

Panorama Laboral 2013

**Encuesta a Empresas de más de 5
asalariados, Pymes y grandes empresas de
la Comunidad de Madrid.**

***“Análisis Cualitativo de las Necesidades de
Formación y/o Contratación de las
Ocupaciones en la Comunidad de Madrid”***



Esta versión digital forma parte de la Biblioteca Virtual de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura 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/publicamadrid
culpubli@madrid.org



Directora Técnica

Leonor Margalef García

Equipo investigador

Piedad Martín Pérez

Alfonso Santiago García

Adriana M^a Buitrago Escobar

Diego J. Gallego Gallego

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN.....	5
2.	MARCO TEÓRICO.....	8
2.1	Indicadores	8
2.2	Metodología.....	9
2.3	Fuentes de Información	10
2.4	Diseño muestral.....	10
2.5	Desarrollo del proyecto	11
3.	LA ENTREVISTA.....	13
4.	RESULTADOS	14
4.1	Necesidades de Formación Interna	14
4.2	Necesidades de Formación Externa.....	21
4.3	Importancia de las Necesidades de Formación Interna y Externa.....	26
4.4	Ocupaciones con desajustes	35
4.5	Perfiles profesionales	42
4.6	Resultados Por Grupo Sectorial	45
4.7	Resultados Por gran grupo ocupacional.....	89
5.	CONCLUSIONES.....	118
II	ANEXO I: FICHA TÉCNICA FASE I.....	132
1.	DISEÑO.....	132
2.	PROTOCOLO DE LA ENTREVISTA.....	133
3.	DISTRIBUCIÓN MUESTRAL	134
III	ANEXO II: FICHA TÉCNICA FASE II.....	135
1.	DISEÑO.....	135
2.	PROTOCOLO DE LA ENTREVISTA.....	135

3.	DISTRIBUCIÓN MUESTRAL	136
IV	ANEXO III: GRUPOS SECTORIALES	137
V	ANEXO IV: ESQUEMA DE LA ENTREVISTA	139
VI	BIBLIOGRAFÍA	140
VII	ÍNDICE DE TABLAS	143
VIII	ÍNDICE DE GRÁFICOS	148

1. INTRODUCCIÓN

Este documento contiene el informe de resultados sobre las Necesidades de Formación en las empresas de la CM, basado en los resultados del “Estudio Cuantitativo de las Ocupaciones de la CM” y del “Estudio Cualitativo de las Ocupaciones con Necesidades de Formación de la CM”; en el que se detalla la situación de las empresas analizadas, en dos períodos temporales mayo y junio para el primer estudio y julio para el segundo estudio.

El estudio “Panorama Laboral”, que realiza la UAH, es una investigación en la que se contemplan tres fases que delimitan el objeto de estudio y que presenta la siguiente estructura:

- Fase O, de Formación de los investigadores participantes en el marco conceptual del proyecto que implica, entre otros, conceptos relativos a la población objeto del estudio, tipos de técnicas a emplear para la consecución de las encuestas, todos aquellos términos (sin ambigüedades semánticas) que tienen que ver con la organización del trabajo productivo y que facilitan la comprensión exacta e inequívoca del vocabulario a emplear así como de lo que implica cada uno de ellos (AE, CP, CNAE, CNO4, GS, GG, GPO, PT, EF, competencias, cualificaciones, indicadores, ...) todo ello evaluable en una serie de ejercicios prácticos y simulaciones.
- Fase 1: “Estudio cuantitativo de las Necesidades de Formación y/o Contratación de las ocupaciones de las empresas de la CM”. Se utiliza la técnica de la encuesta aplicada a través de entrevistas telefónicas. Es un estudio cuantitativo porque se trabaja con una muestra elaborada con criterios estadísticos y la población a encuestar es mayor que en la Fase II y, por tanto, al ser mayor el número de individuos de la muestra, resulta más compleja.
- Fase 2: “Estudio cualitativo: Perfiles Profesionales de las Ocupaciones en la CM con Necesidades de Formación y/o Contratación”. Se realiza una encuesta sobre un grupo de empresas seleccionadas en la Fase I. Es un estudio cualitativo que implica dar información exhaustiva a los entrevistados sobre las diferentes cuestiones de tipo técnico, que plantea el cuestionario de esta Fase, aunque sea menor la población de estudio.

La finalidad que se persigue es realizar un análisis de la situación de las ocupaciones en aspectos que tienen que ver con:

- La evolución del número de trabajadores.
- Las ocupaciones que presentan evolución dentro de la empresa.
- La valoración que realizan los empresarios sobre sus trabajadores y los trabajadores del mercado.

- Las ocupaciones con Necesidades de Contratación y/o Necesidades de Formación en aspectos concretos, tanto en lo que se refiere a empleados como a desempleados, que se recogen en términos de competencias y que es el punto de partida para el estudio de la segunda fase puesto que profundiza en los perfiles profesionales que demandan las empresas.
- Las ocupaciones en las que se ha producido y se prevé que ocurran jubilaciones, y la reposición o no, de dichos puestos de trabajo.

Para llevar a cabo la primera fase del estudio se ha realizado una encuesta telefónica a 1.884 empresas de más de 5 trabajadores de las actividades económicas más representativas, entendiendo como representativas, aquellas que tienen más de 5.000 trabajadores. La descripción y ficha técnica de cómo se ha llevado a cabo la selección muestral puede verse en el Anexo I.

En la segunda fase del estudio se han llevado a cabo 1.165 entrevistas, en profundidad, a empresas con ocupaciones con desajustes, y/o con necesidades de formación internas y/o externas, que han sido seleccionadas de los resultados de la primera fase. Tal selección se ha realizado teniendo en cuenta los siguientes criterios y objetivo de análisis en la segunda fase del estudio:

- Determinar las ocupaciones que presentan desajustes debido a:
 - Variación en el número de trabajadores a corto medio plazo (evolución de la demanda).
 - Que presentan evolución dentro de la empresa.
 - Jubilaciones que van a ser repuestas con nuevas contrataciones.
 - Que son nuevas ocupaciones dentro de la empresa.
 - Necesidades formativas identificadas directamente por las empresas respecto a sus trabajadores o los trabajadores del mercado.
 - Necesidades de Contratación y Formación debidas a Cambios Organizativos dentro de la empresa.
- Identificar pautas de comportamiento en la CM por:
 - Grupo Sectorial
 - Tamaño de Empresa
- Identificar perfiles profesionales para las ocupaciones con desajustes

- Identificar Necesidades de Formación en términos de unidad de competencia para los perfiles profesionales con desajustes
- Identificar acciones de Formación que cubran las necesidades encontradas.

El procedimiento que se ha seguido durante la segunda fase del estudio, remite a la información obtenida en la fase I, en la que se detectaron las ocupaciones que presentaban algún desajuste (ocupación en evolución, contratación activa, jubilaciones/reposiciones, necesidades de formación interna y/o externas, cambios organizativos), las empresas que manifestaban alguno de dichos desajustes pasaba a la segunda fase, en la cual se indagaría en profundidad por el desajuste en la ocupación, las causas del mismo, y la posibilidad de cubrir esos desajustes mediante formación específica.

2. MARCO TEÓRICO

En función de las finalidades de ambos estudios se han utilizado, para la obtención de los resultados de este informe, los indicadores que se señalan en el siguiente apartado.

2.1 INDICADORES

Antes de describir los indicadores, es importante señalar que por Necesidades de Formación se entienden las diferencias que existen entre las competencias que posee una persona y la cualificación imprescindible para el desempeño de un perfil profesional concreto; para este estudio, se ha considerado necesario clasificar las Necesidades de Formación teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- Necesidades de Formación directas, es decir, todas aquellas carencias o disfunciones que señalan, los empresarios de la CM, y que se pueden suplir con Formación tanto en lo que se refiere a personas trabajadoras de la empresa (**Necesidades de Formación Interna**, Nfi) como a las del mercado (**Necesidades de Formación Externa**, Nfex).
- Necesidades de Formación indirectas. Existen otro tipo de situaciones como son las que se pueden derivar de la Contratación o los Cambios Organizativos que pueden generar una necesidad de Formación, a éstas se le ha denominado Necesidades de Formación Indirectas porque afectan al trabajador y por ende a la marcha de la empresa.

El punto de partida son los resultados de la Fase I que conciernen a los siguientes indicadores:

- 1.1. **Presencia de la Ocupación.** Incluye a los trabajadores que, en el momento de la realización de la entrevista, están en las empresas y su asociación a los diferentes niveles de responsabilidad y, por tanto, cuantifican la necesidad.
- 1.2. **Evolución de la demanda.** Entendida como las variaciones que se han producido en el número de trabajadores de la ocupación.
- 1.3. **Ocupaciones en evolución.** Recoge aquellas ocupaciones en las que existe una asignación de nuevas tareas que no son propias de la ocupación.
- 1.4. **Cambios Organizativos.** Recoge información sobre otro tipo de situaciones empresariales que den lugar a Necesidades de Formación o Contratación en los diferentes puestos de trabajo, el grado en que las ocupaciones se verían afectadas y las posibles causas agrupadas en dos epígrafes: las relacionadas con su actividad empresarial y las relacionadas con su personal.
- 1.5. **Necesidades de Formación Interna.** Analiza si existen puestos de trabajo en los que su desempeño implique alguna necesidad de Formación directa en los trabajadores

de la empresa. Se recoge, también, información sobre el grado de necesidad de dicha Formación.

- 1.6. **Necesidades de Formación Externa.** Analiza las carencias o disfunciones entendidas como Necesidades de Formación de los trabajadores que están presentes en el mercado y que se podrían incorporar a un determinado puesto de trabajo. Recoge también información sobre el grado de necesidad de dicha formación.

