configurar switches y routers CISCO en redes multiprotocolo, utilizando redes locales y de área amplia (LANs y WANs), solucionar problemas de Nivel 1 y mejorar el funcionamiento y seguridad de las redes, así como, capacitar en el cuidado, mantenimiento y uso adecuado de herramientas de software de redes y equipos.

CONTENIDO: 1. CCNA 1: Conocimientos básicos de redes. 2. CCNA 2: Conocimientos básicos de routers y routing 3. CCNA 3: Conocimiento básicos de LAN switching y wireless. 4. CCNA 4: Tecnologías WAN.

DURACIÓN: 198 Horas

8. Administración De Sistemas Solaris 10 (Básico)

OBJETIVOS: El alumno será capaz de:

- ✓ Realizar las tareas de configuración y administración de una red local con el sistema operativo SOLARIS 10.
- ✓ Implantar y gestionar un sistema de seguridad con SOLARIS 10.

CONTENIDO: 1. Administración de sistemas SOLARIS 10. 2. Administración de redes SOLARIS 10. 3. Administración de la seguridad en SOLARIS 10.

DURACIÓN: 298 Horas

9. Administración De Sistemas Solaris 10 (Intermedio)

OBJETIVOS: El alumno será capaz de:

- ✓ Realizar las tareas de configuración y administración de una red local con el sistema operativo SOLARIS 10.
- ✓ Implantar y gestionar un sistema de seguridad con SOLARIS 10.

CONTENIDO: 1. Administración de sistemas SOLARIS 10. 2. Administración de redes SOLARIS 10. 3. Administración de la seguridad en SOLARIS 10.

DURACIÓN: 164 Horas

10. Administración Del Ibm Tivoli Storage Manager Db2

OBJETIVOS: El alumno será capaz de:

- ✓ Gestionar de sistemas a través de Tivoli
- ✓ Utilizar la herramienta IBM Tivoli Storage Manager
- ✓ Administrar e instalar el Servidor de IBM Tivoli Storage Manager
- ✓ Administrar e instalar el Cliente de IBM Tivoli Storage Manager
- ✓ Utilizar la línea de comandos y de la consola gráfica
- ✓ Utilizar el IBM Tivoli Disaster Recovery Manager.

CONTENIDO: 1. Visión general 2. Tivoli Storage Manager Administración parte I. 3. Tivoli Storage Manager Administración parte II. 4. Tivoli Disaster Recovery Manager.

DURACIÓN: 153 Horas

11. Administración Linux En Multiplataforma Ibm (Básico)

OBJETIVOS: El alumno será capaz de:

- ✓ Trabajar y manejar los comandos de línea de mandatos de Linux.
- ✓ Realizar tareas básicas de mantenimiento.
- ✓ Instalar y configurar una estación de trabajo y conectarlo a una LAN o Internet.

- ✓ Conocer y entender el funcionamiento de una red mixta (MS, Linux).
- ✓ Describir el hardware del System z9 y zSeries.
- ✓ Analizar qué es el Linux para zSeries-S/390 y qué tipos de escenarios existen.
- ✓ Aprender a instalar, configurar, monitorizar y administrar el Linux para zSeries-S/390.

CONTENIDO: 1. Funciones de usuario e implantación básica de Linux 2. Administrador del sistema Linux 3. Administración de Redes en Linux I: Protocolos y Servicios TCP/IP. 4. Linux como Servidor Web (Apache) 5. Linux: Integración con Windows (Samba) 6. IBM System z9 y zSeries: Introducción técnica al HW y SW del Mainframe. 7. Implementación de Linux en zSeries.
DURACIÓN: 258 Horas

12. Administración Linux En Multiplataforma Ibm (Intermedio)

OBJETIVOS:

- ✓ Trabajar y manejar los comandos de línea de mandatos de Linux.
- ✓ Realizar tareas básicas de mantenimiento.
- ✓ Instalar y configurar una estación de trabajo y conectarlo a una LAN o Internet.
- ✓ Conocer y entender el funcionamiento de una red mixta (MS, Linux).
- ✓ Describir el hardware del System z9 y zSeries.
- ✓ Analizar qué es el Linux para zSeries-S/390 y qué tipos de escenarios existen.
- ✓ Aprender a instalar, configurar, monitorizar y administrar el Linux para zSeries-S/390.

CONTENIDO: 1. Funciones de usuario e implantación básica de Linux 2. Administrador del sistema Linux 3. Administración de Redes en Linux I: Protocolos y Servicios TCP/IP. 4. Linux como Servidor Web (Apache) 5. Linux: Integración con Windows (Samba) 6. IBM System z9 y zSeries: Introducción técnica al HW y SW del Mainframe. 7. Implementación de Linux en zSeries.
DURACIÓN: 213 Horas

13. Administración Oracle 10 G Y Desarrollo Java J2ee (Básico)

OBJETIVOS: El alumno será capaz de:

- ✓ Utilizar el lenguaje SQL para la consulta de base de datos y elaboración de informes y consultas
- ✓ Utilizar el lenguaje PL/SQL para la elaboración de aplicaciones de gestión de bases de datos.
- ✓ Crear aplicaciones con el lenguaje Java, utilizando la herramienta de desarrollo gráfico Jdeveloper 10g.
- ✓ Crear aplicaciones J2EE, utilizando todos sus componentes.
- ✓ Instalar y realizar operaciones de gestión básicas con Oracle Application Server 10g

CONTENIDO: 1. Oracle 10G: Programación Java 2. Oracle 10G: Introducción a SQL 3. Base de datos Oracle: Programación con PL/SQL 4. Oracle 10G: Construcción de aplicaciones J2EE. 5. Oracle Application Server 10G: Administración
DURACIÓN: 318 Horas

14. Administración Oracle 10 G Y Desarrollo Java J2ee (Intermedio)

OBJETIVOS: El alumno será capaz de:

- ✓ Programar en JAVA utilizando el entorno gráfico de Jdeveloper.
- ✓ Crear aplicaciones J2EE usando Servlets, JSP, EJB y Web Services.
- ✓ Desplegar aplicaciones en el servidor Oracle Application Server 10g usando Jdevelopers 10g.
- ✓ Utilizar herramientas de gestión de Oracle Application Server 10g.
- ✓ Realizar tareas de gestión básicas.

CONTENIDO: 1. Oracle 10G: Programación Java 2. Oracle 10G: Introducción a SQL 3. Base de datos Oracle: Programación con PL/SQL 4. Oracle 10G: Construcción de Aplicaciones J2EE Parte 1. 5. Oracle AS 10g R3: Oracle ADF for FOrms/4GL Developers. 6. Oracle Application Server 10G: Administración I.
DURACIÓN: 216 Horas

15. Administrativo Contable

OBJETIVOS: Llevar a cabo la gestión administrativa contable-fiscal y de tesorería, desarrollando las correspondientes técnicas administrativas específicas y los procesos de registro, proceso, archivo y transmisión de información de las citadas áreas.

CONTENIDO: Ubicación Profesional y orientación en el mercado de trabajo. Técnicas Administrativas de Oficina. Técnicas Básicas de Comunicación y Archivo. Técnicas de Administración Contable Técnicas de Administración de Tesorería Técnicas de Administración Fiscal Mecanografía Audiovisual. Informática básica. Ofimática básica. Aplicaciones Administrativas y Financieras de la Hoja de Cálculo Aplicaciones Informáticas de Gestión Financiero-Contable.

DURACIÓN: 350 Horas

16. Arquitectura Y Desarrollo Aplicaciones J2ee (Básico)

OBJETIVOS: El alumno será capaz de:

- ✓ Realizar aplicaciones web utilizando el lenguaje de programación JAVA e implantarlas en una plataforma J2EE.
- ✓ Conocer las estrategias necesarias para implementar adecuadamente una aplicación realizada con tecnología J2EE, utilizando patrones de programación J2EE elaborados por SUN MICROSYSTEMS.

CONTENIDO: 1. Programación JAVA 2. Desarrollo de componentes web con Java. 3. Desarrollo de aplicaciones J2EE con EJB. 4. Arquitectura y diseño de aplicaciones J2EE. 5. Patrones J2EE.
DURACIÓN: 298 Horas

17. Arquitectura Y Desarrollo Aplicaciones J2ee (Intermedio)

OBJETIVOS: El alumno será capaz de:

- ✓ Realizar aplicaciones web utilizando el lenguaje de programación JAVA e implantarlas en una plataforma J2EE.
- ✓ Conocer las estrategias necesarias para implementar adecuadamente una aplicación realizada con tecnología J2EE, utilizando patrones de programación J2EE elaborados por SUN MICROSYSTEMS.

CONTENIDO: 1. Programación JAVA 2. Desarrollo de componentes web con Java. 3. Desarrollo de aplicaciones J2EE con EJB. 4. Arquitectura y diseño de aplicaciones J2EE. 5. Patrones J2EE.

DURACIÓN: 188 Horas

18. Business Intelligence Y Datawarehousing Con Oracle (Básico)

OBJETIVOS: El alumno será capaz de:

- ✓ Conocer los conceptos básicos de Data Warehousing.
- ✓ Entender para qué sirven los componentes predefinidos de las aplicaciones Oracle Business Intelligence.
- ✓ Entender los conceptos fundamentales de Business Intelligence, de la arquitectura de Oracle BI EE y las interfaces de usuario.
- ✓ Crear consultas con Oracle BI Answers y cómo incorporarlas a los cuadros de mandos interactivos que componen las aplicaciones de Business Intelligence de Oracle.
- ✓ Construir y verificar las tres capas del repositorio de Oracle BI.
- ✓ Conocer las técnicas de modelado y tecnologías asociadas.
- ✓ Conocer los conceptos de Olap y Datamining.

CONTENIDO: 1. Fundamentos de un Datawarehouse. 2. Introducción a Oracle Business Intelligence. 3. Oracle Business Intelligence: Creación de Informes y Cuadros de Mando. 4. Oracle Business Intelligence: Construcción de un repositorio.

DURACIÓN: 128 Horas

19. Business Intelligence Y Datawarehousing Con Oracle (Intermedio)

- ✓ Conocer los conceptos básicos de Data Warehousing.
- ✓ Entender para qué sirven los componentes predefinidos de las aplicaciones Oracle Business Intelligence.
- ✓ Entender los conceptos fundamentales de Business Intelligence, de la arquitectura de Oracle BI EE y las interfaces de usuario.
- ✓ Crear consultas con Oracle BI Answers y cómo incorporarlas a los cuadros de mandos interactivos que componen las aplicaciones de Business Intelligence de Oracle.
- ✓ Construir y verificar las tres capas del repositorio de Oracle BI.

- ✓ Conocer las técnicas de modelado y tecnologías asociadas.
- ✓ Conocer los conceptos de Olap y Datamining.

CONTENIDOS: 1. Fundamentos de un Datawarehouse. 2. Introducción a Oracle Business Intelligence. 3. Oracle Business Intelligence: Creación de Informes y Cuadros de Mando. 4. Oracle Business Intelligence: Construcción de un repositorio.

DURACIÓN: 78 Horas

20. Celador Sanitario

OBJETIVOS: Aplicar las técnicas de atención e información a pacientes y de movilización y traslado de pacientes en centros sanitarios.

CONTENIDO: Atención al público en centros sanitarios. Traslado de pacientes. Técnicas de movilización a pacientes y de asistencia al personal de enfermería. Traslado de documentación, materiales y muestras biológicas.

DURACIÓN: 250 Horas

21. Curso De Certificación De Administración De Servidores Windows Server 2008

OBJETIVOS: El alumno será capaz de:

- ✓ Configurar y mantener Servicios de Dominio del Directorio Activo en Windows Server 2008.
- ✓ Configurar y mantener Soluciones de Identidad y Acceso con el Directorio Activo de Windows Server 2008.
- ✓ Configurar y Mantener un infraestructura de red con Windows Server 2008.
- ✓ Planificar y administrar servidores Windows Server 2008.

CONTENIDO: 1. Configuración y mantenimiento de los Servicios de Dominio del Directorio Activo en Windows Server 2008. 2. Configuración y mantenimiento de las Soluciones de Identidad y Acceso con el Directorio Activo de Windows Server 2008. 3. Configuración y Mantenimiento de una infraestructura de red con Windows Server 2008. 4. Planificación y administración de servidores Windows Server 2008.

DURACIÓN: 148 Horas

22. Curso De Certificación De Gestión De Proyectos Empresariales Con Microsoft Office

OBJETIVOS: Gestionar proyectos con Microsoft Office Project Professional 2007 y Office Project Server 2007 en un entorno empresarial. El curso cubre la Solución Microsoft Enterprise Project Management (EPM).

CONTENIDO: 1. Gestión de proyectos con Microsoft Office Project 2007 2. Gestión de proyectos con Microsoft Office Project Server 2007.

DURACIÓN: 64 Horas

23. Curso De Certificación De Implantación De Microsoft Office Sharepoint Server 200

OBJETIVOS: Gestionar proyectos con Microsoft Office Project Professional 2007 y Office Project Server 2007 en un entorno empresarial. El curso cubre la Solución Microsoft Enterprise Project Management (EPM).

CONTENIDO: 1. Gestión de proyectos con Microsoft Office Project 2007 2. Gestión de proyectos con Microsoft Office Project Server 2007.

DURACIÓN: 99 Horas

24. Curso De Certificación En El Sistema De Mensajería Microsoft Exchange 2007

OBJETIVOS:

- ✓ Instalar y Gestionar Microsoft Exchange Server 2007
- ✓ Gestionar la seguridad en la comunicación de Microsoft Exchange Server 2007.
- ✓ Recuperar servidores y bases de datos de Comunicación mediante Microsoft Exchange Server 2007.
- ✓ Monitorizar y Gestionar las incidencias en Microsoft Exchange Server 2007.

CONTENIDO: 1. Introducción a la instalación y gestión de Microsoft Exchange Server 2007. 2. Gestión de la seguridad en la comunicación de Microsoft Exchange Server 2007. 3. Recuperación de servidores y bases de datos de Comunicación mediante Microsoft Exchange Server 2007. 4. Monitorización y gestión de incidencias en Microsoft Exchange Server 2007.

DURACIÓN: 69 Horas

25. Curso De Fabricación Para Microsoft Dynamics Nav 5.0

OBJETIVOS: Manejar el módulo de Fabricación, Gestión de inventario y Comercio de la aplicación de gestión empresarial (ERP, Enterprise Resource Planing) Microsoft Dynamics NAV 5.0, y algunas de las funcionalidades más demandadas por los clientes de este producto.

CONTENIDO: 1. Microsoft Business Solutions - Navision 5.0 Comercio. 2. Business Intelligence para trabajadores de la informacion en Microsoft Dynamics NAV 5.0. 3. Microsoft Business Solutions - Navision 5.0 Gestión de Inventario. 4. Microsoft Business Solutions - Navision 5.0 Fabricación I. 5. Microsoft Business Solutions - Navision 5.0 Fabricación II.

DURACIÓN: 94 Horas

26. Curso De Gestión Financiera Para Microsoft Dynamics Ax 4.0

OBJETIVOS: Manejar el módulo de Gestión Financiera de la aplicación de gestión empresarial (ERP, Enterprise Resource Planing) Microsoft Dynamics AX 4.0.

CONTENIDO: 1. Gestion Financiera I en Microsoft Dynamics AX 4.0 2. Gestión Financiera II en Microsoft Dynamics AX 4.0 3. Activos fijos en Microsoft Dynamics AX 4.0.

DURACIÓN: 74 Horas

27. Curso De Implementación Y Mantenimiento De Bases De Datos Sql Server 2008

OBJETIVOS:

- ✓ Gestionar la seguridad
- ✓ Realizar tareas de mantenimiento de datos
- ✓ Monitorizar y gestionar incidencias
- ✓ Optimizar el rendimiento del servidor SQL
- ✓ Implementar soluciones de alta disponibilidad

CONTENIDO: 1. La implementación de una base de datos Microsoft SQL Server 2008. 2. El mantenimiento de una base de datos Microsoft SQL Server 2008.

DURACIÓN: 89 Horas

28. Curso De Programación Para El Desarrollo De Soluciones En El Software De Gestión

OBJETIVOS: El alumno será capaz de:

- ✓ Manejar el entorno de desarrollo C/SIDE en Microsoft Dynamics NAV 5.0
- ✓ Desarrollar soluciones C/SIDE en Microsoft Dynamics NAV 5.0

CONTENIDO: 1. Introducción a la aplicación de gestión empresarial Microsoft Dynamics NAV 5.0. 2. Introducción al entorno de desarrollo C/SIDE en Microsoft Dynamics NAV 5.0. 3. Desarrollo de soluciones C/SIDE en Microsoft Dynamics NAV 5.0.

DURACIÓN: 104 Horas

29. Curso De Programación Web Con Visual Studio 2008

OBJETIVOS: Conocer los fundamentos de desarrollo .NET (aplicables tanto a Microsoft .NET Framework 2.0 como a Microsoft .NET Framework 3.5), y adquirirán los conocimientos y habilidades necesarios para crear aplicaciones Web plenamente funcionales usando ASP.NET 3.5.

CONTENIDO: 1. Fundamentos básicos de desarrollo en Microsoft .NET 2.0 2. Fundamentos avanzados de desarrollo en Microsoft .NET 2.0 3. Visual Studio 2008. ASP .NET 3.5

DURACIÓN: 79 Horas

30. Desarrollo De Aplicaciones En La Web Iseries

OBJETIVOS:

- ✓ Manejar el lenguaje RPG IV.
- ✓ Utilizar el lenguaje SQL interactivo para gestionar la base de datos del OS/400.
- ✓ Diseñar una base de datos relacional. Codificar las descripciones de datos y crear los archivos físicos y lógicos para implantar una base de datos relacional DB2 UDB para iSeries.
- ✓ Desarrollar aplicaciones basadas en entorno Web con RPG IV y SQL a través de la herramienta Websphere Development Studio CLient.

CONTENIDO: 1. Introducción al sistema iSeries. 2. Conceptos y recursos del sistema iSeries 2. Conceptos y recursos del sistema iSeries 3. Prácticas de lenguaje de control CL 4. Diseño y codificación de base de datos DB2 5. Programación básica en RPG IV. 6. Programación Avanzada en RPG IV. 7. SQL interactivo. 8. Desarrollo de aplicaciones con SQL. 9. Desarrollo de aplicaciones con WDSC. 10. Desarrollo de aplicaciones en la Web.

DURACIÓN: 218 Horas

31. Empleado De Oficina

OBJETIVOS: Realizar labores administrativas relativas a la gestión comercial, financiero-contable, y de personal, desarrollando el registro, proceso, archivo y transmisión de información en la oficina.

CONTENIDO: Ubicación profesional y orientación en el mercado de trabajo. Técnicas Administrativas de Oficina. Técnicas básicas de comunicación y archivo. Aspectos administrativos de la gestión empresarial. Mecanografía audiovisual. Informática básica. Ofimática básica. Procesador de textos avanzados Aplicaciones informáticas de gestión empresarial.

DURACIÓN: 350 Horas

32. Infografista De Prensa

OBJETIVOS: El alumno será capaz de realizar una infografía, desde su planificación, diseño y elaboración, utilizando los programas informáticos especializado en dibujo, diseño gráfico, retoque de imagen y maquetación.

CONTENIDO: 1. Introducción a los géneros informativos. 2. Técnicas de PRE-producción, creación de bocetos, selección y tratamiento de datos. 3. Diseño gráfico por ordenador. 4. Los programas de infografía.

DURACIÓN: 460 Horas

33. Inglés: Gestión Comercial

OBJETIVOS: Al finalizar la acción formativa el alumnado habrá adquirido un nivel suficiente de competencia lingüística en la expresión y comprensión del idioma inglés, que permitirá al alumno/a desenvolverse en situaciones cotidianas como instrumento de comunicación.

CONTENIDO: Competencia gramatical. Competencia comunicativa: Lenguaje hablado y escrito. Interacción social.

DURACIÓN: 175 Horas

34. Monitor Socio-Cultural

OBJETIVOS: Participar en el diseño de las actividades socio-culturales, las campañas de promoción de las actividades, la coordinación de trabajo y supervisión de las actividades realizadas.

CONTENIDO: Técnicas experimentales para el estudio de campo. Técnicas de planificación y diseño de programas. Técnicas de organización. Técnicas de evaluación. Dirección de equipos. Técnicas de gestión.

DURACIÓN: 200 Horas

35. Montador Reparador De Equipos Microinformáticos

OBJETIVOS: Al finalizar el curso el alumno será capaz de: Montar, reparar y ampliar equipos y componentes que forman un sistema microinformático, verificar la ausencia de interferencias entre ellos y asegurar su funcionamiento, reaccionando ante averías hardware y software detectadas y aplicando procedimientos correctivos.

CONTENIDO: Montaje de equipos microinformáticos. Instalación y configuración del software base en sistemas informáticos. Reparación y ampliación de equipos microinformáticos. Sensibilización ambiental

DURACIÓN: 450 Horas

36. Programador De Páginas Web

OBJETIVOS: El alumno será capaz de crear y publicar páginas web que integren textos, imágenes y otros elementos utilizando lenguajes de marcas y editores apropiados según especificaciones y condiciones de usabilidad dadas y realizar los procedimientos de instalación y verificación de las mismas en el servidor correspondiente.

CONTENIDO: Lenguajes y herramientas para la construcción de páginas Web. Técnicas de programación Web. Integración de componentes software en páginas Web. Pruebas y verificación. Publicación de páginas Web. Sensibilización ambiental.

DURACIÓN: 510 Horas

37. Seguridad Informática Antihacking Para Entornos Windows

OBJETIVOS: El curso permitirá al alumno desarrollar y aplicar un plan de securización integral de un sistema corporativo, conociendo las distintas amenazas y vulnerabilidades que pueden aparecer en una red corporativa tanto desde el interior como desde el exterior de la misma, y cuáles son las metodologías de protección y corrección.

CONTENIDO: MÓDULO I. Hacking Ético 1. Exploits, Malware y Ataque en redes locales.
MÓDULO II. Contramedidas Hacker 2. Ataques Remotos.
DURACIÓN: 100 Horas

PARLA

1. Conductor De Vehículos Clase D

OBJETIVOS: Alcanzar la formación teórico-práctica necesaria para presentarse con probabilidades de superar las pruebas establecidas por la Dirección General de Tráfico, para la obtención del permiso de conducción Clase D.

CONTENIDO: Conducción, circulación y seguridad vial; clase D- Mecánica y mantenimiento preventivo básico; clase D- Normativa de transporte de viajeros, escolar y de menores, aspectos reglamentarios y técnicos.

DURACIÓN: 370 Horas

VALDEMORO

1. Técnico/A En Trabajos Verticales

OBJETIVOS: El curso dota de los conocimientos y de las técnicas necesarias para el manejo y posicionamiento de cuerdas, anclajes, escalas y medidas de seguridad para la realización de trabajos, en los sectores de la construcción, rehabilitación y mantenimiento de edificios, mediante técnicas.

CONTENIDO: Técnicas de seguridad y prevención de riesgos laborales en los trabajos verticales. Los equipos de protección individual (EPI) en los trabajos de altura. Técnicas básicas de albañilería. Técnicas de trabajo en vertical: utilización de cuerdas, sistemas de trabajo, etc.

DURACIÓN: 178 Horas

ARANJUEZ

1. Secretariado De Dirección

OBJETIVOS: Adaptar las funciones propias del secretariado al ámbito de la asistencia personalizada al alto directivo, efectuando labores de tratamiento y proceso de información escrita confidencial de carácter económico y legal, llevando a cabo labores de transmisión y comunicación restringidas y/o ligadas al protocolo e imagen de la empresa, y gestionando la organización operativa de la oficina del área en la que se ubica y de la actividad del equipo humano administrativo de la misma.

CONTENIDO: Técnicas relacionales de secretariado de dirección Introducción a la economía de la empresa Aspectos prácticos del Derecho Empresarial Protocolo interempresarial e institucional Presentaciones gráficas.

DURACIÓN: 320

FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO ORIENTADA A OCUPADOS:

A la hora de examinar la oferta formativa orientada a los trabajadores de la zona sur de la Comunidad de Madrid se hace necesario tener en cuenta toda la formación ofertada para la totalidad de la Comunidad, puesto que este tipo de formación no se circunscribe a criterios territoriales. En este apartado por lo tanto hay que tener en cuenta la formación ofrecida en la Comunidad Autónoma de Madrid a través del Sistema de Formación para el Empleo, financiada con cargo al FSE (Fondo Social Europeo).

2

Formación realizada

Presentamos a continuación una radiografía de la formación realizada por los trabajadores de encuestados de la zona sur de la Comunidad de Madrid, con la intención de aproximarnos al uso que los trabajadores realizan de la oferta disponible y de esta manera comprobar en que situación se encuentran antes de profundizar en las barreras de acceso y en las necesidades formativos.

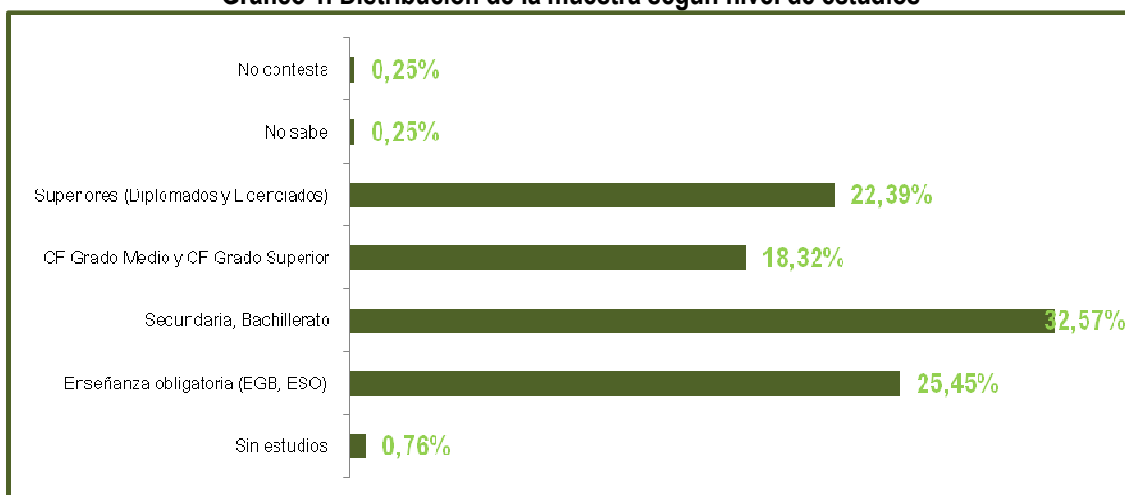
Señalar que, siguiendo la línea de investigación del presente estudio, a lo largo de este apartado hacemos especial hincapié en la formación realizada por la ocupaciones objeto de estudio, es decir Directivos, Trabajadores Cualificados y Trabajadores No Cualificados y por los cuatro macro sectores de actividad.

2.1 Formación reglada.

Respecto la formación reglada realizada por los trabajadores de la zona sur de la Comunidad de Madrid nuestros expertos nos informan de que la mayoría de los trabajadores parte de una baja formación académica, su nivel de estudios es básico o medio. Únicamente uno de los expertos entrevistados, en este caso el 9, aludió a la población universitaria en su municipio: “Yo diría que sobra población universitaria. No hay trabajo para tanta gente de alta cualificación, sobre todo en ciertas carreras [...] los expedientes regulares o expedientes malos, o ciertas carreras de humanidades –como el trabajo social, la sociología, las humanidades propiamente dichas, lo que era antes Filosofía y Letras- que lo tenemos aquí en el campus, esos estudiantes no se colocan y son los que acaban de administrativos”. Todos los demás entrevistados aludieron a la falta de formación universitaria entre los trabajadores del municipio.

Si observamos los datos obtenidos de las encuestas, éstos nos corroboran que solamente un 22,39% del la población encuestada ha finalizado estudios superiores Por otro lado, si cabe destacar que prácticamente ninguna de las personas de la muestra carece de estudios, repartiéndose la mayoría de los encuestados en profesionales con solamente enseñanza obligatoria finalizada, con secundaria/bachillerato o con algún ciclo formativo.

Gráfico 1. Distribución de la muestra según nivel de estudios



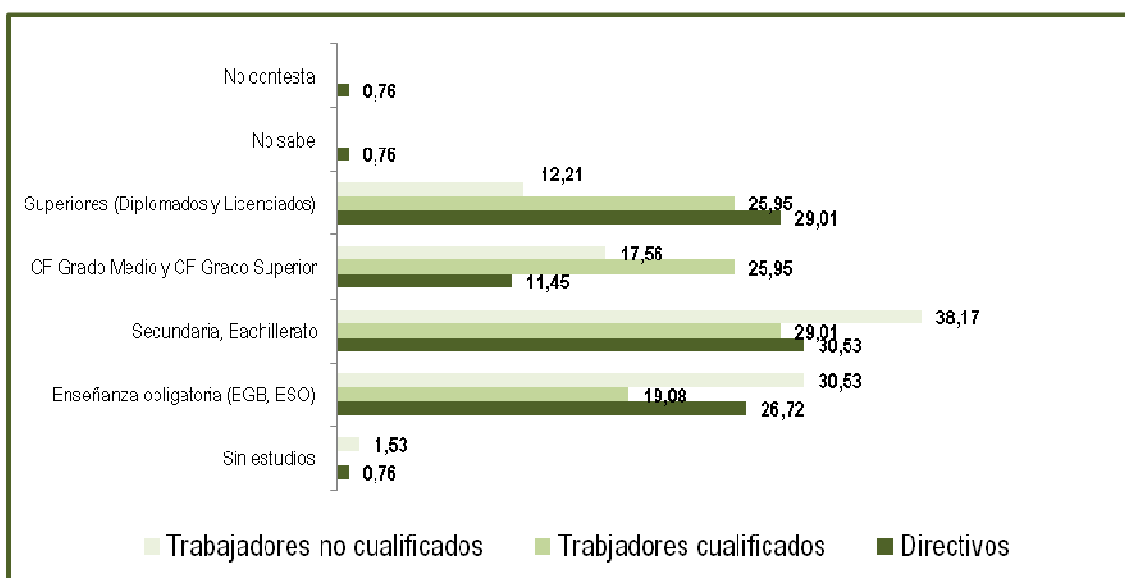
Fuente / Elaboración propia

Al analizar el nivel de estudios por ocupación nos encontramos que en la categoría de estudios superiores son los directivos los que poseen mayor representación, alcanzando además casi el 30% de la totalidad de directivos encuestados. Se destaca que un 26,72% de los directivos encuestados de la zona sur de la Comunidad solamente hayan alcanzado estudios primarios y un 30,53 estudios secundarios.

Cabe destacar el porcentaje elevado de trabajadores cualificados, concretamente un 25,95% del total de este tipo de trabajadores, comparándolo con las otras dos ocupaciones que ha realizado algún ciclo formativo, representando en el caso de los directivos un 11,45% de su total y en el de los trabajadores no cualificados un 17,56% del total.

Los trabajadores no cualificados encuestados son los que poseen un nivel formativo más bajo, pues casi el 70% de estos solamente posee enseñanza obligatoria o secundaria/bachillerato.