Se incluyen, además, como ítems concretos para la Fase II los siguientes

- 1.7. **Nivel de adecuación de la unidad de competencia.** Representa el grado en que la empresa considera que una unidad de competencia define un Puesto de Trabajo concreto.
- 1.8. **Necesidad en las unidades de competencia.** Describe, para cada una de las Unidades de Competencia, si existen carencias en el Puesto de Trabajo analizado.
- 1.9. **Necesidades de Formación.** Considera las Necesidades de Formación de los trabajadores en relación a las Unidades de Competencia del Perfil Profesional.

2.2 METODOLOGÍA

La metodología empleada en la Fase I ha sido la entrevista telefónica en la que han participado 1.884 empresas que cumplimentaban un cuestionario de preguntas cerradas (para más información ver Anexo I o Informe “Análisis de las estructuras empresariales de la CM”).

En la Fase II se ha considerado que el método más adecuado, para la consecución de las finalidades y objetivos del estudio, descritos con anterioridad, es mediante una entrevista personal con preguntas abiertas que dirige un encuestador, previamente formado, a través de una cita concertada con anterioridad.

La entrevista personal es un método productivo ya que el técnico, en todo momento, observa al entrevistado y puede conseguir más y mejor información.

Las entrevistas tanto personales como telefónicas, se realizan de acuerdo a un guión previamente diseñado al que debe ajustarse el entrevistador, con la finalidad de cubrir todos los objetivos y criterios del estudio y lograr captar la mayor cantidad de información posible por parte del entrevistado para así enriquecer los datos obtenidos.

Cabe señalar que para realizar este tipo de entrevistas se requiere de una preparación previa, ya que es muy importante que, por tratarse de preguntas abiertas, no se induzcan las respuestas y se permita al entrevistado utilizar sus propias palabras y/o que pueda plantear los problemas sin cortapisas de ningún tipo.

Los pasos a seguir, para la recolección de la información, han sido los siguientes:

1. Descripción y definición de fines a conseguir y objetivos del estudio

2. Desarrollo, planificación, cronograma del objeto a investigar
3. Recogida de información : Fase II: “Análisis cualitativo de las Necesidades de Formación y/o Contratación de las ocupaciones de la CM”
4. Mecanización, análisis y explotación de la información recogida
5. Presentación de resultados y conclusiones

2.3 FUENTES DE INFORMACIÓN

La fuente de información primaria utilizada en la fase II del estudio, es precisamente la utilizada en la fase I, donde se recurrió a la Dirección General de Estrategia y Fomento de Empleo, que aportó la información proveniente del Directorio Unificado de Empresas de 2010.

2.4 DISEÑO MUESTRAL

Para la Fase II, como ya se ha explicado con anterioridad, se ha partido del análisis de los resultados de la Fase I, en la que se identificaron las ocupaciones con desajustes ya sea por variación en el número de trabajadores, por Cambios Organizativos o por tener Necesidades de Formación Interna o Externa, además, se ha tenido en cuenta que las ocupaciones tuvieran:

- Una representatividad superior a 20 respuestas positivas (es decir, que al menos 20 empresas en las que se encontrara la ocupación y manifestaran algún tipo de desajuste).
- Una menor representatividad (entre 10 y 19 respuestas positivas) pero eran ocupaciones específicas del Grupo Sectorial y que en todos los casos se habían encontrado desajustes.

Con estos criterios se construye una muestra de empresas de manera aleatoria, en los casos de que la representatividad fuera alta, teniendo en cuenta los Grupos Sectoriales y que no exista un número alto de ocupaciones sobre las que indagar en cada una de las unidades muestrales. Esta muestra está formada por un total de 1.165 empresas (Anexo II). La información acerca del diseño muestral para la Fase I queda recogida en el Anexo I de este documento.

2.5 DESARROLLO DEL PROYECTO

2.5.1 TAREAS

Dentro de esta actividad se han definido seis acciones que se describen a continuación.

ACCIÓN 1: Puesta en marcha

- Diseño y selección de la muestra
- Muestra de empresas
- Construcción de indicadores
- Elaboración del guión de entrevista
- Validación del guión de entrevista
- Guión de entrevista

PRODUCTOS: Guión de entrevista

ACCIÓN 2: Perfiles Profesionales

- Identificación y clasificación de GPOs
- Recogida de información
- Análisis de fuentes documentales
- Análisis cualificaciones profesionales INCUAL
- Construcción de base de datos
- Elaboración del primer borrador
- Revisión
- Elaboración Final
- Base de datos

ACCIÓN 3: ACCIONES FORMATIVAS

- Recogida de información

- Análisis de catálogo especialidades formativas
- Análisis cualificaciones profesionales INCUAL
- Construcción de base de datos
- Elaboración del primer borrador
- Revisión
- Elaboración Final

PRODUCTOS: Base de datos

ACCIÓN 4: Trabajo de campo

- Organización del trabajo de campo
- Concertación de entrevistas
- Recogida de información
- Seguimiento de la realización de la entrevistas
- Informatización de los datos

ACCIÓN 5: Explotación

- Diseño del plan de explotación
- Tratamiento y análisis de datos
- Obtención de las tablas de explotación
- Tablas de explotación

ACCIÓN 6: Análisis y elaboración de informes.

- Obtención de conclusiones
- Informe sobre el análisis cualitativo de las necesidades de formación y/o contratación de las ocupaciones de la CM.

3. LA ENTREVISTA

Tanto el proceso de construcción como de validación del guión de la entrevista hace necesario delimitar los diferentes aspectos, concretados en los apartados, que sirven para posteriormente definir las preguntas que presentan una redacción consistente y clara de manera que facilitan su comprensión y poder lograr, de esta manera, un análisis óptimo del objeto de estudio. En la Fase II se presentan mayores dificultades que en la Fase I a la hora de cuantificar y uniformizar la información recogida porque, al tratarse de preguntas abiertas, el entrevistado ha tenido una mayor libertad a la hora de contestar las preguntas.

Tanto interés tiene el guión de la entrevista como el acto de la entrevista en sí porque, la entrevista, es una situación en la cual dos personas mantienen intercambios, verbales y no verbales, con el fin de recabar información por parte del entrevistador/a y que el entrevistado esté en condiciones de aportar la información que se requiere.

A diferencia de la Fase I, para esta fase es primordial el trabajo previo a la cita con el empresario. El entrevistador, conocedor de la información recogida con anterioridad, analiza el Perfil Profesional del puesto o puestos sobre los que centrará su entrevista y las acciones de Formación relacionadas.

Es importante, en un primer momento, realizar la presentación al interlocutor y concretar el objetivo de la entrevista, no cabe la menor duda de la relevancia que tiene la presentación del entrevistador, ya que es una acción que no tiene una segunda oportunidad, y determina la atención que se obtenga y, además, da pie para realizar las primeras preguntas.

El desarrollo de la entrevista (Anexo II) se presenta en dos grandes bloques, el primero de ellos sirve de control de la información que está en poder del entrevistador, consecuencia de la Fase I, de manera que se concretan los datos aportados por la empresa y que, de alguna manera, sirven de puente para llegar al primer núcleo de interés que es conocer las Necesidades de Formación de las empresas en la CM debidas a dos hechos fundamentales como son las Necesidades de Formación Directas y las Necesidades de Formación Indirectas. (Ver página 5).

4. RESULTADOS

Se hace referencia a un estudio cualitativo en el que se trata de obtener información significativa, que se agrupará en función de los Grupos Sectoriales (Anexo III) en los que se engloban todas las Actividades Económicas representativas dentro del tejido empresarial de la CM.

Los estudios cualitativos, con un menor volumen de información pero más específica, pueden ser utilizados de la misma forma que los estudios cuantitativos, sin embargo es imprescindible “poseer” las fuentes de información idóneas que, aunque no serán tan numerosas como las requeridas para un estudio cuantitativo, sí deben tener un conocimiento profundo de la materia que aborda el estudio.

Se presenta, a continuación, la información organizada y desglosada en diferentes apartados, asociados a sus correspondientes tablas, que se corresponden con las preguntas diseñadas en el cuestionario de manera que clasifican los resultados más relevantes.

Los resultados que se presentan en este informe parten del trabajo realizado en la FASE I (apartados 4.1 a 4.4) para llegar al análisis pormenorizado de las Necesidades de Formación en la FASE II (apartados 4.5 al final).

4.1 NECESIDADES DE FORMACIÓN INTERNA

Las Necesidades de Formación Interna son aquellas que afectan a los trabajadores ocupados, es decir, los que están presentes en las empresas de la CM. Estas necesidades han sido detectadas en la primera fase del estudio y reflejan la opinión de las empresas en este sentido.

En la Tabla 1 se presenta el porcentaje de trabajadores de las empresas que están afectados por una necesidad de formación interna, detectada por los empresarios entrevistados. Como puede verse en ella, aproximadamente uno de cada cuatro trabajadores ocupados en la CM tiene Necesidades de Formación. Esas Necesidades de formación son menores a las encontradas en 2012, donde uno de cada tres tenía necesidades de formación interna. Estas Necesidades de Formación son más frecuentes para los trabajadores de los Grupos Sectoriales: GS01 INDUSTRIAS METÁLICAS Y DE LA AUTOMOCIÓN y GS10 EDUCACIÓN Y CULTURALES donde más del 50% de los trabajadores están afectados.