Gráfico 2. Distribución de la muestra según nivel de estudios y ocupaciones

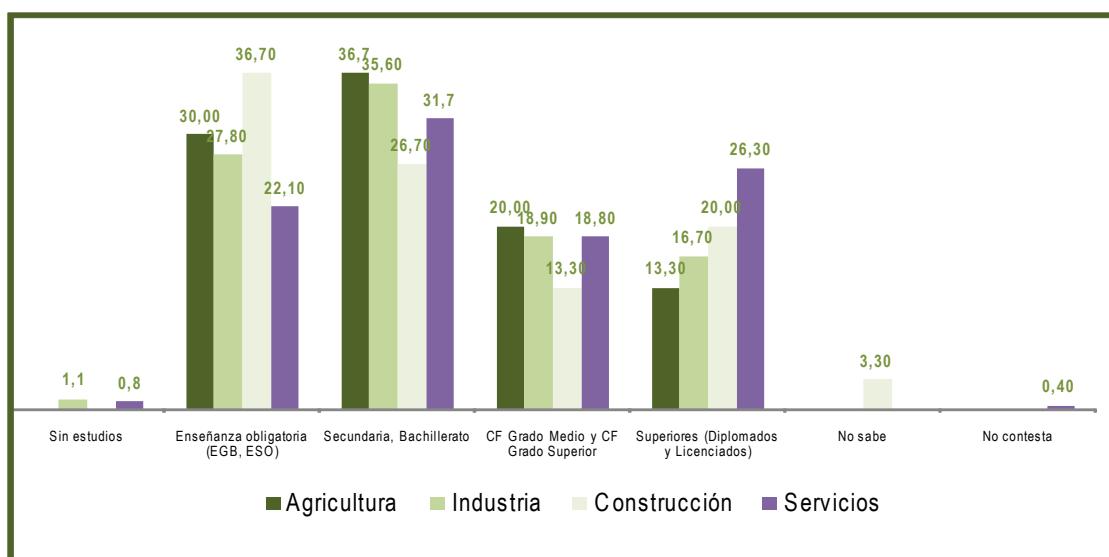


Fuente / Elaboración propia

Si tenemos en cuenta el nivel formativo en función de los diferentes sectores de actividad, nos encontramos con que los sectores de la agricultura, la industria y la construcción poseen cuotas similares de trabajadores que cuenta sólo con la enseñanza obligatoria y secundaria, rondando entre el 66% y 62% del total de trabajadores de cada sector, pero es el sector de la construcción es el que agrupa más trabajadores que cuentan solamente con la enseñanza obligatoria.

Sin lugar a dudas es el sector servicios el que cuenta con los trabajadores con un nivel formativo más alto, el 26,30 % de los trabajadores de este sector poseen estudios superiores y el 18,80% algún ciclo formativo de grado medio o superior.

Gráfico 3. Distribución de la muestra según nivel de estudios y sectores

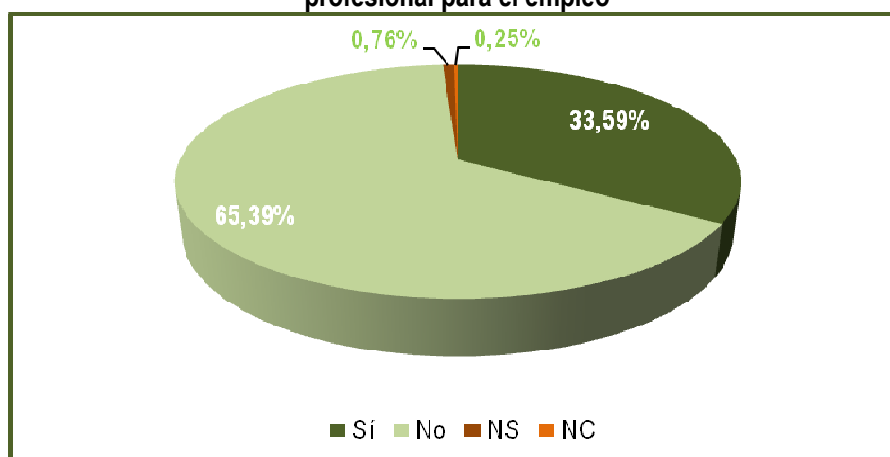


Fuente / Elaboración propia

2.2 Formación profesional para el empleo

De la totalidad de encuestados un 33,59% de encuestados han realizado una o más acciones formativas de formación profesional para el empleo.

Gráfico 4. Distribución de la muestra según realización de alguna acción formativa de formación profesional para el empleo



Fuente / Elaboración propia

Del análisis de las entrevistas extraemos que el perfil de los trabajadores que reciben cursos de formación corresponde, en su mayoría, al de una mujer, o un hombre joven desempleado, españoles y con poca formación académica.

Al respecto, el Entrevistado-Experto 1 describe el perfil de los alumnos de los cursos de formación que imparte su centro como: *“El 80% de la gente que demanda el curso son mujeres, entre 25 y 45 años, casadas, con hijos y buscan un trabajo de jornada continua”*.

Aunque predominan los alumnos españoles, los entrevistados aluden a la presencia cada vez más notable de los inmigrantes.

El Entrevistado-Experto 3 nos describe, en relación a los extranjeros, que: *“Latinoamericanos hay muchos. Árabes hay bastantes. Muchos árabes están empezando a venir aquí a demandar empleo. A los cursos nos, porque como suelen ser la mayoría de mujeres, no vienen chicas árabes. Sí de los países del Este. Hay un curso de administrativo contable que somos quince, de países del Este ha tres, sudamericanos dos. Se les pide un mínimo de conocimiento. No han llegado a ese mínimo. Pero sí que vienen muchos”*.

Por su parte, el Entrevistado-Experto 2 añade que los trabajadores que realizan cursos en su institución son: *“Jóvenes, sin formación académica, que tienen el graduado escolar, y hay muchos que ni siquiera tienen el graduado escolar”*.

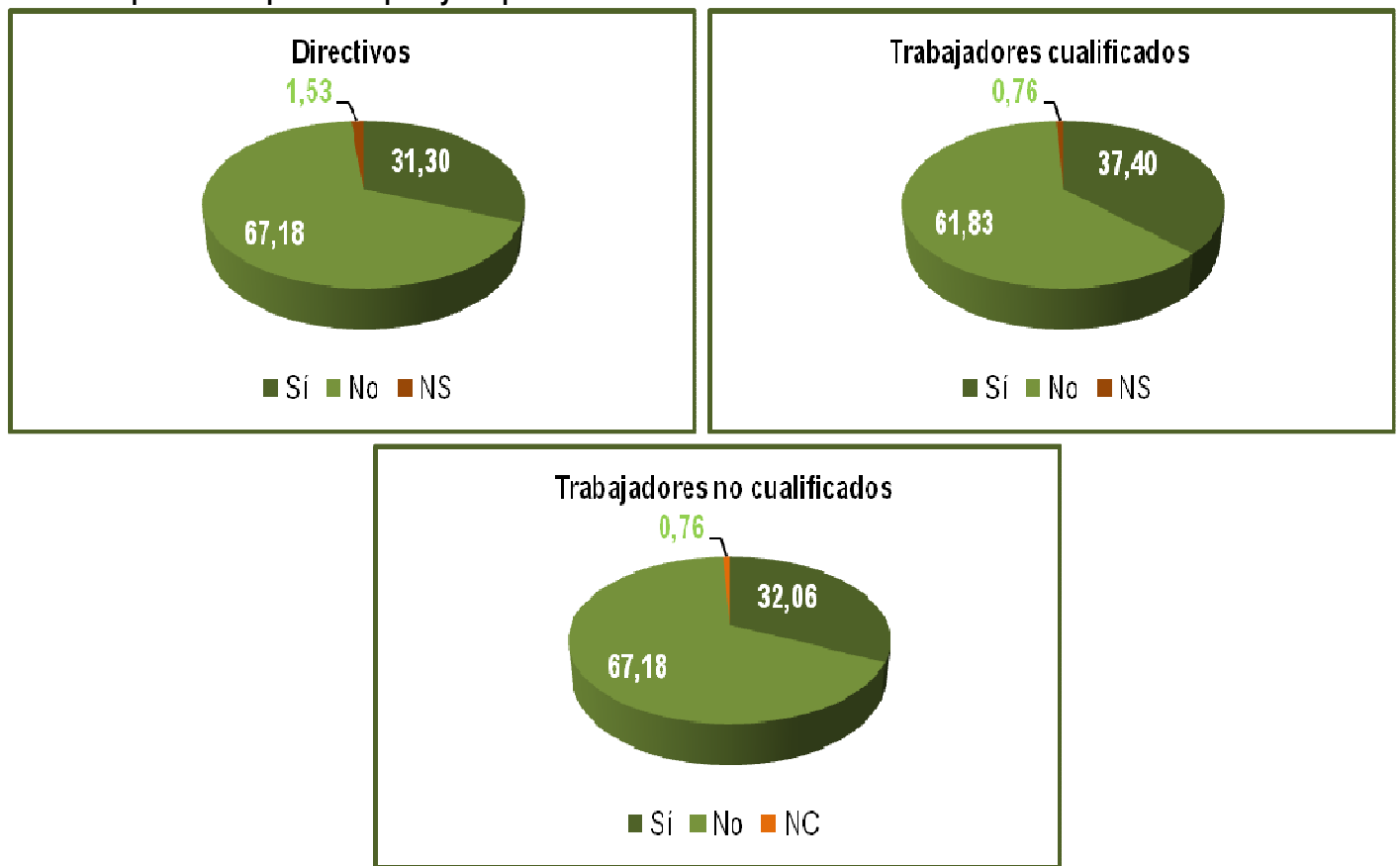
Según la opinión de los expertos entrevistados, los trabajadores que asisten a los cursos disponibles lo hacen únicamente cuando se encuentran en situación de desempleo o con una necesidad inminente de reciclarse. En estos casos, los cursos que reciben son muy breves, presenciales, en su mayoría son gratuitos y con el objetivo único de obtener un empleo a corto plazo.

En este sentido, el Entrevistado-Experto 8 nos dice: *“La situación de la formación profesional reglada continua y para el empleo en el municipio es pésima. La mayoría de los trabajadores quieren recibir cursos cuando están desempleados, pero una vez que encuentran un empleo, se acomodan y ya no les interesa invertir tiempo en formarse”*.

En la misma línea, el Entrevistado-Experto 2 indica: *“Lo que demandan es un curso de dos semanas, que te den el certificado de manipuladora de alimentos, eso es lo que quieren. No quieren estar tres meses haciendo un curso de secretariado de dirección [...] Los cursos son cortos, muy cortos [...] De una semana, o dos días, horas [...] Todos son presenciales, lo menos posible y lo más fácil, que no requiera tiempo [...] Es que la gente no tiene conciencia de que hay que formarse”*.

Si examinamos las acciones formativas realizadas por los trabajadores encuestados en función de la ocupación que desempeñan no encontramos con que son los trabajadores cualificados los que han participado menos, en un pequeño porcentaje, en acciones de formación para el empleo.

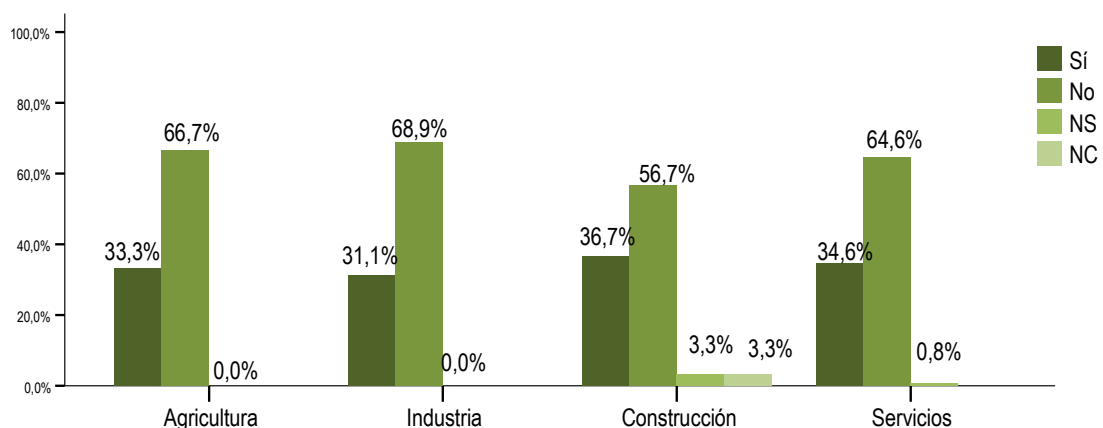
Gráfico 5. Distribución de la muestra según realización de alguna acción formativa de formación profesional para el empleo y ocupaciones



Fuente / Elaboración propia

En cuanto a la realización de acciones formativas por sectores de actividad señalar que el porcentaje de formados es muy similar en los cuatro grandes sectores analizados, pero dentro de esta similitud destacar que son los encuestados del sector de la construcción los que en mayor proporción han realizado acciones formativas, lo han hecho un 36,7% y los encuestados de la industria los que menos con un 31,1% del total de trabajadores de este sector.

Gráfico 6. Distribución de la muestra según realización de alguna acción formativa de formación profesional para el empleo y sectores



Fuente / Elaboración propia

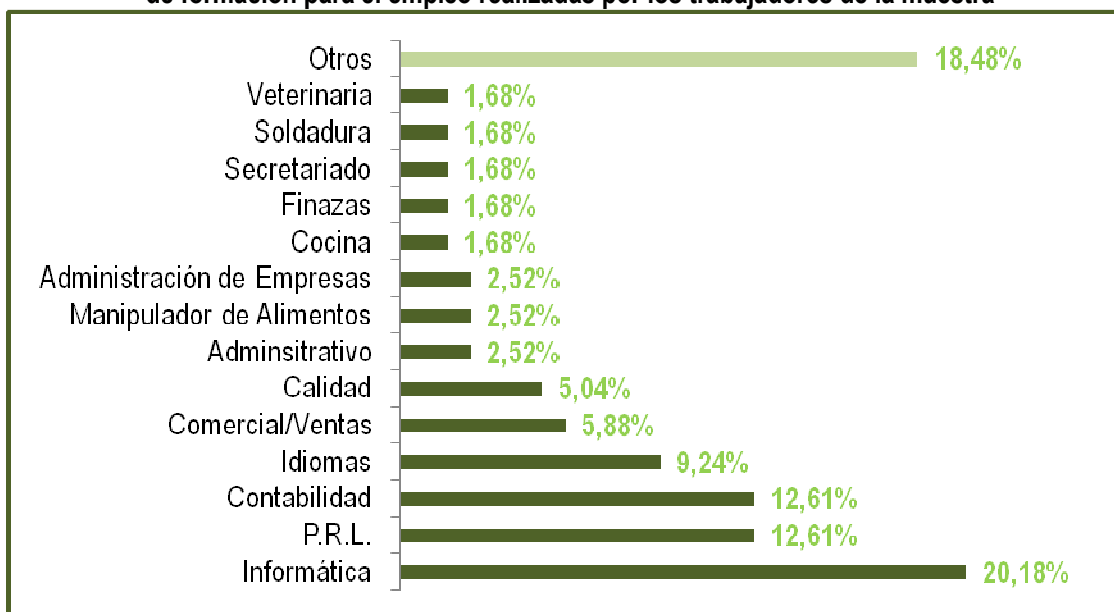
En los siguientes puntos que presentamos realizamos un análisis de ciertas características particulares de la formación realizada. De esta manera se hace necesario puntualizar que a partir de este momento nuestra muestra se reduce a aquellos que han recibido formación y que la base del análisis se sitúa en las acciones formativas y no en los trabajadores:

2.2.1 Contenidos de las acciones formativas realizadas

A continuación presentamos una gráfica en la que figuran los cursos realizados por los encuestados que dicen haber recibido formación para el empleo en los últimos tres años (33,59% de la muestra). Señalar que a los encuestados se les puso el límite de especificar como máximo cinco cursos, debido a que se conocía por el análisis documental y cualitativo previo que este tipo de trabajadores/as no se caracterizaba por un exceso formativo y que con la información relativa a 5 cursos se cubriría perfectamente el análisis de la formación recibida.