Si se tiene en cuenta el Tamaño de Empresa, puede observarse que al aumentar el tamaño de empresa aumentan las necesidades de formación de los trabajadores. Además, son las empresas con menos trabajadores las que manifiestan tener menores Necesidades de Formación Interna igual que sucedía en la edición de 2012. Esta situación lleva a inferir con claridad que los pequeños empresarios, dada la crisis económica, no dan prioridad a la formación de trabajadores, mientras que los empresarios con más de 99 trabajadores a su cargo, manifiestan mayor presencia de necesidades de formación, debido a que tanto por estructura

organizacional, como por volumen de empleo, han hecho de la formación de los trabajadores, un aspecto importante

Tabla 1. Porcentaje de trabajadores con Necesidades de Formación Interna
(% de trabajadores de la muestra con necesidades de formación interna)

		% de trabajadores afectados por las NFI
CONJUNTO DE EMPRESAS CM		22,66%
GRUPO SECTORIAL	01 INDUSTRIAS METÁLICAS Y DE LA AUTOMOCIÓN	50,96%
	02 PAPEL, EDICIÓN Y ARTES GRÁFICAS	36,90%
	03 OTRAS INDUSTRIAS	13,20%
	04 CONSTRUCCIÓN, OBRAS, MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN, ENERGÍA EN GENERAL	11,95%
	05 DISTRIBUCIÓN, COMERCIO Y REPARACIÓN	6,87%
	06 HOSTELERÍA	10,55%
	07 TRASPORTE ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES	4,46%
	08 SERVICIOS FINANCIEROS Y SIMILARES	31,24%
	09 SERVICIOS A LAS EMPRESAS	20,09%
	10 EDUCACIÓN Y CULTURALES	63,77%
	11 SANITARIAS Y PERSONALES	5,25%
TAMAÑO DE EMPRESA	De 6 a 49 trabajadores	15,03%
	De 50 a 99 trabajadores	21,35%
	Más de 99 trabajadores	24,28%

(Fuente PL 2013)

En relación al tipo de puestos donde se encuentran mayores Necesidades de Formación Interna, en la Tabla 2 se recoge el porcentaje de ocupaciones donde los entrevistados manifestaron tener necesidades de formación interna para cada Gran Grupo Ocupacional

Esta tabla informa sobre el tipo de puesto de trabajo en el que se centran las necesidades de formación Interna, éstas están asociadas a puestos “Técnicos y profesionales científicos” y “Trabajadores de los servicios de restauración”, hecho que se ve representado en todas las categorías de análisis (grupos sectoriales y tamaño de empresa). Resaltando que son los trabajadores de servicios de restauración de las empresas de nivel 1, es decir, las que tienen entre 5 y 49 trabajadores, las que manifiestan tener más necesidades de formación interna.

Con relación al grupo sectorial 1, correspondiente a “Industrias metálicas y de la automoción”, se ha encontrado que el 17,2% de las empresas de este grupo, manifiestan tener necesidades de formación interna, frente al 18,2% del mismo sector que requerían formación en el año 2012.

Para el grupo sectorial 2, “Papel, edición y artes gráficas”, se observa que el 22,9% de las empresas entrevistadas, presentan necesidades de formación interna, y que dichas necesidades son más frecuentes en los “Técnicos y profesionales científicos” con un 23,8%. En la edición de este estudio de Panorama Laboral 2012, se observó el mismo porcentaje de empresas del grupo sectorial 2 con necesidades de formación interna (22.9%), pero dicho porcentaje se encontró mayoritariamente en los “Técnicos y Profesionales de apoyo” (26.2%) lo que lleva a inferir que a pesar de que este grupo sectorial presenta el mismo porcentaje de necesidades de formación interna que el año pasado, ahora dichas carencias formativas se han detectado en otro gran grupo ocupacional (“Técnicos y profesionales científicos”).

Sobre el grupo sectorial 3, que corresponde a “otras Industrias”, esta edición del estudio de Panorama Laboral, ha detectado que el 17,3% de las empresas del sector, manifiestan tener necesidades de formación a nivel interno, y que las mismas son más frecuentes en el gran grupo ocupacional denominado “Técnico y Profesionales de Apoyo” con un 25,2%, frente al 8.0% que para el mismo grupo ocupacional, en el mismo sector empresarial, se reveló en la edición de Panorama Laboral 2012.

En la misma tabla, se puede observar con claridad, y como resultado global que es el sector de educación y culturales, el que presenta un mayor porcentaje de necesidades de formación interna con un 30.8%, frente al sector de construcción, obras, materiales de construcción, energía en general, en el cual solo un 10.5% manifiesta tener necesidades formativas internas. Si se compara el porcentaje obtenido para ambos sectores en la edición anterior del estudio, se puede señalar que las necesidades de formación en ambos sectores siguen siendo las mismas, en 2012 el grupo sectorial 10 educación y culturales, manifestaba un porcentaje de necesidades de formación interna de 30.8%, cifra igual a la de la edición actual. Y el grupo sectorial 4, Construcción, obras, materiales de construcción, energía en general”, presentaba un porcentaje de necesidades de formación interna del 10.4% frente al 10,5% que se ha encontrado en la edición actual del estudio.

Para el grupo sectorial 5 “Distribución, comercio y reparación”, se observa que el 22.0% de las empresas de este grupo, manifiestan tener necesidades de formación interna, y que dichas necesidades se encuentran más frecuentemente en el gran grupo ocupacional “Artesanos y Trabajadores cualificados” con un porcentaje del 18,6%. Si se comparan dichos porcentajes con los obtenidos en la pasada edición del estudio, se observa claramente que no hay una variación importante en cuanto al porcentaje de necesidad manifestado por las empresas de este sector, ya que en 2012, el 21.9% de las empresas de este sector, indicaron carencias formativas internamente. Así mismo, las carencias que actualmente se señalan con mayor presencia para los “Artesanos y trabajadores cualificados”, el año pasado se requerían mayoritariamente para el gran grupo ocupacional “Empleados de tipo administrativo”, con un 19.6%.

En el grupo sectorial 6 “Hostelería”, el 18.2% de las empresas analizadas en este sector, manifestaron tener necesidades de formación interna y señalaron que el 19.6% de dichas necesidades de formación recaen especialmente sobre los “Empleados de tipo administrativo”. En el año 2012, este grupo sectorial manifestó el mismo porcentaje de carencias (18.2%), del cual el 16.7% se ubicaba como necesidades de formación internas en los “Artesanos y trabajadores cualificados”.

A cerca del grupo sectorial 7 “Transporte, almacenamiento y comunicaciones”, se observa que el 19,2% de las empresas de este grupo han manifestado tener necesidades de formación, y que el gran grupo ocupacional donde se ha encontrado más carencias formativas es el correspondiente a “Trabajadores no cualificados” con un 19,2%. Respecto del año pasado, este grupo sectorial indicaba que el 19,0% de las empresas pertenecientes a este sector, manifestaban tener carencias formativas internamente, y que dichas carencias se encontraban mayormente representadas con un 21.4% en el gran grupo profesional “Técnicos y Profesionales científicos”, por lo que la variación presentada de la edición anterior a la actual, no es significativa porcentualmente, si se ha encontrado un traslado de carencias a otro grupo ocupacional.

Se puede observar en la misma Tabla 2, que el 22,2% de las empresas analizadas dentro del grupo sectorial 8 “Servicios financieros y similares”, manifestaron tener necesidades de formación interna, y que tales necesidades de formación interna, son requeridas mayoritariamente para los “Técnicos y profesionales de apoyo” con un 20.0%. La mayor diferencia entre la edición anterior y la de ahora, es que las carencias formativas que ahora se ubican mayoritariamente en el grupo ocupacional “Técnicos y profesionales de apoyo”, en 2012 se ubicaban preferentemente en el grupo “Trabajadores de los servicios de restauración” con un 21.5%.

Respecto al grupo sectorial 9 “Servicios a las empresas”, el 24.5% de las empresas analizadas en este sector manifiestan tener necesidades de formación interna, y la mayor representatividad de dichas necesidades se encuentra en el grupo “Artesanos y trabajadores cualificados” con un 21.2%. Comparando estas cifras con las obtenidas en la edición del año anterior, encontramos que en 2012 el 24.5% de las empresas de este sector, señalaban tener necesidades de formación interna y que las mismas eran más frecuentes en los “Operadores” con un 33.3%.

Del grupo sectorial 10 “Educación y culturales”, se observa que el gran Grupo Ocupacional en donde se ubican las carencias formativas a nivel interno, es el de “Operadores” con un 10,00 en escala de 0 a 10, y por su parte el Gran Grupo que presenta menos necesidades de formación es el denominado “Trabajadores no cualificados” con un 5.91 en la misma escala de 0 a 10.

A cerca del grupo sectorial 11 “Sanitarias y Profesionales”, se ha detectado que en este sector el 18.4% de las empresas, han manifestado que tienen carencias formativas internamente, y que las mismas se encuentran mayoritariamente en el gran grupo ocupacional “Trabajadores de los Servicios de restauración” con un 18.5%, seguido del grupo “Técnicos y profesionales científicos” con un 15.9% . Respecto al año 2012, la variación del porcentaje global, ha sido mínima, ya que en el año anterior, este grupo sectorial reportó un 18.2% de necesidades de formación interna.

Tabla 2. Empresas que manifiestan tener Necesidades de Formación Interna según Gran Grupo Ocupacional

		Dirección de las empresas ...	"Técnicos y profesionales científicos" ...	"Técnicos y profesionales de apoyo"	"Empleados de tipo administrativo"	Trab. de los serv. de restauración ...	Trab. cualif. en agricultura ...	Artesanos y trabajadores cualificados ...	Operadores ...	Trabajadores no cualificados	GLOBAL
CONJUNTO DE EMPRESAS CM		9,7%	18,0%	15,4%	14,4%	15,8%	9,5%	13,3%	10,1%	10,0%	21,0%
GRUPO SECTORIAL	01 INDUSTRIAS METÁLICAS Y DE LA AUTOMOCIÓN	7,5%	11,8%	11,1%	9,3%	25,0%	100,0%	16,7%	17,4%	3,4%	17,2%
	02 PAPEL, EDICIÓN Y ARTES GRÁFICAS	13,8%	23,8%	13,3%	15,9%	0,0%	-	16,1%	6,3%	20,0%	22,9%
	03 OTRAS INDUSTRIAS	4,9%	10,5%	26,2%	10,2%	20,0%	0,0%	11,4%	8,8%	3,4%	17,3%
	04 CONSTRUCCIÓN, OBRAS, MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN, ENERGÍA EN GENERAL	5,1%	8,8%	8,0%	8,0%	22,2%	0,0%	6,2%	16,1%	7,1%	10,5%
	05 DISTRIBUCIÓN, COMERCIO Y REPARACIÓN	12,7%	11,5%	17,6%	17,0%	13,6%	0,0%	18,6%	10,8%	8,7%	22,0%
	06 HOSTELERÍA	6,0%	8,3%	12,8%	19,6%	15,6%	0,0%	8,3%	0,0%	7,0%	18,2%
	07 TRASPORTE ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES	5,6%	5,7%	10,6%	15,1%	0,0%	-	16,7%	4,3%	19,2%	19,2%
	08 SERVICIOS FINANCIEROS Y SIMILARES	11,4%	22,0%	20,0%	18,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	12,5%	22,2%
	09 SERVICIOS A LAS EMPRESAS	12,3%	20,4%	16,7%	15,2%	21,5%	11,1%	21,2%	8,3%	12,6%	24,5%
	10 EDUCACIÓN Y CULTURALES	8,3%	30,0%	19,8%	20,6%	17,1%	0,0%	25,0%	33,3%	18,9%	30,8%
	11 SANITARIAS Y PERSONALES	7,6%	15,9%	4,0%	3,8%	18,5%	0,0%	0,0%	12,5%	5,4%	18,4%
TAMAÑO DE EMPRESA	De 6 a 49 trabajadores	9,2%	15,5%	14,2%	13,5%	15,7%	0,0%	12,6%	9,0%	8,8%	19,3%
	De 50 a 99 trabajadores	10,4%	22,8%	13,9%	14,6%	18,6%	50,0%	17,2%	5,6%	13,7%	28,9%
	Más de 99 trabajadores	10,9%	24,8%	21,3%	18,2%	15,1%	0,0%	15,6%	21,4%	14,8%	27,7%

(Fuente PL 2013)

Por último, la Tabla 3 representa la valoración de las necesidades de formación interna encontradas en una escala de 0 a 10 lo que nos permite obtener una visión de cómo es su importancia. En ella se observa que las Necesidades de Formación Internas alcanzan valores medios, en torno a un valor 7 (en una escala de 0 a 10), si bien destaca, en la mayoría de los

* Dato no relevante debido a la baja representatividad del Gran Grupo Ocupacional

Grupos Sectoriales, la importancia de las necesidades formativas, ligeramente superior para los “Directivos”, “Técnicos y profesionales científicos”, “Técnicos y Profesionales de apoyo”, “Operadores” y los “Empleados de tipo administrativo”. En tal sentido, se puede observar una alta concentración de necesidades de formación interna en los grupos ocupacionales mencionados, con mayor presencia de los mismos, en los grupos sectoriales 10 “Educación y culturales”, y 11 “Sanitarias y personales” .

De igual manera, se puede observar en la misma Tabla 3, que los grupos sectoriales que han manifestado tener más necesidades de formación interna son el grupo 10 “Educación y culturales” con un 8.3 (en una escala de 0 a 10) y cuyo gran grupo ocupacional con mayor frecuencia de necesidades formativas es el de “Operadores”. Si se comparan estas cifras con las obtenidas en la edición anterior del estudio del año 2012, se observa que el porcentaje de necesidades formativas en este grupo sectorial “Educación y culturales” se ha mantenido estable, ya que en 2012 se reportó una media de necesidades de formación para este grupo, del 3,02 (en una escala de 0 a 4), y se indicó que el gran grupo ocupacional con mayor necesidades de formación interna, al igual que en la edición actual del estudio, era el de “Operadores”, con 4,0 (en una escala de 0 a 4), por lo que se puede inferir con claridad, que las necesidades de formación en este grupo sectorial “Educación y culturales”, se ha mantenido estable, ya que no presenta variaciones significativas de 2012 a la actualidad.

En contraposición con la anterior, se puede observar en la misma Tabla, que el grupo sectorial donde las carencias formativas son menores, es el grupo 04 “Construcción, Obras, Materiales de construcción y Energía en general” con un 6.48 (en una escala de 0 a 10), frente al 3.44 (en una escala de 0-4), lo que lleva a concluir que las necesidades de formación interna en este grupo sectorial han descendido notablemente del año pasado (2012) al actual (2013). Dicho descenso puede ser consecuencia de la cantidad de empresas de este sector que se encuentran inactivas, en procesos de insolvencia, e incluso en cierre, debido a la situación de crisis del país, que ha afectado especialmente a este grupo sectorial.

De otro lado, se resalta también las cifras obtenidas para el grupo sectorial 3 “Otras Industrias”, que han manifestado tener mayores necesidades de formación interna en el gran grupo ocupacional “Empleados de tipo administrativo” (8.67 en escala de 0 a 10). En comparación con el resultado obtenido en 2012 para este mismo grupo ocupacional, que fue de 3.33 (en escala de 0 a 4), y cuya mayor representatividad se encontró en el grupo de “Artesanos y Trabajadores cualificados”, se puede observar que las necesidades de formación en este grupo sectorial han descendido ligeramente, y que las mismas ya no se presentan con mayor frecuencia en el grupo de “Artesanos y Trabajadores cualificados”, sino que ahora, tales requerimientos formativos son más necesarios para los “Empleados de tipo administrativo”.

Tabla 3. Valoración de la Necesidad de Formación Interna

		Dirección de las empresas ...	"Técnicos y profesionales científicos" ...	"Técnicos y profesionales de apoyo"	"Empleados de tipo administrativo"	Trab. de los serv. de restauración ...	Trab. cualif. en agricultura ...	Artisanos y trabajadores cualificados ...	Operadores ...	Trabajadores no cualificados	GLOBAL
CONJUNTO DE EMPRESAS CM		7,63	7,72	7,74	7,14	7,19	7,00	7,37	6,68	6,93	7,27
GRUPO SECTORIAL	01 INDUSTRIAS METÁLICAS Y DE LA AUTOMOCIÓN	7,25	7,33	7,15	8,00	6,00	6,00	7,00	8,00	6,00	7,13
	02 PAPEL, EDICIÓN Y ARTES GRÁFICAS	6,36	6,33	6,00	6,90			8,00	2,00	6,75	6,67
	03 OTRAS INDUSTRIAS	9,00	9,00	7,45	8,67	8,00		8,20	6,60	10,00	8,17
	04 CONSTRUCCIÓN, OBRAS, MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN, ENERGÍA EN GENERAL	6,42	6,95	5,64	6,72	1,50		7,25	6,50	6,67	6,48
	05 DISTRIBUCIÓN, COMERCIO Y REPARACIÓN	7,43	8,82	7,54	6,72	6,68		7,79	5,18	6,92	7,20
	06 HOSTELERÍA	8,75	10,00	8,14	6,82	7,52		5,00		7,22	7,51
	07 TRASPORTE ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES	7,25	6,00	7,40	6,55			8,00	9,00	5,00	6,70
	08 SERVICIOS FINANCIEROS Y SIMILARES	5,75	6,78	7,24	7,32					10,00	6,78
	09 SERVICIOS A LAS EMPRESAS	7,33	7,05	7,06	7,04	7,41	8,00	6,45	8,67	7,67	7,11
	10 EDUCACIÓN Y CULTURALES	8,81	8,17	9,06	7,76	8,61		8,17	10,00	5,91	8,38
	11 SANITARIAS Y PERSONALES	8,83	8,28	8,00	9,33	6,06			10,00	8,50	7,75
TAMAÑO DE EMPRESA	De 6 a 49 trabajadores	7,59	7,36	7,46	7,04	7,17		7,73	6,52	6,75	7,29
	De 50 a 99 trabajadores	8,00	8,34	7,32	7,96	7,47	7,00	7,00	5,00	7,17	7,79
	Más de 99 trabajadores	7,57	7,90	8,06	7,15	7,06		6,14	7,75	7,24	7,69

(Fuente PL 2013)

4.2 NECESIDADES DE FORMACIÓN EXTERNA

En el análisis de la situación de las Necesidades de Formación de los trabajadores del mercado, que valoran los perfiles y competencias de los trabajadores desocupados, se ha encontrado que aproximadamente el 35.6% de estos trabajadores tienen alguna necesidad de Formación, este porcentaje es ligeramente superior al de los trabajadores vinculados a las empresas analizadas (Necesidades de Formación Interna) (Tabla 6).

Destacan tres Grupos Sectoriales que manifiestan mayor requerimiento de formación externa: 09 SERVICIOS A LAS EMPRESAS (52.8%), 10. “EDUCACIÓN Y CULTURALES” (43.3%), 08 “SERVICIOS FINANCIEROS Y SIMILARES (40.0%).

En la edición anterior de este estudio, se pudo detectar que el 40.7% de las empresas analizadas, manifestaban encontrar necesidades de formación externa al momento de las contrataciones. Dichas necesidades se encontraron mayoritariamente en el grupo sectorial 06 “Hostelería” con un 61.0%, seguido del grupo 04 “Construcción, Obras, Materiales de construcción, energía en general” con un 60.0%, lo que lleva a concluir que las necesidades de formación externa han disminuido del año pasado a este, resaltando que en el caso del grupo sectorial 04, dicha reducción se debe principalmente a la incidencia de la crisis económica del país, que ha afectado potencialmente a este grupo sectorial, disminuyendo las contrataciones y en muchos casos originando declaraciones de insolvencia, procesos de liquidaciones y cierres, inactividades, entre otras causas.