Nos encontramos con una amplia variedad de acciones formativas, por lo que en la siguiente gráfica solamente reflejamos de manera individual aquellas realizadas por más de una persona, mientras que en la categoría otros englobamos todas las acciones realizadas solamente por uno de los encuestados.

**Gráfico 7. Distribución de tipo de acciones formativas
de formación para el empleo realizadas por los trabajadores de la muestra**



Fuente / Elaboración propia

Las acciones formativas de informática son las más realizadas por los trabajadores encuestados, seguidas de Prevención de Riesgos laborales, Contabilidad, Idiomas, Comercial/Ventas y Calidad, es decir acciones de carácter transversal. Este resultado es completamente lógico puesto que al tratarse de un estudio de carácter territorial en donde se engloban una alta variedad de sectores, son las acciones formativas de carácter transversal las que se hacen más visibles a la hora de estudiar la tipología de la formación recibida. En contraposición, ocurre que

las acciones de carácter más específico de cada sector solamente son realizadas por una parte muy pequeña de los trabajadores formados, de tal manera que la categoría “otros” está constituida por una amalgama de cursos específicos de varios sectores.

En relación a los contenidos de los cursos, el Entrevistado-Experto 3 nos explica: “Sobre todo el tema administrativo, contabilidad, fiscalidad, nómina, seguros sociales, secretariado. Todo lo que es de estar en una oficina. De eso te demandan muchísimo”.

Seguidamente realizamos un **examen de los contenidos de acciones formativas por ocupaciones** con la intención de identificar aquella formación que las diferentes ocupaciones realizan más habitualmente. Por su puesto, el hecho de que una determinada ocupación acceda más a unos contenidos formativos que a otros no implica que esa sea la formación que demanda, como comprobaremos en el apartado de necesidades formativas, si no que puede ser debido a un montón de circunstancias como la oferta, la imposición, la disponibilidad...

Como ocurre con el análisis de las acciones formativas en la generalidad de la muestra nos encontramos con una gran variedad de acciones formativas de carácter específico ocasionada por los múltiples sectores de actividad que forman parte de la investigación. Nuestro examen se basará en aquellas acciones que cuentan con un número mayor de usuarios, coincidiendo, por lo tanto, con acciones de carácter transversal.

Tabla 1. Contenidos de los Cursos de formación Profesional para el Empleo realizados en los últimos 3 años por los Directivos

	N	%
Acupuntura	1	2,4
Administración de Empresas	2	4,9
Análisis Clínicos	1	2,4
Calidad	4	9,8
Cocina	1	2,4
Comercial	1	2,4
Comercio de banca	1	2,4
Contabilidad	3	7,3
Especializados de la empresa cárnica	1	2,4
Formación del Profesorado	1	2,4
Formación Empresarial	1	2,4
Fotografía	1	2,4
Informática	9	22,0
Inglés	1	2,4
Marketing	1	2,4
Medicina	1	2,4
Nuevo Plan General Contable	1	2,4
P.R.L.	6	14,6
Pintura	1	2,4
Programa de nominas y seguros sociales	1	2,4
Veterinaria	2	4,9
Total	41	100,0

Fuente / Elaboración propia

Dentro de las 41 acciones formativas realizadas por los directivos, la que predomina sobre las demás es **Informática**, seguida de **Prevención de Riesgos Laborales** y **Calidad**.

Tabla 2. Contenidos de los Cursos de formación Profesional para el Empleo realizados en los últimos 3 años por los Trabajadores Cualificados

	N	%
Administrativo	3	6,1
Agente Comercial	1	2,0
Antropología Social y Cultural	1	2,0
Aprovechamiento de alimentos y sanitarios	1	2,0
Aptitudes	1	2,0
Atención al Ciudadano	1	2,0
Auditoría	1	2,0
Calidad	1	2,0
Contabilidad	10	20,4
Derecho Laboral	1	2,0
Formación interna de la empresa	2	4,1
Idiomas	4	8,2
Informática	4	8,2
Inglés	1	2,0
Jefe de Tráfico	1	2,0
Manipulador de Alimentos	1	2,0
Maquinista	1	2,0
Nóminas y seguros sociales	1	2,0
Óptica	1	2,0
P.R.L.	7	14,3
Protección de datos	1	2,0
Soldadura	1	2,0
Técnico en topografía	1	2,0
Telefonía	1	2,0
Ventas	1	2,0
Total	49	100,0

Fuente / Elaboración propia

En el caso de los Trabajadores Cualificados la acción formativa que es realizada por un número más numerosos de este tipo de trabajadores es **Contabilidad**, y la segunda **Prevención de Riesgos Laborales**. Se destaca que los contenidos de Idiomas e Informática tienen cierta presencia entre estos trabajadores.

Tabla 3. Contenidos de los Cursos de formación Profesional para el Empleo realizados en los últimos 3 años por los Trabajadores Cualificados

	N	%
Adaptación a Nuevos Materiales	1	2,4
Administración de Empresas	1	2,4
Calidad	1	2,4
Cocina	1	2,4
Comercial	1	2,4
Contabilidad	1	2,4
Electricidad	1	2,4
Estudios Económicos	1	2,4
Finanzas	2	4,8
Gestión Comercial	1	2,4
Horticultura	1	2,4
Hostelería	1	2,4
Idiomas	4	9,5
Informática	11	26,2
Inglés	1	2,4
Manipulador de Alimentos	2	4,8
Mecánica	1	2,4
P.R.L.	2	4,8
Peluquería	1	2,4
Secretariado	2	4,8
Soldadura	1	2,4
Ventas	3	7,1
No contesta	1	2,4
Total	42	100,0

Fuente / Elaboración propia

Los Trabajadores No Cualificados, al margen de las acciones de carácter específico de su sector de actividad, se han formado sobre todo en **Informática**.

En relación a los **contenidos de formación realizada por sectores de actividad** extraemos las siguientes conclusiones respecto a aquellas acciones que han sido realizadas por un número mayor de trabajadores.

En la Agricultura la acción formativa que ha sido realizada por más trabajadores es la **Informática**.

Tabla 4. Contenidos de los Cursos de formación Profesional para el Empleo realizados en los últimos 3 años en el sector de la Agricultura

	N	%
Aprovechamiento de alimentos y sanitarios	1	10,0
Calidad	1	10,0
Horticultura	1	10,0
Idiomas	1	10,0
Informática	5	50,0
P.R.L.	1	10,0
Total	10	100,0

Fuente / Elaboración propia

Tabla 5. Contenidos de los Cursos de formación Profesional para el Empleo realizados en los últimos 3 años en el sector de la Industria

	N	%
Adaptación a Nuevos Materiales	1	3,6
Administrativo	1	3,6
Comercial	1	3,6
Contabilidad	1	3,6
Electricidad	1	3,6
Especializados de la empresa cárnica	1	3,6
Formación Empresarial	1	3,6
Formación interna de la empresa	2	7,1
Fotografía	1	3,6
Idiomas	1	3,6
Informática	4	14,3
Inglés	1	3,6
Manipulador de Alimentos	1	3,6
Nuevo Plan General Contable	1	3,6
P.R.L.	5	17,9
Programa de nóminas y seguros sociales	1	3,6
Protección de datos	1	3,6
Secretariado	1	3,6
Soldadura	1	3,6
Ventas	1	3,6
Total	28	100,0

Fuente / Elaboración propia

En la Industria, ver tabla anterior, las acciones de formación más repetidas han sido la **Prevención de Riesgos Laborales e Informática**.

En el caso de la Construcción destaca las acciones formativas de contenidos de **Informática**

Tabla 6. Contenidos de los Cursos de formación Profesional para el Empleo realizados en los últimos 3 años en el sector de la Construcción

	N	%
Agente Comercial	1	9,1
Contabilidad	2	18,2
Derecho Laboral	1	9,1
Informática	4	36,4
P.R.L.	1	9,1
Pintura	1	9,1
Técnico en topografía	1	9,1
Total	11	100,0

Fuente / Elaboración propia

Finalmente señalar, que el Sector Servicios es el sector que en cifras absolutas cuenta con la realización de más acciones formativas, puesto que es el sector, como ya explicamos en el Informe Económico-Empresarial en el apartado referido al análisis de trabajo de campo, que más actividades económicas engloba y por lo tanto un número más numerosos de trabajadores encuestados pertenecen al sector Servicios.

Los cursos de formación en Contabilidad y en Informática son los más realizados por los trabajadores del sector servicios. Les siguen la formación en **Idiomas, Prevención de Riesgos Laborales y Calidad**.

Tabla 7. Contenidos de los Cursos de formación Profesional para el Empleo realizados en los últimos 3 años en el sector de los Servicios

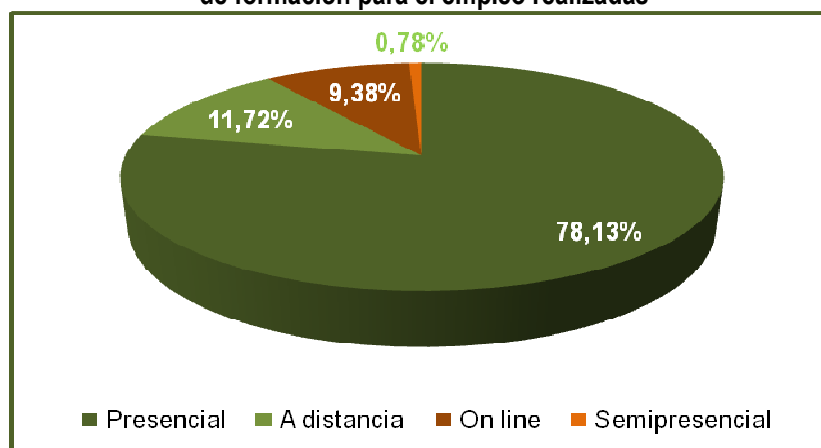
	N	%
Acupuntura	1	1,2
Administración de Empresas	3	3,6
Administrativo	2	2,4
Análisis Clínicos	1	1,2
Antropología Social y Cultural	1	1,2
Aptitudes	1	1,2
Atención al Ciudadano	1	1,2
Auditoría	1	1,2
Calidad	5	6,0
Cocina	2	2,4
Comercial	1	1,2
Comercio de banca	1	1,2
Contabilidad	11	13,3
Estudios Económicos	1	1,2
Finanzas	2	2,4
Formación del Profesorado	1	1,2
Gestión Comercial	1	1,2
Hostelería	1	1,2
Idiomas	6	7,2
Informática	11	13,3
Inglés	2	2,4
Jefe de Tráfico	1	1,2
Manipulador de Alimentos	2	2,4
Maquinista	1	1,2
Marketing	1	1,2
Mecánica	1	1,2
Medicina	1	1,2
Nóminas y seguros sociales	1	1,2
Óptica	1	1,2
P.R.L.	8	9,6
Peluquería	1	1,2
Secretariado	1	1,2
Soldadura	1	1,2
Telefonía	1	1,2
Ventas	3	3,6
Veterinaria	2	2,4
No contesta	1	1,2
Total	83	100,0

Fuente / Elaboración propia

2.2.2 Modalidad de impartición de las acciones formativas realizadas

Respecto la modalidad de impartición de los cursos que han realizado los trabajadores encuestados, es evidente que lo que prima es la modalidad presencial, representando el 78,13% de la formación realizada. La formación a distancia y on line representan porcentajes similares, siendo 11,72% y 9,38% respectivamente, mientras que la formación semipresencial apenas tiene representación en nuestra muestra.

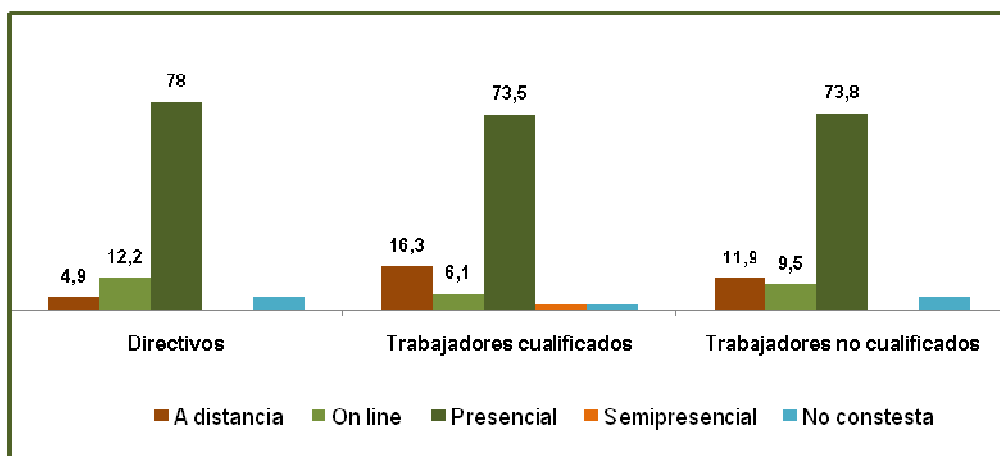
Gráfico8. Distribución de la muestra según modalidad de impartición de las acciones formativas de formación para el empleo realizadas



Fuente / Elaboración propia

Al analizar la modalidad de impartición de la formación por ocupaciones incidir que el uso que se les da a las diferentes modalidades es muy similar en todas las ocupaciones. Se puede destacar que son los directivos los que han utilizado en mayor medida la formación presencial. La formación impartida mediante modalidad on line ha sido también más recurrida por Directivos que por el resto de trabajadores, mientras que la formación a distancia tiene sus cuotas de uso más altas en los Trabajadores Cualificado y Trabajadores No Cualificados.

Gráfico 9. Distribución de la muestra según modalidad de impartición de las acciones formativas de formación para el empleo realizadas por ocupaciones



Fuente / Elaboración propia

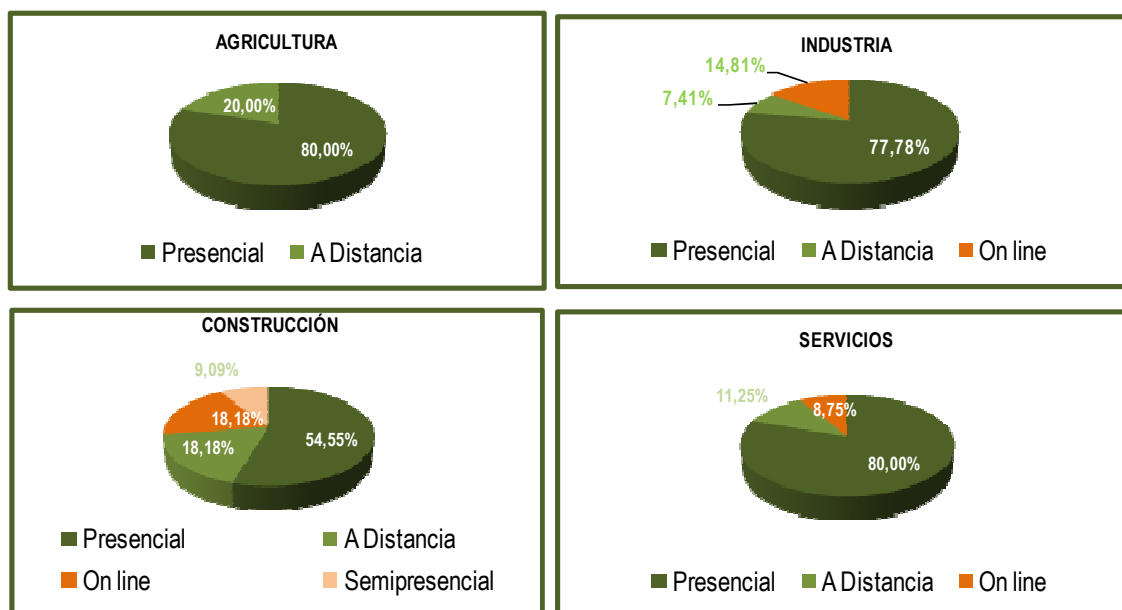
Por sectores de actividad económica nos encontramos con que en la Agricultura solamente tienen presencia las dos modalidades de impartición tradicionales, es decir la modalidad presencial y a distancia, suponiendo la primera el 80% del las acciones de formación que se han realizado en este sector.