Respecto de las necesidades de formación externa, clasificadas según el tamaño de empresa, se ha detectado que el 42.9% de las empresas de nivel 1 (de 6 a 49 trabajadores), manifiestan tener mayor requerimiento de formación externa, seguidas por las empresas de nivel 2 (de 50 a 99 trabajadores) que manifiestan encontrar un 28.7% de carencias formativas externamente, al momento de contratar trabajadores para cubrir los puestos de trabajo requeridos, y por último y con un 28.6% de carencias formativas externas, se encuentran las empresas de nivel 3 (de 100 ó más trabajadores). Comparativamente, se observa que en 2012, eran las empresas de nivel 3 (de 100 ó más trabajadores), que con un 44.5% manifestaban tener más necesidades de formación externas al momento de contratar, seguidas de las empresas de nivel 2 (de 49 a 99 trabajadores) con un 36.8% de carencias formativas a nivel externo.

Tabla 4. Porcentaje de trabajadores con Necesidades de Formación Externa

		% de trabajadores afectados por las NFE
CONJUNTO EMPRESAS CM		35,6 %
GRUPO SECTORIAL	01 INDUSTRIAS METÁLICAS Y DE LA AUTOMOCIÓN01	5,6%
	02 PAPEL, EDICIÓN Y ARTES GRÁFICAS	32,7%
	03 OTRAS INDUSTRIAS	29,1%
	04 CONSTRUCCIÓN, OBRAS, MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN, ENERGÍA EN GENERAL	19,9%
	05 DISTRIBUCIÓN, COMERCIO Y REPARACIÓN	16,8%
	06 HOSTELERÍA	13,1%
	07 TRANSPORTE ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES	30,5%
	08 SERVICIOS FINANCIEROS Y SIMILARES	40,0%
	09 SERVICIOS A LAS EMPRESAS	52,8%
	10 EDUCACIÓN Y CULTURALES	43,3%
	11 SANITARIAS Y PERSONALES	11,6%
TAMAÑO DE EMPRESA	De 6 a 49 trabajadores	42,9%
	De 50 a 99 trabajadores	28,7%
	Más de 99 trabajadores	28,6%

(Fuente PL 2013)

En la Tabla 5, se muestra el porcentaje de ocupaciones con Necesidades de Formación Externa dentro de cada Gran Grupo Ocupacional. Para uno de cada los puestos de trabajo se ha identificado algún tipo de necesidad y, esta proporción, es mayor en los puestos como “Técnicos y profesionales de apoyo”, “Trabajadores de la restauración”, “Artesanos y trabajadores cualificados”, “Operadores”, y “Trabajadores no cualificados”. Como resultado global, se ha obtenido que uno de cada dos trabajadores presenta necesidades de formación externa.

Como resultado global, en esta tabla se observa que un importante porcentaje de las empresas de la CM, manifiesta tener necesidades de formación según el Gran Grupo Ocupacional y que tales necesidades se concentran mayoritariamente en el Gran Grupo correspondiente a “Trabajadores de los Servicios de la Restauración”, con un 19,8%, frente al 8,7% que representa el porcentaje de trabajadores con necesidades de formación externa, según el Gran Grupo Ocupacional, y que en este caso se ubica en el Gran Grupo de “Dirección de las empresas”.

Los Grupos Sectoriales: 02 PAPEL, EDICIÓN Y ARTES GRÁFICAS (37.5%), 03 OTRAS INDUSTRIAS (29.6%), 08 SERVICIOS FINANCIEROS Y SIMILARES (28.4%) y 07 TRANSPORTE ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES (27.9%) son los Grupos en los que existe un mayor porcentaje de puestos con Necesidades de Formación Externa.

Tabla 5. Empresas que manifiestan tener Necesidades de Formación Externa según Gran Grupo Ocupacional

		Dirección de las empresas ...	"Técnicos y profesionales científicos" ...	"Técnicos y profesionales de apoyo"	"Empleados de tipo administrativo"	Trab. de los serv. de restauración ...	Artesanos y trabajadores cualificados ...	Operadores ...	Trabajadores no cualificados	GLOBAL
CONJUNTO DE EMPRESAS CM		8,7%	18,6%	16,2%	12,3%	19,8%	21,5%	15,4%	12,3%	25,3
GRUPO SECTORIAL	01 INDUSTRIAS METÁLICAS Y DE LA AUTOMOCIÓN	2,5%	5,9%	5,6%	6,7%	0,0%	20,8%	8,7%	3,4%	16,1%
	02 PAPEL, EDICIÓN Y ARTES GRÁFICAS	10,3%	33,3%	16,7%	20,5%	16,7%	35,5%	12,5%	20,0%	37,5%
	03 OTRAS INDUSTRIAS	12,2%	10,5%	28,6%	11,9%	0,0%	25,0%	17,6%	10,3%	29,6%
	04 CONSTRUCCIÓN, OBRAS, MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN, ENERGÍA EN GENERAL	3,1%	6,6%	10,6%	3,7%	0,0%	24,7%	16,1%	7,1%	23,2%
	05 DISTRIBUCIÓN, COMERCIO Y REPARACIÓN	8,7%	17,7%	17,6%	12,2%	22,4%	16,5%	12,2%	10,1%	25,3%
	06 HOSTELERÍA	3,0%	8,3%	12,8%	13,0%	23,1%	8,3%	0,0%	12,2%	26,1%
	07 TRANSPORTE ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES	6,9%	25,7%	21,3%	16,1%	27,3%	25,0%	17,0%	19,2%	27,9%
	08 SERVICIOS FINANCIEROS Y SIMILARES	14,3%	22,0%	22,0%	18,1%	33,3%	33,3%	33,3%	50,0%	28,4%
	09 SERVICIOS A LAS EMPRESAS	11,9%	22,6%	17,0%	14,9%	15,4%	25,0%	25,0%	17,6%	26,1%
	10 EDUCACIÓN Y CULTURALES	6,4%	19,2%	14,0%	9,8%	9,2%	8,3%	33,3%	9,4%	19,9%
	11 SANITARIAS Y PERSONALES	7,6%	15,9%	16,0%	9,4%	26,2%	0,0%	12,5%	5,4%	25,2%
TAMAÑO DE EMPRESA	De 6 a 49 trabajadores	7,2%	17,4%	14,5%	11,0%	20,3%	22,4%	16,7%	10,6%	24,1%
	De 50 a 99 trabajadores	10,4%	18,5%	21,5%	11,7%	9,3%	17,2%	5,6%	11,8%	28,1%
	Más de 99 trabajadores	13,5%	22,9%	20,6%	18,2%	22,1%	17,2%	10,7%	22,2%	31,1%

(Fuente PL 2013)

Respecto de la edición 2012 de este estudio, es importante resaltar que el grupo sectorial en el que se detectaron más necesidades de formación externa, fue el 3 "Otras Industrias" con un 54.4%, lo que indica claramente que las carencias formativas en el sector de "Otras Industrias" han disminuido notablemente, ya que han pasado del 54.4% en 2012 al 29.6% en 2013.

En la misma Tabla, se observa que las necesidades de formación externa se concentran principalmente en el gran grupo ocupacional "Técnicos y profesionales científicos",

especialmente en los sectores de Transporte, almacenamiento y Comunicaciones, Papel, Edición y artes gráficas, Servicios Financieros y similares y Servicios a las empresas. Así mismo y de manera global, se ha encontrado que en el conjunto de las empresas de la Comunidad de Madrid, el 21.5% de ellas, manifiesta encontrar necesidades de formación externa principalmente en el grupo ocupacional de “Artesanos y trabajadores cualificados”. Situación que en el año 2012, se reportaba con un 11.0% para el mismo gran grupo ocupacional de “Artesanos y trabajadores cualificados”, siendo menor que el 18.7% de empresas con necesidades de formación externa para el grupo de “Técnicos y profesionales de apoyo”. Lo anterior lleva a inferir que la situación formativa a nivel externo para los “Artesanos y Trabajadores cualificados” se ha incrementado notablemente del 11.0% en 2012, al 21.5% en 2013, mientras que para los “Técnicos y Profesionales de apoyo”, la situación no ha sufrido una variación significativa, pues ha pasado del 18.7% en 2012 al 16.2% en 2013.

Se ha encontrado también que en algunos Grupos Sectoriales los puestos más relacionados con la actividad son los que se ven afectados por este tipo de necesidades, por ejemplo, en el Grupo Sectorial 06 HOSTELERÍA estas necesidades se sitúan principalmente en ocupaciones pertenecientes al Gran Grupo Ocupacional “Trabajadores de los servicios de restauración ...”

Por otro lado, en los Grupos Sectoriales 01 INDUSTRIAS METÁLICAS Y DE LA AUTOMOCIÓN, 02 PAPEL, EDICIÓN Y ARTES GRÁFICAS, 04 CONSTRUCCIÓN, 04 OBRAS, MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN, ENERGÍA EN GENERAL, 08 SERVICIOS FINANCIEROS Y SIMILARES, 09 SERVICIOS A LAS EMPRESAS y 10 EDUCACIÓN Y CULTURALES el porcentaje de puestos “Artesanos y Trabajadores cualificados”, es en el que se sitúan mayoritariamente las Necesidades de Formación Externa. Este hecho es interesante dada la especificidad de estos Grupos Sectoriales y el tipo de ocupaciones incluidas en el Gran Grupo Ocupacional.

Finalmente, igual que para las Necesidades de Formación Interna, en la Tabla 6 se presenta la importancia de las Necesidades de Formación Externa (en una escala de 0 a 10). Este tipo de Necesidades son ligeramente superiores porque en todos los casos superan la media, excepto para los trabajadores cualificados de la agricultura que tienen una baja representatividad.

Es de resaltar la importancia de estas necesidades, ya que la valoración media es superior a 7 (en escala de 0 a 10), para los Grandes Grupos Ocupacionales, Ahora se hará referencia a los resultados obtenidos para cada Gran Grupo Ocupacional:

“Dirección de las empresas”

- 05 DISTRIBUCIÓN, COMERCIO Y REPARACIÓN (9.12)
- 06 HOSTELERÍA (8.0)

“Técnicos y Profesionales Científicos”

- 03 OTRAS INDUSTRIAS (9.00)
- 04 CONSTRUCCIÓN, OBRAS, MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN,... (9.00)

Tabla 6. Valoración de la Necesidad de Formación Externa

		Dirección de las empresas ...	"Técnicos y profesionales científicos" ...	"Técnicos y profesionales de apoyo"	"Empleados de tipo administrativo"	Trab. de los serv. de restauración ...	Trab. cualif. en agricultura ...	Artesanos y trabajadores cualificados ...	Operadores ...	Trabajadores no cualificados	GLOBAL
CONJUNTO DE EMPRESAS CM		8,19	8,03	8,34	7,27	7,02	7,00	6,90	7,69	7,70	7,57
GRUPO SECTORIAL	01 INDUSTRIAS METÁLICAS Y DE LA AUTOMOCIÓN	9,00	9,67	9,20	5,83			7,88	8,25	10,00	8,12
	02 PAPEL, EDICIÓN Y ARTES GRÁFICAS	5,73	6,24	5,91	6,27	4,00		6,76	6,00	8,00	6,23
	03 OTRAS INDUSTRIAS	6,80	9,00	7,81	7,46			8,00	8,13	8,50	7,72
	04 CONSTRUCCIÓN, OBRAS, MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN, ENERGÍA EN GENERAL	8,29	8,86	7,41	6,00			6,28	7,50	7,00	7,02
	05 DISTRIBUCIÓN, COMERCIO Y REPARACIÓN	9,12	8,38	7,89	8,51	7,62	8,00	6,46	7,82	8,53	8,08
	06 HOSTELERÍA	8,00	7,00	7,86	5,80	6,46		7,00		5,94	6,45
	07 TRANSPORTE ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES	7,50	2,00	7,36	4,77	6,33		2,33	8,00	8,20	5,10
	08 SERVICIOS FINANCIEROS Y SIMILARES	8,18	8,10	8,16	8,10	8,67		8,00	7,00	9,00	8,17
	09 SERVICIOS A LAS EMPRESAS	7,81	7,96	8,20	7,24	7,27	6,50	7,72	7,00	7,71	7,79
	10 EDUCACIÓN Y CULTURALES	9,42	9,11	9,35	8,03	8,63		9,00	10,00	7,80	9,12
	11 SANITARIAS Y PERSONALES	8,20	6,04	8,25	8,20	6,81			8,00	7,00	6,84
TAMAÑO DE EMPRESA	De 6 a 49 trabajadores	8,16	6,84	7,59	6,86	6,77	6,25	6,74	7,63	7,60	7,13
	De 50 a 99 trabajadores	8,73	8,84	8,52	8,57	7,00	10,00	8,13	10,00	8,11	8,57
	Más de 99 trabajadores	8,09	8,79	8,83	7,62	8,30	7,00	7,33	7,75	7,79	8,42

(Fuente PL 2013)

"Técnicos y profesionales de apoyo"

- 09 SERVICIOS A LAS EMPRESAS (8.20)
- 11 SANITARIAS Y PERSONALES (8.25)

"Operadores"

- 10 EDUCACIÓN Y CULTURALES (10.0)

“Trabajadores no cualificados ...”

- 01 INDUSTRIAS METÁLICAS Y DE LA AUTOMOCIÓN (10.0)
- 02 PAPEL, EDICIÓN Y ARTES GRÁFICAS (8.0)
- 07 TRASPORTE ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES (8.20)
- 08 SERVICIOS FINANCIEROS Y SIMILARES (9.00)

4.3 IMPORTANCIA DE LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN INTERNA Y EXTERNA

Para valorar las ocupaciones con mayor requerimiento de acciones formativas, se han construido dos indicadores compuestos, que recogen datos sobre la Existencia de la ocupación en la empresa, los Cambios Organizativos, la Evolución de la demanda, etc. Estos indicadores se describen en los apartados que figuran a continuación.

4.3.1 INDICADOR MIXTO DE NECESIDADES DE FORMACIÓN EXTERNA

El indicador mixto de necesidades de Formación Externa recoge la valoración de las necesidades de formación para los trabajadores que podrían ocupar las ocupaciones presentes en las empresas entrevistadas. Para ello se tienen en cuenta indicadores que afectan directamente a la necesidad de formación como es “Necesidad de Formación Externa” donde los encuestados valoran las necesidades de los trabajadores que podrían ocupar estos puestos y otros que afecta indirectamente como “Cambios Organizativos” ya que un cambio puede implicar una necesidad de formación por ejemplo la incorporación de nuevas tareas a una ocupación, o si una “ocupación está en evolución”, es decir, tiene incorporadas tareas que nos son propias de su puesto o se están modificando las existentes, la “Presencia de la ocupación” que puede cuantificar la necesidad de formación y los cambios en número de trabajadores que prevén va a llevarse a cabo en las empresas “Evolución de la demanda” o “Contratación a Corto Plazo”.

El indicador mixto construido contempla dos tipos de factores estructurales y de Formación. Los primeros incluyen: “Existencia” de la ocupación, “Evolución de la demanda a futuro, por reposición de trabajadores o por nuevos puestos en la empresa”, “Contratación a corto plazo” y “Cambios Organizativos”; y los segundos: “Necesidades de Formación Externas”.

A. INDICADORES UTILIZADOS

→ **Presencia de la ocupación:**

- ❖ porcentaje de empresas que tiene la ocupación.
- ❖ A mayor presencia de la ocupación, mayor será la cantidad de acciones a realizar

→ **Evolución de la demanda:**

- ❖ número de trabajadores que se incorporarán en la CM por ocupación. Este indicador tiene la estimación de los empresarios en el número de trabajadores en 2014, la reposición de trabajadores por jubilación y los nuevos puestos de trabajo en la empresa.
- ❖ Si el número de trabajadores en el Grupo Primario de Ocupación va a disminuir, será menor el número de acciones a implementar.
- **Contratación a corto plazo**
 - ❖ Si se están realizando contrataciones, serán mayores las necesidades de formación.
 - ❖ Si existen dificultades de contratación, será mayor el número de acciones a realizar.
- **Cambios organizativos**
 - ❖ A mayor cambio de perfil, más necesidades de formación. Se tiene en cuenta dos factores: el porcentaje de empresas afectadas y la valoración de la importancia del cambio.
- **Necesidades de formación de los Grupos Primarios de Ocupación**
 - ❖ A mayores necesidades formativas. Mayor será el número de acciones a realizar.
 - ❖ En esta edición se tienen en cuenta dos factores: el porcentaje de empresas que consideran que existen estas necesidades en los trabajadores desempleados y la valoración de la importancia de la necesidad de formación.
- **Ocupación en evolución**
 - ❖ A mayor porcentaje de ocupaciones que estén sufriendo modificaciones en sus perfiles profesionales, se encontrarán más necesidades de formación.

B. PESOS ESPECÍFICOS DE CADA INDICADOR

→ **Ocupación en evolución (OE)**

➤ Menor	[5, 20)	0,25 puntos
➤ Importante	[20, 50)	0,50 puntos
• Menor	[2,5, 5)	0,25 puntos
• Importante	[5, 7.5)	0,50 puntos
• Muy importante	[7.5,10]	1 punto

→ **Presencia (P)**

➤ Menor	[5, 20)	0,25 puntos
➤ Importante	[20, 50)	0,50 puntos
➤ Muy importante	[50,100]	1 punto

→ **Evolución de la demanda (ED)**

❖ **Flujo de crecimiento-disminución en el próximo año (2014) (ED₁)**

➤ Aumento rápido	[2,4]	1 punto
➤ Aumento lento	[1,2)	0,5 puntos
➤ Estabilidad	[0,1)	0,25 puntos
➤ Disminución	[-4,0)	0 puntos

❖ **Reposición (ED₂)**

➤ Aumento rápido	[2,4]	1 punto
➤ Aumento lento	[1,2)	0,5 puntos

- Estabilidad (0,1) 0,25 puntos

❖ **Nuevos puestos de trabajo (ED₃)**

- Aumento rápido [2,4] 1 punto
- Aumento lento [1,2] 0,5 puntos
- Estabilidad (0,1) 0,25 puntos

➤ $ED = 3ED_1 + ED_2 + ED_3$

→ **Contratación a corto plazo (CCP)**

❖ **Existencia (CCP₁)**

- 0,50 puntos

❖ **Grado de dificultad (CCP₂)**

- Considerable (0,2) 0,25 puntos
- Importante [2,3] 0,50 puntos
- Muy importante [3,4] 1 punto

➤ $CCP = CCP_1 + CCP_2$

→ **Necesidades indirectas**

❖ **Cambios de organizativos (CO)**

▪ **Presencia de cambios organizativos (CO₁)**

- Menor [5, 20) 0,25 puntos
- Importante [20, 50) 0,50 puntos
- Muy importante [50,100] 1 punto

▪ **Relevancia (CO₂)**

- Considerable (0,2) 0,25 puntos
- Importante [2,3] 0,50 puntos
- Muy importante [3,4] 1 punto

➤ $CO = 2CO_1 + CO_2$

→ **Necesidades Directas**

❖ **Necesidades de formación externa (NFE)**

▪ **Presencia (NFE₁)**

- Menor [5, 20) 0,25 puntos
- Importante [20, 50) 0,50 puntos
- Muy importante [50,100] 1 punto