Las acciones de formación que han sido recibidas por los trabajadores del sector industrial se han realizado a través de la modalidad presencial, a distancia y on line. Destacar que prima la modalidad presencial, pero que la modalidad on line conquista un 14,81% de las acciones formativas realizadas.

En la Construcción, sigue estando la modalidad presencial por encima del resto de modalidades, pero el porcentaje que supone es bastante más inferior que en el resto de los tres sectores, concretamente un 54%. La modalidad on line tiene su máxima representación en este sector, y lo mismo ocurre con la formación a distancia.

En Servicios las acciones formativas de carácter presencial suponen un 80% del total de la formación realizada. El resto de las acciones son impartidas a distancia y on line.

Gráfico 10. Distribución de la muestra según modalidad de impartición de las acciones formativas de formación para el empleo realizadas según sector de actividad

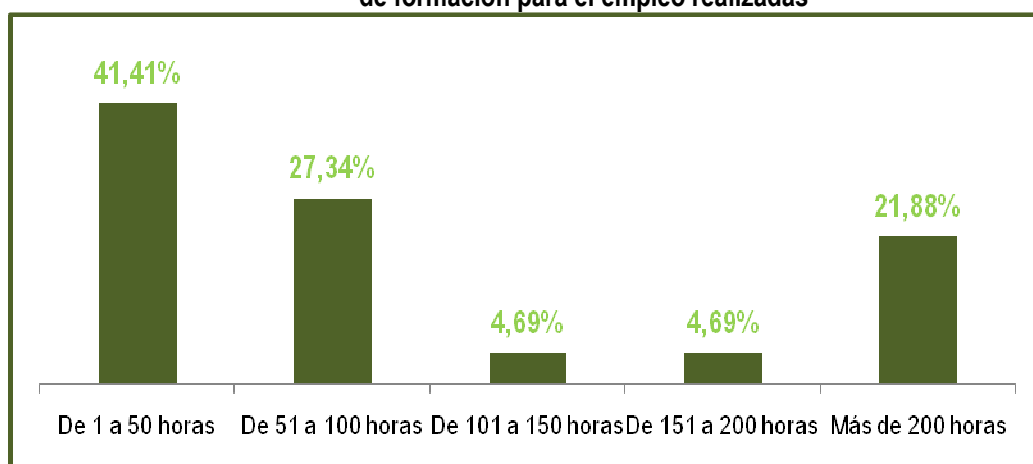


Fuente / Elaboración propia

2.2.3 Duración de las acciones formativas realizadas

Al observar las horas de duración de las acciones formativas realizadas por los trabajadores encuestados, nos encontramos con que el 68,75% de los cursos realizados han contado con menos de 100 horas, es más el 41,41% no poseían más de 50 horas. Estamos hablando, por lo tanto, que la generalidad de la formación realizada por los trabajadores encuestados de la zona sur Comunidad se trata de acciones formativas de duración breve, no obstante se puede destacar que el 21,88% de los cursos ha contado con más de 200 horas.

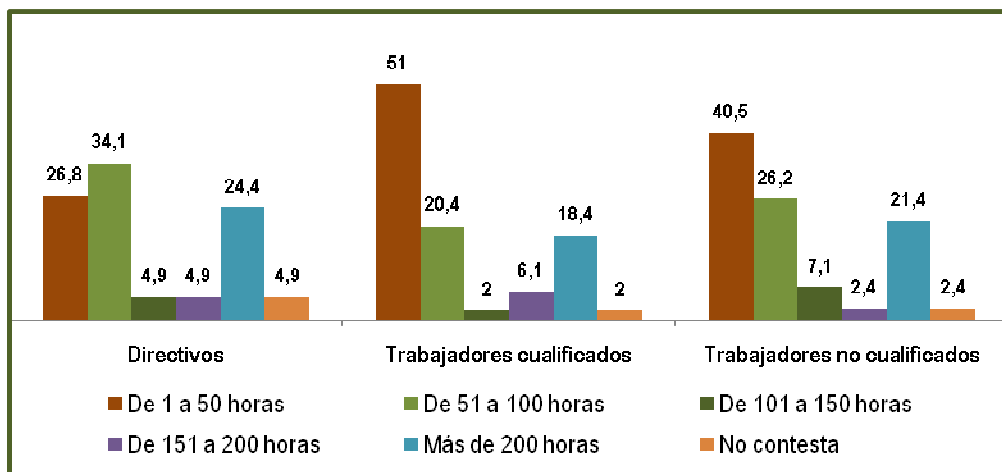
Gráfico 11. Distribución de la muestra según duración de las acciones formativas de formación para el empleo realizadas



Fuente / Elaboración propia

Si tenemos en cuenta la duración de la formación realizada por las distintas ocupaciones comprobamos que en las tres ocupaciones, Directivos, Trabajadores Cualificados y Trabajadores No Cualificados, las acciones formativas que predomina son las que poseen una duración inferior a 100 horas. Mientras en que en el caso de de los Directivos, el número de los que han realizado cursos en entre 51 horas y 100 horas es superior a los que han realizado formación inferior a 50 horas, en el caso de los Trabajadores Cualificados y No Cualificados ocurre lo contrario, subrayando que más de la mitad de los Trabajadores Cualificados que se han formado lo realizado a través de acciones de formación no superiores a 50 horas.

Gráfico 12. Distribución de la muestra según duración de las acciones formativas de formación para el empleo realizadas por ocupación.

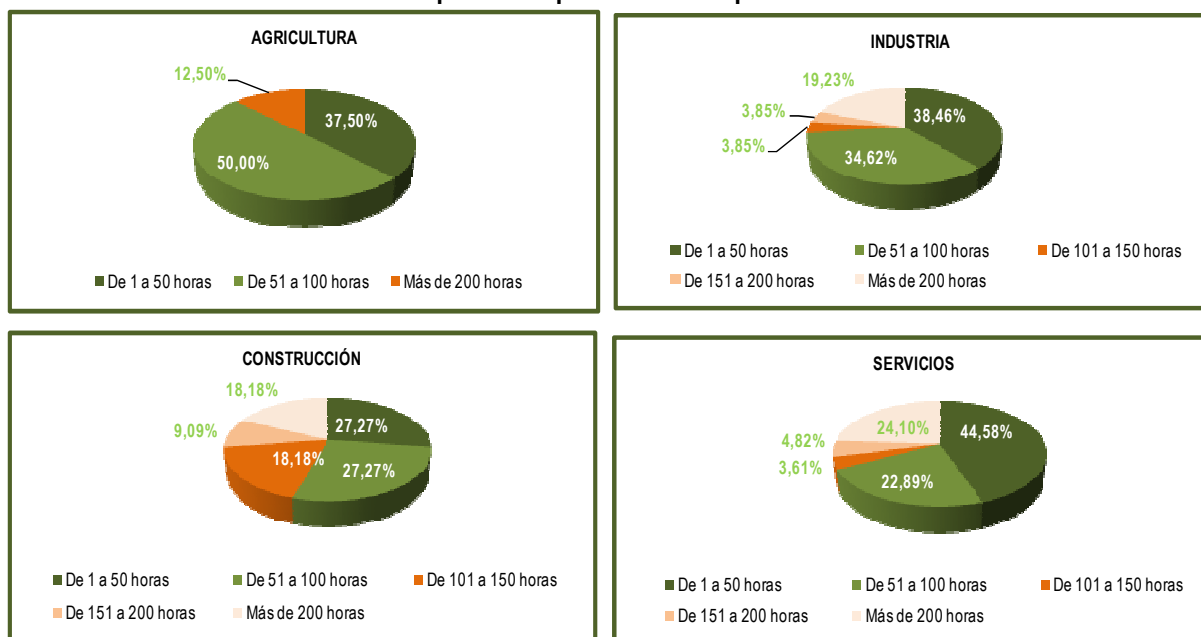


Fuente / Elaboración propia

Destacar además, que en todas las ocupaciones existe un alto porcentaje de trabajadores que han realizado formación superior a 200 horas de duración, el porcentaje más grande en este caso es el de Directivos, seguidos de Trabajadores No Cualificados y después Cualificados.

Si observamos la duración de las acciones de formación que realizan los trabajadores según los sectores de actividad podemos comentar que en todos los sectores los cursos que predominan son los de duración inferior a 50 horas, seguidos de los de 51 a 100 horas, salvo en la construcción en donde existe una coincidencia en el número de trabajadores en estos dos tipos de cursos. Las siguientes acciones de formación en las que más trabajadores de todos los sectores han participado son aquellas de duración superior a 200 horas.

Gráfico 13. Distribución de la muestra según duración de las acciones formativas de formación para el empleo realizadas por sectores de actividad



Fuente / Elaboración propia

3 Necesidades de formación

Una vez definido el contexto formativo de los trabajadores de la zona sur de la Comunidad de Madrid es inexcusable conocer las necesidades formativas que sería necesario cubrir. Estas necesidades se analizarán, por un lado, a través de la propia percepción de necesidad formación que posee el trabajador ante una serie de temáticas formativas de carácter transversal que hemos prefijado como relevantes., y por otro lado, mediante la diferencia de valoración entre la importancia y el conocimiento que los trabajadores le confieren a un listado de funciones comunes a todo tipo de empresas y ocupaciones.

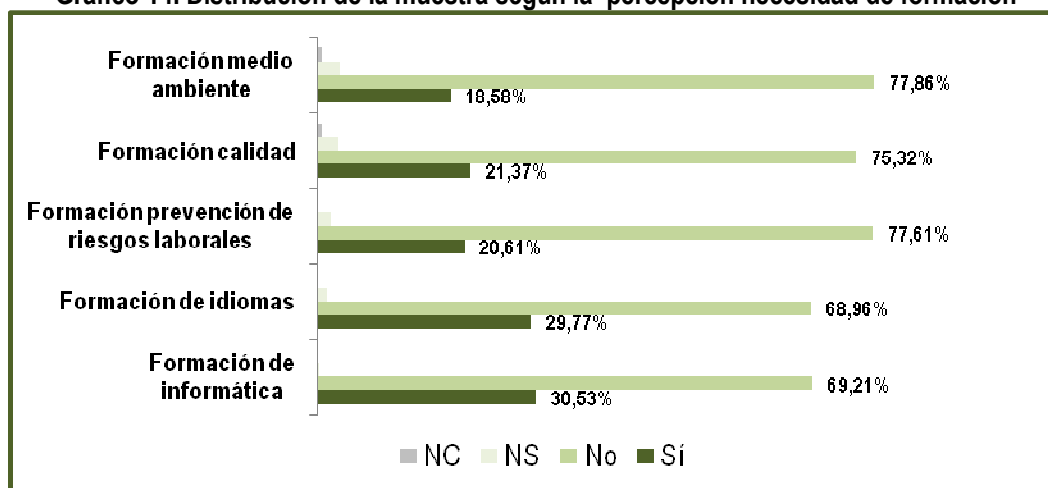
3.1 Percepción de las necesidades de formación

Con la intención de facilitar el análisis hemos establecido una serie de contenidos formativos de carácter transversal, que se han determinado como la formación fundamental y básica orientada a todos los sectores y ocupaciones basándonos en los análisis documental y cualitativo previamente realizados. Contenidos formativos definidos:

- Formación en informática
- Formación en idiomas
- Formación en Prevención de Riesgos Laborales
- Formación en Calidad
- Formación en Medio Ambiente

Los trabajadores encuestados han valorado si consideran recibir formación en cada uno de ellos:

Gráfico 14. Distribución de la muestra según la percepción necesidad de formación



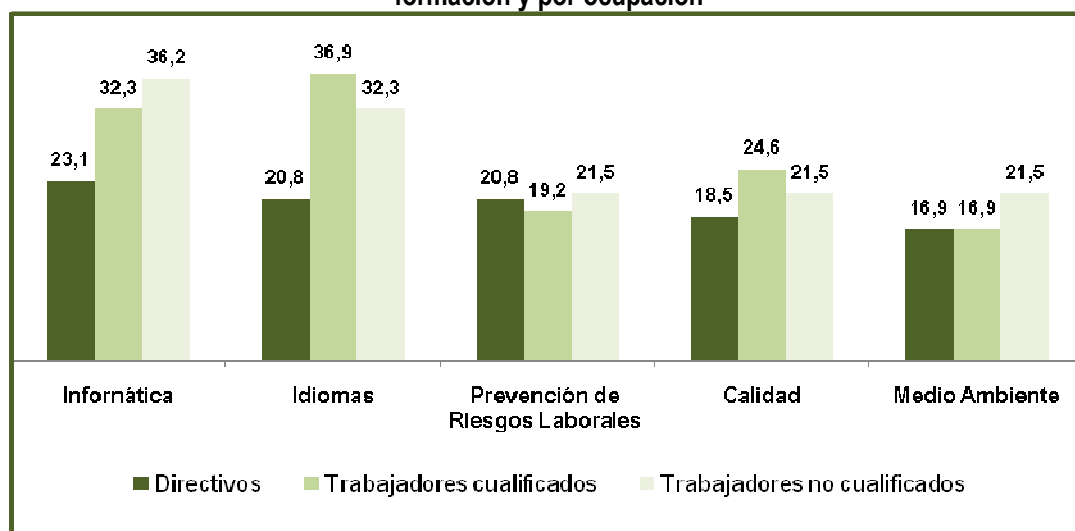
Fuente / Elaboración propia

En todos los conjuntos de conocimientos establecidos no son muchos los trabajadores encuestados que manifiestan la necesidad de recibir formación. Dentro de esta escasa valoración de la necesidad formativa percibida, nos encontramos que es la Formación en informática y la Formación en idiomas en la que más trabajadores de nuestra muestra consideran que deben recibir formación, con 30,57% y un 29,77% respectivamente de los trabajadores encuestados. Solamente un 18,58% de los trabajadores encuestados consideran que necesitan formarse en temas de medio ambiente.

A continuación analizamos cada uno de los bloques de conocimientos definidos previamente en relación a las ocupaciones objeto de estudio con la intención de desenmarañar un poco más la realidad de la necesidad de formación en la zona sur en la comunidad madrileña.

Si comparamos la percepción de la necesidad de formación por las diferentes ocupaciones nos encontramos que los trabajadores cualificados y no cualificados manifiestan más necesidades de formación que los directivos en informática e idiomas. Respecto las necesidades de formación en prevención de riesgos laborales, calidad y medio ambiente se destaca que la percepción de necesidad de formación es más similar en las tres ocupaciones, aunque son los trabajadores no cualificados los que piensan que tienen más necesidad de formarse en este último ámbito.

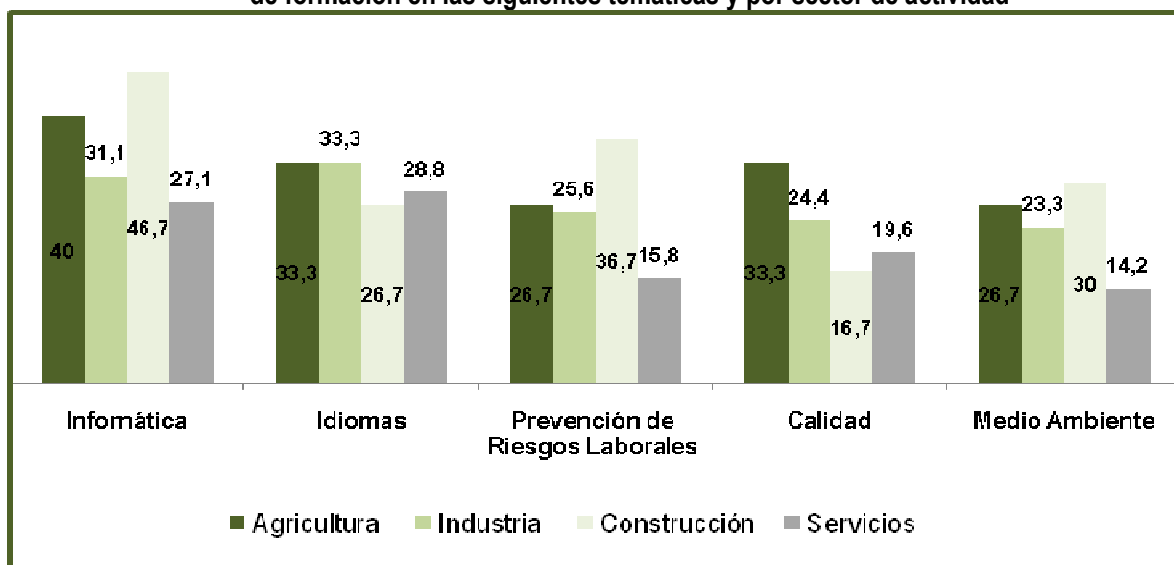
Gráfico 15. Distribución de la muestra según los trabajadores que dicen tener necesidad de formación y por ocupación



Fuente / Elaboración propia

Si examinamos la percepción de las necesidades de formación de los trabajadores por sectores de actividad una proporción más alta de trabajadores de la construcción que de los otros tres sectores dicen necesitar formación en informática y prevención de riesgos laborales. Los trabajadores del sector servicios en general son los que manifiestan menor percepción de necesidad de formarse, mientras que la percepción de recibir formación en idiomas es similar en todos los sectores de actividad.

Gráfico 16. Distribución de la muestra según los trabajadores que dicen tener necesidad de formación en las siguientes temáticas y por sector de actividad

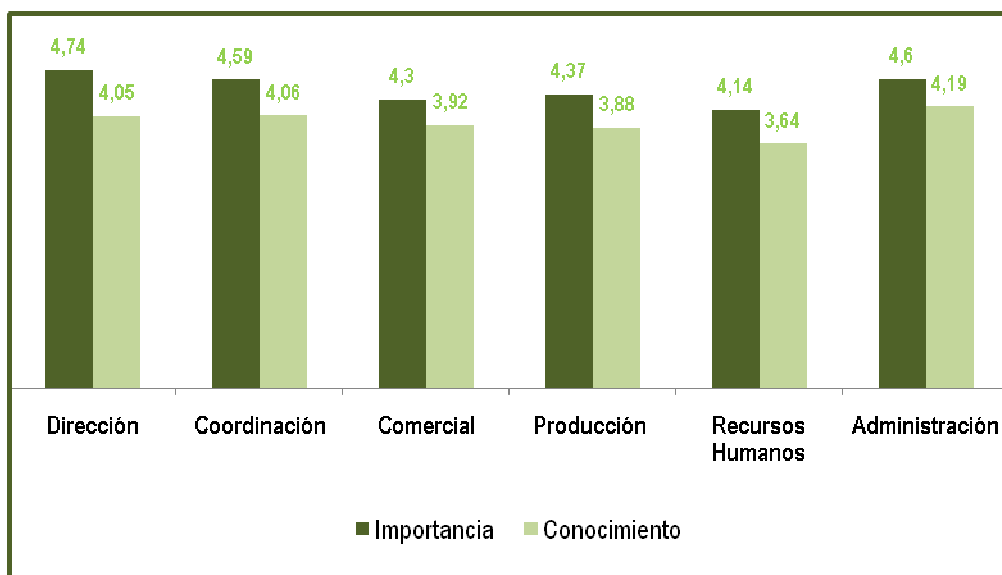


Fuente / Elaboración propia

3.2 Valoración de la Importancia-Conocimiento

Hemos prefijado una funciones genéricas y comunes a todas las empresas tipo para todos los trabajadores con la intención de poder realizar una comparación. Las funciones que se ha preestablecido son: Dirección, Coordinación, Comercial, Producción, Recursos Humanos y Administración. A los encuestados se les ha preguntado, por un lado, que valoren la Importancia de cada función para el desempeño de su actividad diaria del 1 al 5, siendo 1 “ninguna importancia” y 5 “muchísima importancia”. Por otro lado, que puntúen el conocimiento de cada función, siendo 1 “ningún conocimiento” y 5 “mucho conocimiento”.

Gráfico 17. Valoración media de la importancia y conocimiento de las funciones



Fuente / Elaboración propia

En cuanto la valoración de la importancia y el conocimiento que los trabajadores encuestados les dan a las funciones que hemos definido es necesario aclarar que cuando la valoración de la importancia es más alta que la del conocimiento se entiende que existe necesidad de formativa. Es por ello, que tras esta aclaración, nos encontramos que observando la muestra de manera general existen diferencias estadísticamente significativas en todas las Funciones entre el Conocimiento y la Importancia. Es decir, en todas ellas es mayor el grado de Importancia que el grado de Conocimiento, por lo que podemos decir que existe una necesidad de formación generalizada a todos los trabajadores de la zona sur de la Comunidad de Madrid en todas las funciones definidas.

Tabla 8. Prueba de los rangos con signo de Wilcoxon de la Importancia-Conocimiento de las funciones

	Z	Sig. asintót. (bilateral)
Conocimiento Dirección - Importancia Dirección	-9,140 ^a	,000
Conocimiento Coordinación - Importancia Coordinación	-8,789 ^a	,000
Conocimiento Comercial - Importancia Comercial	-6,825 ^a	,000
Conocimiento Producción - Importancia Producción	-8,303 ^a	,000
Conocimiento Recursos Humanos - Importancia Recursos Humanos	-8,437 ^a	,000
Conocimiento Administración - Importancia Administración	-7,688 ^a	,000

a. Basado en los rangos positivos.

Fuente / Elaboración propia

Si examinamos el análisis de importancia-valoración según ocupaciones:

Tabla 9. Prueba de los rangos con signo de Wilcoxon de la Importancia-Conocimiento de las funciones según ocupaciones

	Directivo/a o Mando Intermedio		Trabajador/a Cualificado/a		Trabajador/a No Cualificado/a	
	Z	Sig. asintót. (bilateral)	Z	Sig. asintót. (bilateral)	Z	Sig. asintót. (bilateral)
Conocimiento Dirección - Importancia Dirección	-1,683 ^a	,092	-5,897 ^a	,000	-6,723 ^a	,000
Conocimiento Coordinación - Importancia Coordinación	-1,895 ^a	,058	-4,858 ^a	,000	-7,063 ^a	,000
Conocimiento Comercial - Importancia Comercial	-,352 ^b	,724	-4,096 ^a	,000	-6,177 ^a	,000
Conocimiento Producción - Importancia Producción	-2,828 ^a	,005	-4,785 ^a	,000	-6,181 ^a	,000
Conocimiento Recursos Humanos - Importancia Recursos Humanos	-2,492 ^a	,013	-4,534 ^a	,000	-6,541 ^a	,000
Conocimiento Administración - Importancia Administración	-1,786 ^a	,074	-4,150 ^a	,000	-6,157 ^a	,000

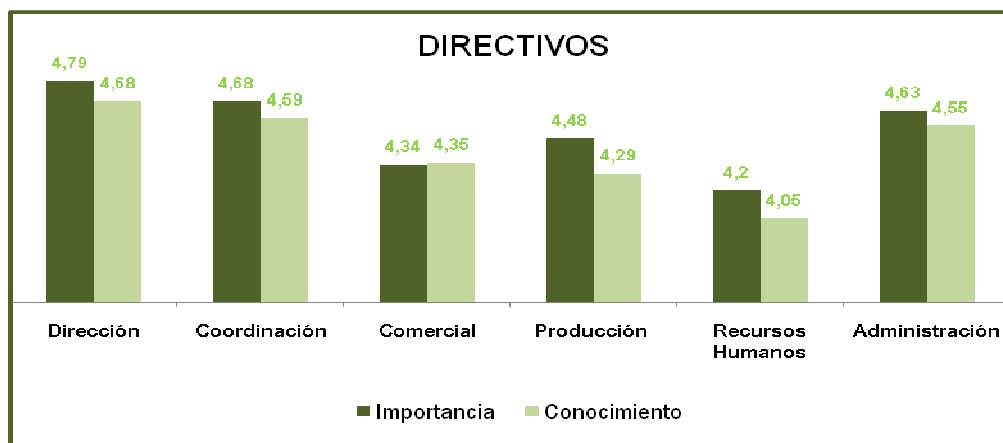
a. Basado en los rangos positivos.

b. Basado en los rangos negativos.

Fuente / Elaboración propia

Se destaca que en la categoría “Directivo/a o Mando Intermedio” existen diferencias estadísticamente significativas entre la Importancia y el Conocimiento en “**Producción**” y “**Recursos Humanos**”, siendo en ambas funciones mayores la importancia que el conocimiento. Hablamos por lo tanto que los directivos y mandos intermedios poseen necesidades de formación en Producción y Recursos Humanos

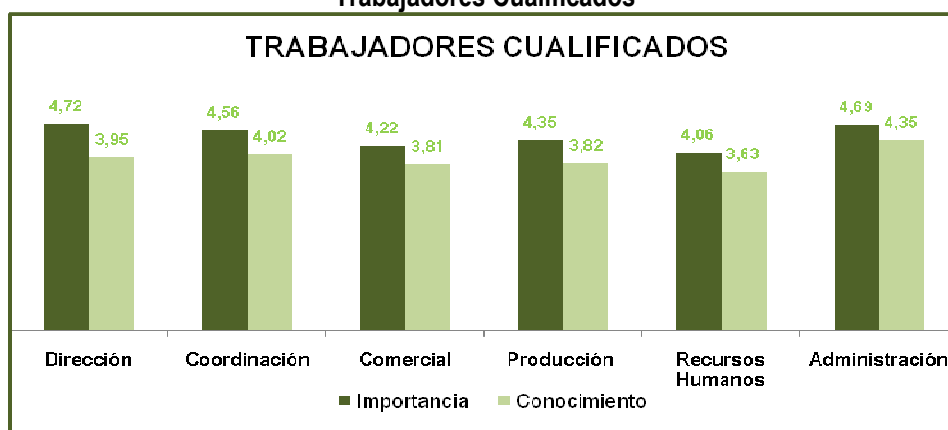
Gráfico 18. Valoración media de la importancia y conocimiento de las funciones según Directivos



Fuente / Elaboración propia

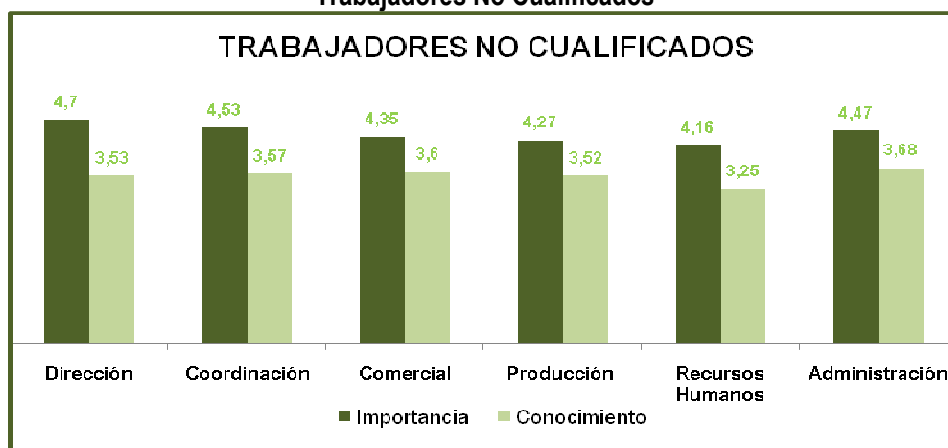
En los trabajadores cualificados y no cualificados existen diferencias estadísticamente significativas entre el Conocimiento y la Importancia en todas las funciones. Por lo tanto, este tipo de trabajadores poseen necesidades de formación en todas las funciones planteadas.

Gráfico 19. Valoración media de la importancia y conocimiento de las funciones según Trabajadores Cualificados



Fuente / Elaboración propia

Gráfico 20. Valoración media de la importancia y conocimiento de las funciones según Trabajadores No Cualificados



Fuente / Elaboración propia

Por sectores de actividad nos encontramos que sucede lo siguiente:

- En el sector “Agricultura” existen diferencias estadísticamente significativas entre la Importancia y el Conocimiento en “Producción” y “Recursos Humanos”. En ambas funciones es mayor la Importancia que el Conocimiento => NECESIDAD FORMATIVA.
- En el sector “Industria” existen diferencias estadísticamente significativas entre el Conocimiento y la Importancia en todas las funciones. En todas ellas es mayor el grado de Importancia que el grado de Conocimiento => NECESIDAD FORMATIVA.
- En el sector “Construcción” existen diferencias estadísticamente significativas entre la Importancia y el Conocimiento en “Dirección”, “Producción” y “Coordinación”. En las tres funciones es mayor la Importancia que el Conocimiento => NECESIDAD FORMATIVA.
- En el sector “Servicios” existen diferencias estadísticamente significativas entre el Conocimiento y la Importancia en todas las funciones. En todas ellas es mayor el grado de Importancia que el grado de Conocimiento => NECESIDAD FORMATIVA.

Tabla 10. Valoración media de la importancia y conocimiento de las funciones según sectores de actividad

Media	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Total
Importancia Dirección	4,83	4,74	4,77	4,72	4,74
Conocimiento Dirección	4,53	3,94	4,20	4,02	4,05
Importancia Coordinación	4,60	4,54	4,70	4,60	4,59
Conocimiento Coordinación	4,27	3,96	4,23	4,05	4,06
Importancia Comercial	4,67	4,34	4,33	4,23	4,30
Conocimiento Comercial	4,33	3,90	3,97	3,87	3,92
Importancia Producción	4,80	4,44	4,63	4,25	4,37
Conocimiento Producción	4,33	3,86	4,10	3,80	3,88
Importancia Recursos Humanos	4,40	4,23	4,27	4,06	4,14
Conocimiento Recursos Humanos	4,00	3,57	3,93	3,59	3,64
Importancia Administración	4,73	4,69	4,63	4,54	4,60
Conocimiento Administración	4,60	4,13	4,63	4,11	4,19

Fuente / Elaboración propia

Por lo tanto podemos afirmar que los trabajadores del sector “Agricultura” de la zona sur de la Comunidad de Madrid poseen necesidades de formación en “Producción” y “Recursos Humanos”. En la industria y en el sector servicios de este territorio las necesidades formativas se manifiestan en todas las funciones. Mientras que en el sector de la Construcción las necesidades de formación de sus trabajadores las encontramos en “Dirección”, “Producción” y “Coordinación”.