▪ **Relevancia (NFE₂)**

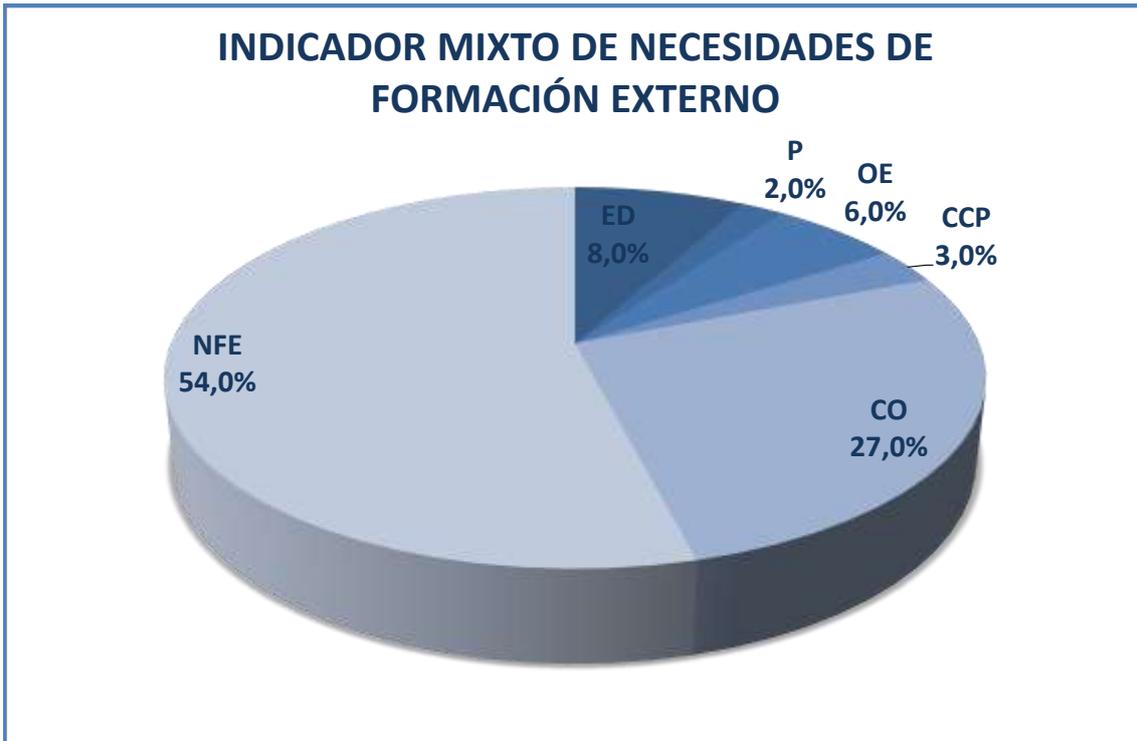
- Menor [2,5, 5) 0,25 puntos
- Importante [5, 7,5) 0,50 puntos
- Muy importante [7,5,10] 1 punto

➤ $NFE = 2NFE_1 + NFE_2$

C. PUNTUACIÓN TOTAL

➤ $INF_{ext} = 0,2ED + 0,2 P + 0,6 OE + 0,2 CCP + 0,9 CO + 1,8 NFE$

Gráfico 1. Construcción del indicador Mixto de Necesidades de Formación Externo



(Fuente PL 2013)

D. OCUPACIONES DESTACABLES

Este indicador se ha construido para todos los Grupos Sectoriales en los que se ha dividido la muestra. A continuación se presentan las ocupaciones destacables dentro de los diferentes Grupos Sectoriales, entendidas como aquellas que alcanzan un valor superior a 5, en la escala de 0 a 10 en la que se ha construido el indicador.

Tabla 7. Indicador Mixto de Necesidades de Formación Externa: Ocupaciones destacables

CNO	Grupo Sectorial	Num. emp.	P	ED	OE	CCP	CO	NFE	I NFE
2653	Profesionales de la venta de tecnologías de la información y las comunicaciones	4	0	0,5	0,5	0	2	2	5,8
3534	Agentes y administradores de la propiedad inmobiliaria	5	0	0,5	0,25	0	2	2	5,65
2433	Ingenieros mecánicos	4	0	0,5	0	0	2	2	5,5
3404	Profesionales de apoyo en servicios estadísticos, matemáticos y afines	4	0	0,5	0	0	2	2	5,5
3733	Técnicos en galerías de arte, museos y bibliotecas	4	0	0,5	0	0	2	2	5,5
7833	Cortadores de tejidos, cuero, piel y otros materiales	5	0	0,5	0,5	0	1,5	2	5,35
2436	Ingenieros de minas, metalúrgicos y afines	4	0	0,5	0	0	1,5	2	5,05
3612	Asistentes jurídico-legales	5	0	0,5	0	0	1,5	2	5,05
7111	Encofradores y operarios de puesta en obra de hormigón	4	0	0	0	0	1,5	2	4,95
2630	Técnicos de empresas y actividades turísticas	4	0	0,75	0	0	1,25	2	4,88
5710	Trabajadores de los cuidados personales a domicilio	4	0	0,75	0	0	2	1,5	4,65
2210	Profesores de universidades y otra enseñanza superior (excepto formación profesional)	4	0	0,5	0	0	2	1,5	4,6
8133	Operadores de laboratorios fotográficos y afines	4	0	0,5	0	0	2	1,5	4,6
9512	Peones agrícolas en huertas, invernaderos, viveros y jardines	4	0	0	0	0,5	1	2	4,6
2322	Profesores de enseñanza no reglada de idiomas	7	0	0,5	0	1,5	1,5	1,5	4,45
2437	Ingenieros ambientales	9	0	0,75	0,25	0,5	1,5	1,5	4,45
4210	Empleados de bibliotecas y archivos	5	0	0,5	0,5	0	1,5	1,5	4,45
7231	Pintores y empapeladores	10	0	0	0,5	0,5	1,5	1,5	4,45
9820	Reponedores	6	0	0,5	0,5	0	1,5	1,5	4,45
2723	Analistas de redes informáticas	10	0	0,5	0,25	0,5	1,5	1,5	4,4
7222	Montadores-instaladores de gas en edificios	6	0	0,5	0,25	0	1,5	1,5	4,3
7703	Panaderos, pasteleros y confiteros	10	0	0,75	0	0,5	1,5	1,5	4,3
2473	Ingenieros técnicos en telecomunicaciones	8	0	0,5	0	0,5	1,5	1,5	4,25
2220	Profesores formación profesional (materias espec.)	15	0	0,75	0	0	1,5	1,5	4,2
2414	Geólogos y geofísicos	8	0	0,25	0	0,5	1,5	1,5	4,2
9433	Repartidores, recadistas y mensajeros a pie	7	0	0	0,25	0	1,5	1,5	4,2
2421	Biólogos, botánicos, zoólogos y afines	12	0	0,5	0,25	1,5	1	1,5	4,15
2434	Ingenieros aeronáuticos	6	0	0,5	0	0	1,5	1,5	4,15
2911	Archivistas y conservadores de museos	4	0	0,5	0	0	1,5	1,5	4,15
2936	Locutores de radio, televisión y otros presentadores	5	0	0,5	0	0	1,5	1,5	4,15
3521	Mediadores y agentes de seguros	5	0	0,5	0	0	1,5	1,5	4,15

CNO	Grupo Sectorial	Num. emp.	P	ED	OE	CCP	CO	NFE	I NFE
3833	Técnicos de ingeniería de las telecomunicaciones	7	0	0,5	0	0	1,5	1,5	4,15
7522	Instaladores y reparadores de líneas eléctricas	4	0	0,5	0	0	1,5	1,5	4,15
3731	Fotógrafos	4	0	0	0	0	1,5	1,5	4,05
7312	Soldadores y oxicortadores	13	0	0,75	0,5	0	1	1,5	4,05
7315	Montadores de estructuras cableadas y empalmadores de cables	5	0	0	0	0	1,5	1,5	4,05
8331	Operadores de maquinaria de movimientos de tierras y equipos similares	9	0	0	0	0	1,5	1,5	4,05

(Fuente PL 2013)

4.3.2 INDICADOR MIXTO DE NECESIDADES DE FORMACIÓN INTERNA

El indicador mixto de necesidades de Formación Interna recoge la valoración de las necesidades de formación para los trabajadores que están presentes en las empresas. Para ello se tienen en cuenta indicadores que afectan directamente a la necesidad de formación como es “Necesidad de Formación Interna” donde los encuestados valoran las necesidades reales de sus trabajadores y otros que afecta indirectamente como “Cambios Organizativos” ya que un cambio puede implicar una necesidad de formación por ejemplo una recolocación de un trabajador, o si una “ocupación está en evolución”, es decir, tiene incorporadas tareas que nos son propias de su puesto o se están modificando las existentes y la “Presencia de la ocupación” que puede cuantificar la necesidad de formación.

A. INDICADORES UTILIZADOS

- **Presencia de la ocupación:** Indica el porcentaje de empresas que tiene la ocupación.
 - ❖ A mayor presencia de la ocupación, mayor cantidad de acciones se tendrán que realizar.
- **Ocupación en evolución**
 - ❖ A mayor porcentaje de ocupaciones que estén sufriendo modificaciones en sus perfiles, más necesidades de formación
- **Cambios organizativos**
 - ❖ A mayor grado de afectación de la ocupación, mayores necesidades de formación
- **Necesidades de formación**
 - ❖ A mayores necesidades formativas, mayor número de acciones a implementar.