Tabla 11. Prueba de los rangos con signo de Wilcoxon de la Importancia-Conocimiento de las funciones según sectores de actividad

	Agricultura		Industria		Construcción		Servicios	
	Z	Sig. asintót. (bilateral)	Z	Sig. asintót. (bilateral)	Z	Sig. asintót. (bilateral)	Z	Sig. asintót. (bilateral)
Conocimiento Dirección - Importancia Dirección	-1,557 ^a	,120	-4,933 ^a	,000	-2,229 ^a	,026	-7,140 ^a	,000
Conocimiento Coordinación - Importancia Coordinación	-1,670 ^a	,095	-4,217 ^a	,000	-2,889 ^a	,004	-7,124 ^a	,000
Conocimiento Comercial - Importancia Comercial	-1,925 ^a	,054	-3,706 ^a	,000	-1,925 ^a	,054	-5,007 ^a	,000
Conocimiento Producción - Importancia Producción	-2,170 ^a	,030	-4,242 ^a	,000	-2,489 ^a	,013	-6,279 ^a	,000
Conocimiento Recursos Humanos - Importancia Recursos Humanos	-1,968 ^a	,049	-4,594 ^a	,000	-1,628 ^a	,103	-6,647 ^a	,000
Conocimiento Administración - Importancia Administración	-,877 ^a	,380	-4,536 ^a	,000	,000 ^b	1,000	-6,256 ^a	,000

a. Basado en los rangos positivos.

b. La suma de rangos negativos es igual a la suma de rangos positivos.

Fuente / Elaboración propia

3.3 Soluciones formativas

Examinando las aportaciones de los expertos-entrevistados sobre las necesidades formativas que existen en la zona geográfica objeto de estudio que todavía no han sido cubiertas; las soluciones que estos expertos-entrevistados proponen para mejorar los subsistemas de formación; y, finalmente, la tendencia o evolución de la formación dirigida a los trabajadores de las empresas de la zona de estudio para los próximos tres años.

En relación a las necesidades formativas de los trabajadores que todavía no han sido cubiertas, apreciamos diferencias entre los cursos demandados –que suelen coincidir con la oferta disponible– y aquellos programas formativos que los expertos entrevistados consideran que deberían ser potenciados o mejorados, independientemente de que no sean demandados por los trabajadores.

El entrevistado-Experto 3 nos dice: *“Lo que más demandan son los cursos que se van a dar, que se han impartido otros años”*.

No obstante, el entrevistado-Experto 1 considera que los cursos *“tendrían que ser más técnicos”*. Y, con mayor incidencia, el entrevistado-Experto 9 afirma: *“Creo que es muy importante que se mejore el prestigio social y la formación relacionada con la formación profesional. Es importantísimo planificar y dotarla de estrategias formativas de FP vinculadas al territorio. Creo que existe poca relación entre el tejido empresarial y los centros de formación”*.

Por otro lado, y en relación a la modalidad de impartición de dichos cursos, apreciamos una coincidencia mayoritaria entre los entrevistados a la hora de proponer programas de formación a distancia, a través de Internet o mixtos para flexibilizar los horarios de los trabajadores.

El entrevistado-Experto 7 nos indica: *“Creo que los cursos están bien, también los canales de información, lo único son los horarios. Propondría cursos ‘online’, por ejemplo, para tratar de mejorar el problema de los horarios. También creo que serían necesarios procedimientos para fomentar el interés de la formación para los desempleados”*.

No obstante, la mayoría de los entrevistados considera que los canales de difusión de la oferta formativa son adecuados, así como también los contenidos de los cursos, únicamente proponen modificar la modalidad de impartición; en algunos casos, incrementar el número de casos; y, los menos, ofrecer cursos más especializados.

Como excepción a la mejora de los canales de difusión y a la implicación de empleador y empleado, cabe destacar las declaraciones de entrevistado-Experto 8 cuando nos dice: *“Habría que mejorar, por un lado, los canales de información a los polígonos industriales y, por otro, conseguir una mayor implicación de los trabajadores y también de los empresarios”*.

Como colofón final, cabe añadir que todos los expertos entrevistados opinan que la evolución de la formación continua para el trabajador mejorará en los próximos años. Así nos lo precisa el entrevistado-Experto 5: *“[La evolución de la formación] va a mejorar, en el sentido de que con el desempleo los trabajadores aprovecharán para formarse. No obstante, no creo que cambien ni los contenidos de los cursos, ni las modalidades de impartición, ni la duración de los cursos, ni tampoco los medios didácticos”*.

4

Dificultades de acceso a la formación

Apreciamos una coincidencia prácticamente unánime en las respuestas de los entrevistados en relación a la falta de motivación y facilidades por parte de los empresarios para la formación de sus trabajadores. El Entrevistado-Experto 1 nos dice: *“Aquí, yo creo que es algo que pasa a nivel general en España, lo de la formación de los empleados se va mal de cara al empresario. Tú a un empresario le vas ahora ofreciendo cursos de formación y que [los trabajadores] le van a faltar dos días a la semana, una hora, y se tira de los pelos. Ese es el tema. Y es que vamos a cualquier empresa y le hablamos de cursos y se asusta. A no sea que sea un curso que le hace falta un título de operador de grúa, un título de carretillero, o un título de algo concreto”*.

No obstante, cabe matizar la existencia de dos realidades formativas diferentes enfocadas a los trabajadores. Por un lado, la aludida en el párrafo anterior, y que suele coincidir con el perfil de empresas pequeñas, generalmente familiares. Por otro, las grandes empresas, con programas formativos propios. Así nos lo describe el Entrevistado-Experto 4: *“Las grandes empresas tienen sus propios programas formativos. Las pymes, por su parte, tienen políticas de cursos, pero tienen problemas de captación. Es cierto que hacen algunos cursos, pero sin éxito alguno. Cada empresa va a lo suyo, y por lo que general la formación que promueven es poca. No hay cultura formativa del empresario hacia sus trabajadores, en términos generales, y esto es un problema. Por tanto, no creo que la situación cambie en los próximos años. Los comercios y las pequeñas empresas son iniciativas autónomas, no necesitan cualificación, o al menos así lo creen”*.

Hemos apreciado, también, que no existe, en términos generales, una comunicación fluida entre las diferentes instituciones –principalmente públicas– que ofrecen cursos para trabajadores y las grandes empresas de la zona de estudio. Podemos afirmar que, en su mayoría, los ayuntamientos se centran en la formación para desempleados y desconocen por completo las condiciones formativas que las grandes compañías sitas, por lo general, en los polígonos industriales de sus términos municipales ofrecen a sus respectivos trabajadores y, a su vez, aquéllas desconocen las oportunidades o facilidades formativas que las instituciones públicas del ayuntamiento podrían facilitarles. Así, el Entrevistado-Experto 5 nos aclara: *“Por lo general o creo que reciben pocos cursos. Por un lado, las empresas grandes tienen sus propios programas de formación y nosotros no estamos al tanto de si reciben cursos, qué tipo de cursos, la modalidad ni demás. En cuanto a las pymes sí reciben, pero pocos. Por lo general, estas empresas son negocios familiares y no tienen mucha cultura de reciclaje o formación con cursos”*.

Aunque, al respecto, es preciso matizar que la falta de recursos de las instituciones públicas es mencionada por varios entrevistados a la hora de aludir a la posibilidad de facilitar cursos a las pyme. Por ejemplo, el mismo entrevistado nos dice: *“Nosotros no tenemos capacidad para impartir ni gestionar esa demanda –nos dedicamos sobre todo a desempleados– pero lo que sí hacemos es asesorarlos: tipo de cursos que pueden impartir, la modalidad, etc.”* Y, en la misma línea, el Entrevistado-Experto 2 indica: *“No tenemos espacio. Es un déficit del ayuntamiento que no tengamos un local en condiciones para impartir cursos”*.

A continuación, cabe detenernos en las barreras formativas que, según los expertos entrevistados, tienen los trabajadores a la hora de realizar cursos de formación. Estas son, por

este orden, los horarios de impartición, la falta de conciencia o interés de los trabajadores para formarse, el bajo nivel de los propios empleados y, finalmente, los requisitos de admisión de algunos de los cursos.

Prácticamente todos los entrevistados coinciden a la hora de señalar la falta de flexibilidad horaria como la principal barrera para hacer cursos formativos. Por ejemplo, el Entrevistado-Experto 11 nos dice: *“Los horarios [son la principal barrera que encuentra la gente para acceder a la formación continua]. Vemos aquí a diario a personas que cuentan con un turno partido, por ejemplo, de 12,00 a 16,30 y luego tienen que volver a entrar a las 19,30 y salen a las 24,30 o a la 01,00”*.

La falta de interés que, según apuntan algunos de los expertos entrevistados, tienen los trabajadores también es una de las barreras para acceder a la formación continua. El Entrevistado-Experto 2 dice: *“Es que barreras no hay. Es que la gente no tiene conciencia de que hay que formarse”*.

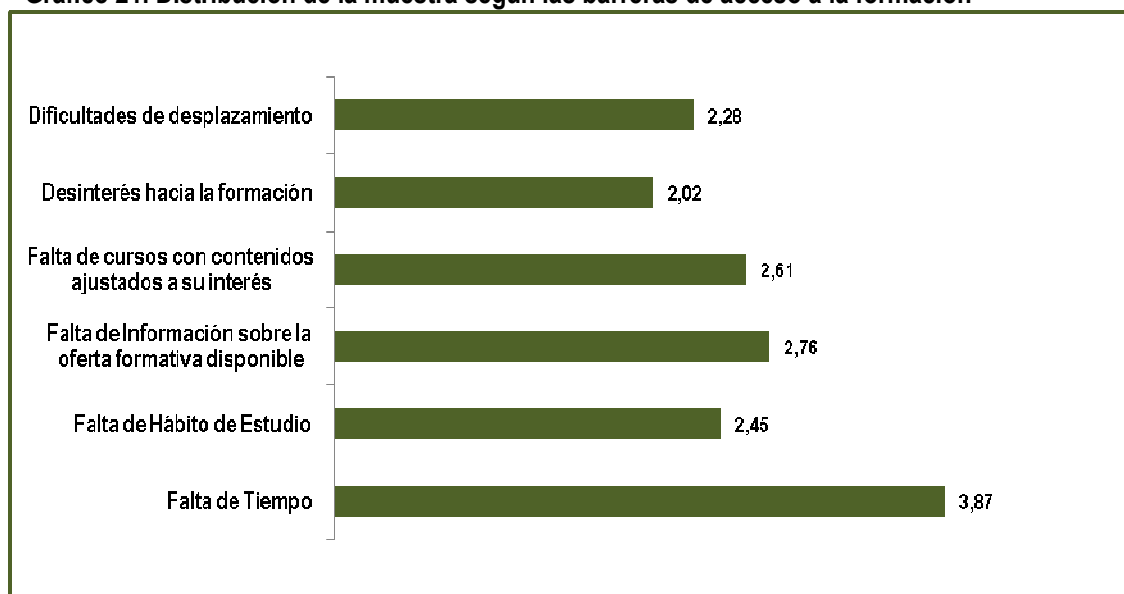
El bajo nivel de formación de los trabajadores también es un inconveniente, según los datos obtenidos en el estudio. En esta línea, el Entrevistado-Experto 2 aclara: *“Normalmente a cualquier curso que proponemos, nos vienen cincuenta, sesenta personas, ochenta, pero se pueden coger a quince. Y es gente que cuando le pones un examen, un examen fácil, tiene un nivel muy bajo [...] Como mucho han hecho la Formación Profesional 1, el primer grado, un nivel muy bajo. Te ponen que no han acabado el graduado escolar. Últimamente nos vienen a solicitar los cursos mucho inmigrante, que incluso para leer las preguntas te tienen que llamar ¿Qué nivel les voy a dar cuando tienen el nivel tan bajo hasta de castellano?”*.

En relación a los requisitos de admisión, el Entrevistado-Experto 8 nos indica que: *“Otras de las barreras son, también, los requisitos que se piden para hacer algunos cursos. Por ejemplo, algunos sólo son para autónomos y quedan excluidos los trabajadores que, aunque tengan interés, no pueden hacerlo”*.

Para analizar la opinión de los trabajadores de la zona sur de la Comunidad de Madrid respecto las barreras de acceso existentes para acceder a la formación se les planteó, a través de la encuesta, una pregunta en donde se establecían las principales barreras existen y ellos debían valorar del 1 a 5 cada una de ellas en función del grado que les afectasen (siendo 1 “no me afecta nada” y 5 “me afecta totalmente”).

La principal barrera de acceso a la formación que manifiesta la generalidad de trabajadores encuestados es la falta de tiempo, posicionándose además con bastante diferencia del resto de las barreras que se distribuyen en valores similares. Se destaca que los trabajadores consideran que el desinterés por la formación es la barrera que menos les repercute a la hora de realizar formación.

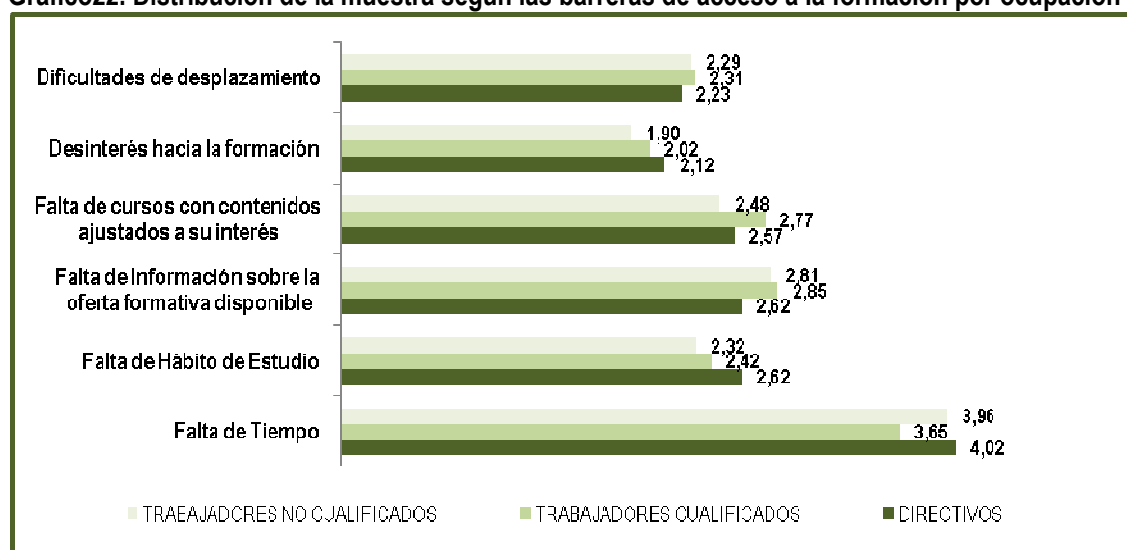
Gráfico 21. Distribución de la muestra según las barreras de acceso a la formación



Fuente / Elaboración propia

Al tener en cuenta la relación de las barreras de acceso con las ocupaciones observamos que tanto directivos, trabajadores cualificados como no cualificados opinan bastante similar en cuanto a aquellas cuestiones que les puedan afectar a la hora de realizar formación.

Gráfico 22. Distribución de la muestra según las barreras de acceso a la formación por ocupación



Fuente / Elaboración propia

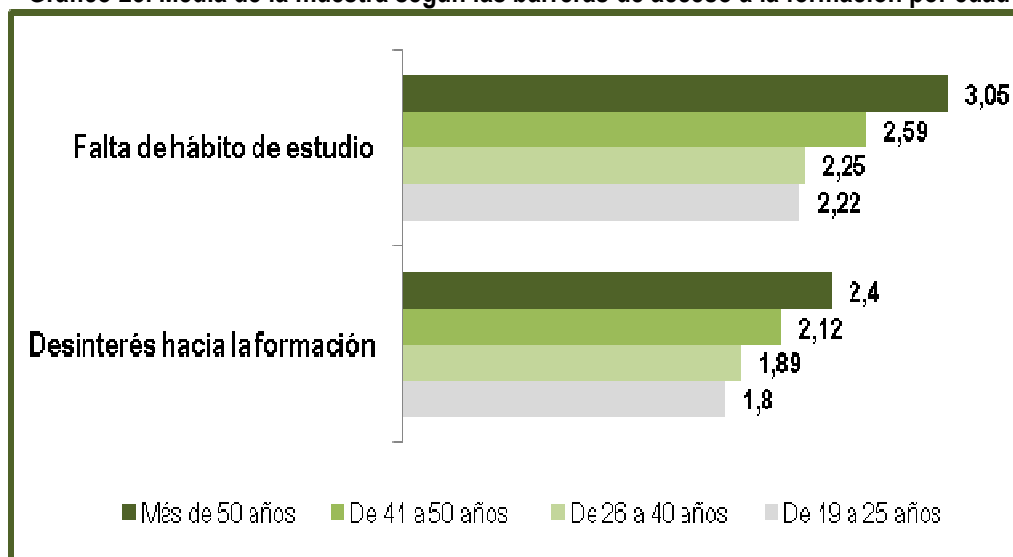
Si que podemos señalar que existen diferencias significativas en cuanto a **falta de tiempo** para realizar formación según la ocupación, siendo los directivos o mandos intermedios de la zona sur de la Comunidad de Madrid los que más dificultades encuentran por este motivo (Kruskal-Wallis; $X^2 = 8,74$ sig= 0,01).

Señalar además que la edad de los trabajadores condiciona las dificultades de acceso a la formación. De tal manera que, por un lado, los trabajadores de mayor edad tienen mayor

desinterés hacia la formación y existiendo diferencias significativas (Kruskal-Wallis; $X^2 = 13,02$, sig= 0,00).

Por otro lado, existiendo también diferencia significativas, los/as trabajadores/as de mayor edad tienen más dificultades para acceder a la formación debido a su falta de hábito de estudio (Kruskal-Wallis; $X^2 = 19,84$ sig= 0,00).

Gráfico 23. Media de la muestra según las barreras de acceso a la formación por edad

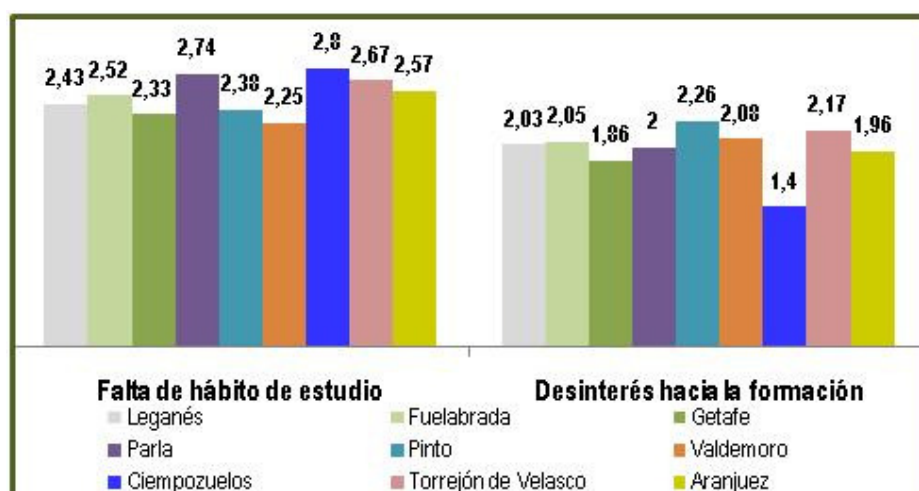


Fuente / Elaboración propia

Finalmente nos encontramos con que existen diferencias significativas entre municipios en cuanto a las dificultades de acceso a la formación, concretamente en dos barreras de acceso:

- La falta de hábito de estudio (Kruskal-Wallis; $X^2 = 12,1$ sig= 0,01), siendo Ciempozuelos el municipio con mayor falta de hábito de estudio en contraposición a Valdemoro
- El desinterés hacia la formación (Kruskal-Wallis; $X^2 = 16,6$ sig= 0,00), constituyéndose Pinto en el municipio con mayor desinterés hacia la formación

Gráfico 24. Media de la muestra según las barreras de acceso a la formación por municipio



Fuente / Elaboración propia

5

Apreciaciones finales: Acciones e itinerarios formativos que es necesario articular para responder a las necesidades de formación

Una vez realizado el análisis formativo de la zona sur de la Comunidad de Madrid se hace realmente necesario, debido al gran volumen de información obtenida, agrupar todos los datos extraídos y dotarlos de posibles soluciones.

→ Nos encontramos con un nivel de estudios general básico o medio, y dado que en la zona existe una amplia oferta formativa reglada, en lo que a Ciclos de Formación Profesional se refiere, sería una medida a tener en cuenta el potenciar esta formación tanto en los trabajadores ocupados como desocupados. Una manera efectiva sería a través del impulso en la Comunidad de Madrid del **Sistemas de evaluación y acreditación de competencias profesionales**, que consiste en la evaluación y acreditación de competencias profesionales adquiridas por las personas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación. Los objetivos que establece este sistema son:

- Evaluar las competencias profesionales que poseen las personas y que han sido adquiridas mediante la experiencia laboral u otras vías no formales de formación. Esta evaluación será realizada mediante metodologías y procedimientos comunes.
- Acreditar oficialmente las competencias profesionales. Con esta acreditación se busca facilitar la integración y la inserción laboral, la progresión personal y profesional, así como la libre circulación de trabajadores.
- Facilitar el aprendizaje a lo largo de la vida y el incremento de la cualificación profesional. De esta manera se permite obtener acreditaciones parciales, que pueden ser acumulables para poder acceder al correspondiente título de formación profesional o certificado de profesionalidad.

Sería necesario fomentar sobre todo la formación reglada y la evaluación de competencias profesionales en el caso de los Trabajadores Cualificados y No Cualificados, puesto que son lo que tiene un nivel formativo más bajo. Respecto al sector de actividad habría que incidir en los trabajadores de la agricultura, industria y construcción, especialmente en este último.

→ La zona sur de la Comunidad posee una amplia cuota de trabajadores que han realizado formación para el empleo en los últimos tres años, de los trabajadores encuestados un 33,59% ha realizado alguna acción formativa. Son los trabajadores cualificados los que han realizado menos formación y en cuanto al sector, es la industria la menos formada.

Del mismo modo que ocurre con la formación reglada, la Comunidad de Madrid en el caso de la formación para ocupados y los distintos ayuntamientos en el caso de la formación para desempleado, poseen una amplia oferta de acciones de formación, es importante por lo tanto una importante labor de concienciación orientada a los habitantes de los municipios objeto de estudio que tenga como finalidad el resaltar los beneficios de la formación.

→ Las acciones formativas de Informática son las más realizadas por los trabajadores encuestados, seguidas de Prevención de Riesgos laborales, Contabilidad, Idiomas, Comercial/Ventas y Calidad, es decir acciones de carácter transversal.

Entre los directivos la formación que predomina sobre la demás es Informática, seguida de Prevención de Riesgos Laborales y Calidad. En el caso de los Trabajadores Cualificados la acción formativa que es realizada por un número más numeroso de este tipo de trabajadores es Contabilidad, y la segunda Prevención de Riesgos Laborales. Los Trabajadores No Cualificados, al margen de la acciones de carácter específico de su sector de actividad, se han formado sobre todo en Informática.

Como consecuencia de que estas acciones de formación tienen un amplio público entre los trabajadores de este territorio, otra propuesta formativa es realizar especial hincapié por parte de las Administraciones Públicas en este tipo de Contenidos.

→ La modalidad presencial prima sobre el resto de las modalidades de impartición, pero si bien es cierto se comienza a ver cierto interés por la modalidad on line. Ofertar cursos a través de plataformas sería otra opción para ayudar al fomento de la formación en la zona.

En el sector de la Agricultura solamente tienen presencia las dos modalidades de impartición tradicionales, es decir la modalidad presencial y a distancia, por lo que se hace necesario ,por un lado, concienciar a estos trabajadores de los beneficios de la formación on line, y por otro lado, ofrecerles las herramientas necesarias para que accedan a ella.

→ Entre los trabajadores encuestados no existe una valoración muy alta de la necesidad formativa percibida: nos encontramos que es la Formación en informática y la Formación en idiomas en la que más trabajadores de nuestra muestra consideran que deben recibir formación, con 30,57% y un 29,77% respectivamente de los trabajadores encuestados. Solamente un 18,58% de los trabajadores encuestados consideran que necesitan formarse en temas de medio ambiente. Son los trabajadores cualificados y no cualificados los manifiestan más necesidades de formación que los directivos en informática e idiomas. Ante este hecho volvemos a incidir en estas acciones como la formación imprescindible de la zona objeto de estudio.

Los directivos y mandos intermedios poseen necesidades de formación sobre todo en Producción y Recursos Humanos Los de trabajadores cualificados y no cualificados poseen necesidades de formación en todas las funciones planteadas, es decir en Dirección, Coordinación, Comercial, Producción, Recursos Humanos y Administración.

→ La principal barrera de acceso a la formación que manifiesta la generalidad de trabajadores encuestados es la falta de tiempo, posicionándose además con bastante diferencia del resto de las barreras que se distribuyen en valores similares. Se destaca que los trabajadores consideran que el desinterés por la formación es la barrera que menos les repercute a la hora de realizar formación.

En el caso de los directivos la falta de tiempo supone una barrera todavía mayor que el caso de las otras dos ocupaciones.

Los trabajadores de mayor edad tienen mayor desinterés hacia la formación y se encuentran con mayores problemas de acceder a ella debido a su falta de hábito de estudio. La falta de hábito de estudio supone un mayor problema en Ciempozuelos que en el resto de municipios y el desinterés hacia la formación como barrera tiene su principal exponente en el municipio de Pinto.

Bibliografía

RELACIÓN DE FUENTES DOCUMENTALES

- ✓ AGUT, S. (s.f.). El papel de las competencias en el mercado laboral actual. En Jornades de Foment de la Investigació. Universitat Jaume I.
- ✓ AGUT, S. (2000). Análisis de necesidades de competencias en directivos de organizaciones turísticas. El papel de la formación. Tesis doctoral
- ✓ BECKER ZUAZUA, Fernando (coord.) (2006). *La economía de la Comunidad de Madrid*. Madrid: Ramón Areces.
- ✓ CAJA ESPAÑA. Fichas municipales (2008). Disponible en: <http://www.cajaespana.es/pubweb/decyle.nsf/> [Última consulta: 17 de marzo de 2009]
- ✓ CARRERA SÁNCHEZ, M. del Carmen (1995). "Crecimiento diferencial y localización selectiva del sector terciario en la Comunidad de Madrid". En: *Anales de Geografía de la Universidad Complutense*, núm. 15.
- ✓ FARIÑAS, José Carlos y MARTIN MARCOS, Ana (2000). "La industria y el desarrollo tecnológico en la Comunidad de Madrid". En: *Economía industrial*, núm. 335/336. Disponible en: <http://www.uned.es/dpto-analisis-economico2/fichprof/amartin/Economia%20Industrial%20articulo.pdf> [Última consulta: 14 de marzo de 2009]
- ✓ GONCZI, A. (2001) Enfoques de la educación basada en competencias: la experiencia australiana (segunda parte.) Hemeroteca virtual ANUIES, <http://www.hemerodigital.unam.mx/ANUIES>.
- ✓ INE (2009). Contabilidad Nacional Trimestral de España.
- ✓ INE (2009). Cifras de población y censos demográficos.
- ✓ INSTITUTO ESTADÍSTICO DE LA COMUNIDAD DE MADRID (2009). Almudena. Banco de datos Municipal. Enero.
- ✓ INSTITUTO ESTADÍSTICO DE LA COMUNIDAD DE MADRID (2009). Fichas estadísticas municipales.

- ✓ INSTITUTO ESTADÍSTICO DE LA COMUNIDAD DE MADRID (2009). Indicador del Producto Interior Bruto Municipal.
- ✓ LA CAIXA. Anuario Económico de España (2008). Disponible en: <http://www.anuarieco.lacaixa.comunicacions.com/java/X?cgi=caixa.anuari99.util.ChangeLanguage&lang=esp> [Última consulta: 17 de marzo de 2009]
- ✓ MARSDEN, D. (1994) Cambio industrial, “competencias” y mercados de trabajo. Formación profesional. 1/1994. 15-23.
- ✓ MAZARIEGOS, A. et al. (1998) Competencias transversales. Un reto para la formación profesional. Barcelona: SURT/FORCEM.
- ✓ MÉNDEZ, Ricardo (2002). “¿Del industrioso Madrid al Madrid post-industrial? En torno a dos siglos de industrialización urbana”. En: *Revista de geografía de la Universidad Complutense*, núm. extraordinario.
- ✓ MESA, Manuela y otros (2001). *La educación para el desarrollo en la Comunidad de Madrid: tendencias y estrategias para el siglo XXI*. Centro de Investigación para la Paz. Disponible en: http://www.fongdcam.org/uploads/docsInteres/educacion/b_6_4_Ed.Desarrollo%20C M.pdf [Última consulta: 17 de marzo de 2009]
- ✓ RAMS, J. y otros (2004). “La pequeñas y medianas empresas del sector metalúrgico en la zona sur de la Comunidad de Madrid: gestión medioambiental y necesidades de formación”. En: *Revista de metalurgia*, vol. 40, núm. 2, págs. 209-213.

RELACIÓN DE FUENTES DOCUMENTALES PARA LA METODOLOGÍA

- ✓ Anguera M.T., Arnau J, Ato M, Martínez R, Guillermo Vallejo JP (1995). *Métodos de investigación en Psicología*. Madrid. Síntesis Psicología.
- ✓ Cabrera Cisterna, F. (2005): “Categorización y triangulación como procesos de validación del conocimiento en investigación cualitativa”. *Theoría* 14 (1): 61-71.
- ✓ Carey, J.W.; Wenzel, P.H.; Reilly, C.; Sheridan, S. (1998): “CDC EZ-TEXT: Software for Management and Analysis of Semistructured Qualitative Data Set”. *Cultural Anthropology Methods* 10(1): 14-20.
- ✓ Golafshani, N. (2003): “Understanding Reliability and Validity in Qualitative Research”. *The Qualitative Report*. 8 (4): 597-607.

- ✓ Jones, K. (2004): "Mission Drift in Qualitative Research or Moving Toward a Systematic Review of Qualitative Studies, Moving Back to a More Systematic Narrative Review". *The Qualitative Report* 9(1), 95-112.
- ✓ Kreuger, R.A. (1988) *Focus groups: a practical guide for applied research*. London: Sage.
- ✓ McQueen, K.M.; McClellan, E.; Kay, K.; Milstein, B. (1998): "Codebook Development for team-based Qualitative Analysis". *Cultural Anthropology Methods* 10(2): 31-36.
- ✓ Mella, O. (1998): *Naturaleza y orientaciones teórico-metodológicas de la investigación cualitativa*. Santiago, CIDE.
- ✓ Pardo Merino, A., Ruiz Díaz, M. A., (2002). *Guía para el análisis de datos. SPSS 11*. Madrid. McGraw-Hill.
- ✓ Pérez Serrano, G. (1994): *Investigación cualitativa: retos e interrogantes*. II. La Muralla. Madrid. España.
- ✓ Piergiorgio, C. (2003): *Metodología y técnicas de investigación social*. McGraw-Hill, D.L. Barcelona. España.
- ✓ Ragin, C.; Nagel, J.; White, P. (2004): *Report of Workshop on Scientific Foundations of Qualitative Research*. Conducted July 11- 12 National Science Foundation: Arlington, Virginia.
- ✓ Ruiz JI, 1996. *Metodología de la investigación cualitativa*. 6: 191-195, Universidad de Deusto.
- ✓ Sale, E.M.; Joanna, H.; Lonfeld, L.; Brazil, K. (2002): "Revisiting the Quantitative – Qualitative Debate: Implications form Mixed Methods Research". *Quality and Quantity*. 36:43-53.
- ✓ Taylor, S.J. y Bogdan, R. (1992) *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Paidós, Barcelona.
- ✓ Valles Martínez MS. (1997). *Técnicas cualitativas de investigación social: reflexión metodológica y práctica profesional*. Síntesis, D.L.