B. PESOS ESPECÍFICOS DE CADA INDICADOR

→ **Presencia (P)**

➤ Menor	[5, 20)	0,25 puntos
➤ Importante	[20, 50)	0,50 puntos
➤ Muy importante	[50,100]	1 punto

→ **Ocupación en evolución (OE)**

➤ Menor	[5, 20)	0,25 puntos
➤ Importante	[20, 50)	0,50 puntos
➤ Muy importante	[50,100]	1 punto

→ **Cambios organizativos (CO)**

➤ % de ocupaciones afectadas		
• Menor	[5, 20)	0,25 puntos
• Importante	[20, 50)	0,50 puntos
• Muy importante	[50,100]	1 punto
➤ Valoración de la necesidad		
• Menor	[2.5, 5)	0,25 puntos
• Importante	[5, 7.5)	0,50 puntos
• Muy importante	[7.5,10]	1 punto

$$\text{❖ } CO = 2CO_1 + CO_2$$

→ **Necesidades Internas (NFI)**

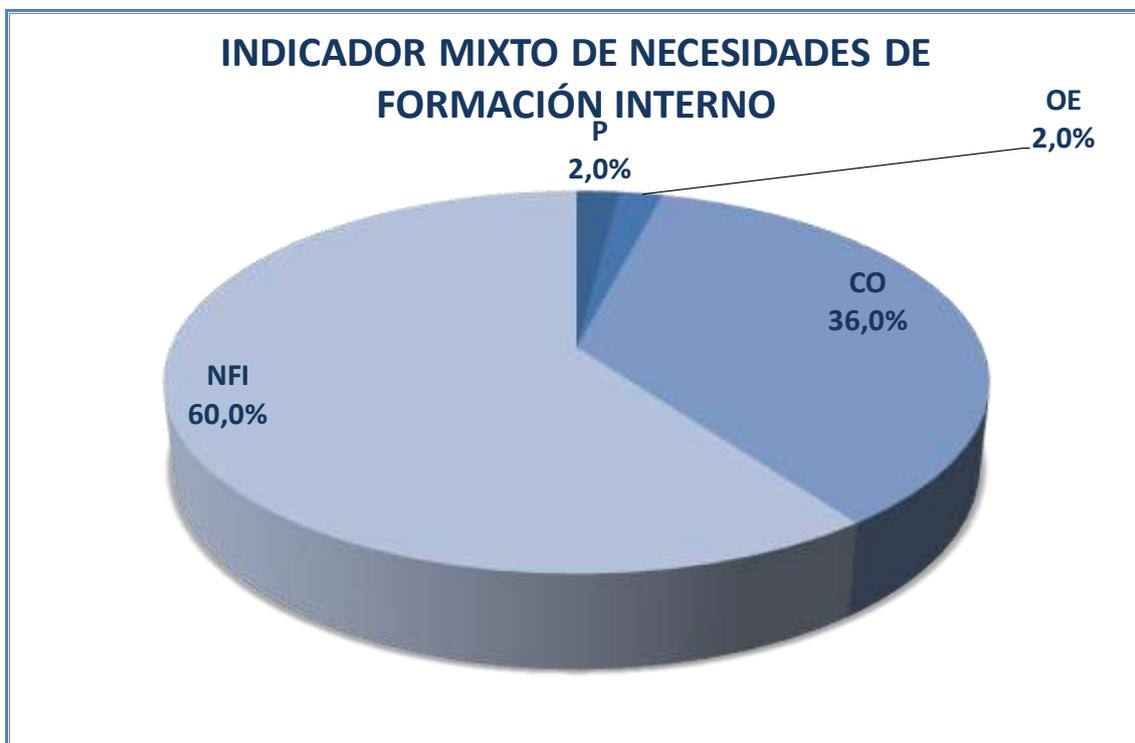
➤ % de ocupaciones afectadas		
• Menor	[5, 20)	0,25 puntos
• Importante	[20, 50)	0,50 puntos
• Muy importante	[50,100]	1 punto
➤ Valoración de la necesidad		
• Menor	[2.5, 5)	0,25 puntos
• Importante	[5, 7.5)	0,50 puntos
• Muy importante	[7.5,10]	1 punto

$$\text{❖ } NFI = 2NFI_1 + NFI_2$$

C. PUNTUACIÓN TOTAL

$$\text{➤ } INFnt = 0,2 P + 0,2 OE + 1,2 CO + 2 NFI$$

Gráfico 2. Construcción del indicador Mixto de Necesidades de Formación Interno



D. OCUPACIONES DESTACABLES

Al igual que para el indicador mixto de necesidades de Formación Externa, se ha construido un Indicador Mixto de Necesidades de Formación Interna para todos los Grupos Sectoriales en los que se ha dividido la muestra. A continuación se presentan las ocupaciones destacables dentro de los diferentes Grupos Sectoriales, entendidas como aquellas que alcanzan un valor superior a 5, en la escala de 0 a 10 en la que se ha construido el indicador.

Tabla 8. Indicador Mixto de Necesidades de Formación Interna: Ocupaciones destacables

CNO	Grupo Primario de Ocupación	Num. emp.	P	OE	CO	NFI	I NFI
8420	Conductores de autobuses y tranvías	6	0,00	0,50	1,50	1,50	4,90
2437	Ingenieros ambientales	9	0,00	0,25	1,50	1,50	4,85
2252	Técnicos en educación infantil	9	0,00	0,00	1,50	1,50	4,80
2413	Químicos	6	0,00	0,00	1,50	1,50	4,80
2414	Geólogos y geofísicos	8	0,00	0,00	1,50	1,50	4,80
2434	Ingenieros aeronáuticos	6	0,00	0,00	1,50	1,50	4,80
3833	Técnicos de ingeniería de las telecomunicaciones	7	0,00	0,00	1,50	1,50	4,80

CNO	Grupo Primario de Ocupación	Num. emp.	P	OE	CO	NFI	I NFI
4421	Empleados de agencias de viajes	8	0,00	0,00	1,50	1,50	4,80
7240	Soladores, colocadores de parquet y afines	6	0,00	0,00	1,50	1,50	4,80
7312	Soldadores y oxicortadores	13	0,00	0,50	1,00	1,50	4,30
2421	Biólogos, botánicos, zoólogos y afines	12	0,00	0,25	1,00	1,50	4,25
2652	Profesionales de relaciones públicas	13	0,00	0,25	1,00	1,50	4,25
3126	Técnicos en mecánica	17	0,00	0,25	1,00	1,50	4,25
3724	Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento	13	0,00	0,25	1,00	1,50	4,25
3813	Técnicos en redes	7	0,00	0,25	1,00	1,50	4,25
5621	Técnicos auxiliares de farmacia	12	0,00	0,25	1,00	1,50	4,25
7293	Cristaleros	9	0,00	0,25	1,00	1,50	4,25
7531	Mecánicos y reparadores de equipos electrónicos	9	0,00	0,25	1,00	1,50	4,25
2112	Otros médicos especialistas	15	0,00	0,00	1,00	1,50	4,20
2122	Enfermeros especializados (excepto matronas)	9	0,00	0,00	1,00	1,50	4,20
2154	Logopedas	7	0,00	0,00	1,00	1,50	4,20
2156	Terapeutas ocupacionales	14	0,00	0,00	1,00	1,50	4,20
2311	Profesores de educación especial	15	0,00	0,00	1,00	1,50	4,20
2329	Profesores y profesionales de la enseñanza no clasificados bajo otros epígrafes	17	0,00	0,00	1,00	1,50	4,20
2483	Ingenieros técnicos en topografía	6	0,00	0,00	1,00	1,50	4,20
2721	Diseñadores y administradores de bases de datos	9	0,00	0,00	1,00	1,50	4,20
2921	Escritores	6	0,00	0,00	1,00	1,50	4,20
3402	Comerciales de préstamos y créditos	14	0,00	0,00	1,00	1,50	4,20
3732	Diseñadores y decoradores de interior	11	0,00	0,00	1,00	1,50	4,20
8333	Operadores de carretillas elevadoras	7	0,00	0,00	1,00	1,50	4,20
8202	Ensambladores de equipos eléctricos y electrónicos	6	0,00	0,50	0,75	1,50	4,00
7521	Mecánicos y reparadores de equipos eléctricos	13	0,00	0,25	0,75	1,50	3,95
9222	Limpiadores de vehículos	10	0,00	0,25	0,75	1,50	3,95
2912	Bibliotecarios, documentalistas y afines	10	0,00	0,00	0,75	1,50	3,90
8201	Ensambladores de maquinaria mecánica	10	0,00	0,00	0,75	1,50	3,90
8411	Conductores propietarios de automóviles, taxis y furgonetas	18	0,00	0,00	0,75	1,50	3,90
5629	Trabajadores de los cuidados a las personas en servicios de salud no clasificados bajo otros epígrafes	13	0,00	0,00	0,50	1,50	3,60
2723	Analistas de redes informáticas	10	0,00	0,25	1,50	0,75	3,35

(Fuente PL 2013)

4.4 OCUPACIONES CON DESAJUSTES

El objetivo final del estudio de Necesidades de Formación es identificar en qué aspectos del Perfil Profesional, de las diferentes ocupaciones, existen carencias que se pueden cubrir con Acciones de Formación y en qué consiste dicha formación. Para ello y a partir de la primera fase del estudio se ha seguido el siguiente procedimiento (Ilustración 1). En un primer momento se identifica la situación o situaciones que pueden dar lugar a un desajuste como son: un cambio en la evolución de la demanda de la ocupación, la existencia de contratación activa o cambios organizativos que afecten a la ocupación, una necesidad de formación interna o externa directa, es decir, identificada por el entrevistado. Estas situaciones de desajuste pueden dar lugar a acciones de contratación o de formación que va a afectar al perfil profesional, a la empresa o ambos. El trabajo de análisis consiste en identificar qué parte de la empresa o del perfil profesional de la Ocupación está afectado por este desajuste y cómo la empresa puede cubrirlo.



Ilustración 1. Procedimiento para la obtención y análisis de pares con desajuste

Estos desajustes, implican acciones de Contratación, de Formación o ambas, dependiendo de la situación que las produzca como se explica en el gráfico que aparece a continuación (Ilustración 2). Por ejemplo, un cambio en la evolución de la demanda (fin 2013, futuro 2014, reposición o nuevo empleo) puede dar lugar a una nueva contratación y/o una acción de formación del nuevo trabajador y también es posible que sean necesarias acciones de formación en otros trabajadores de la empresa a los que les pueda afectar esta situación.



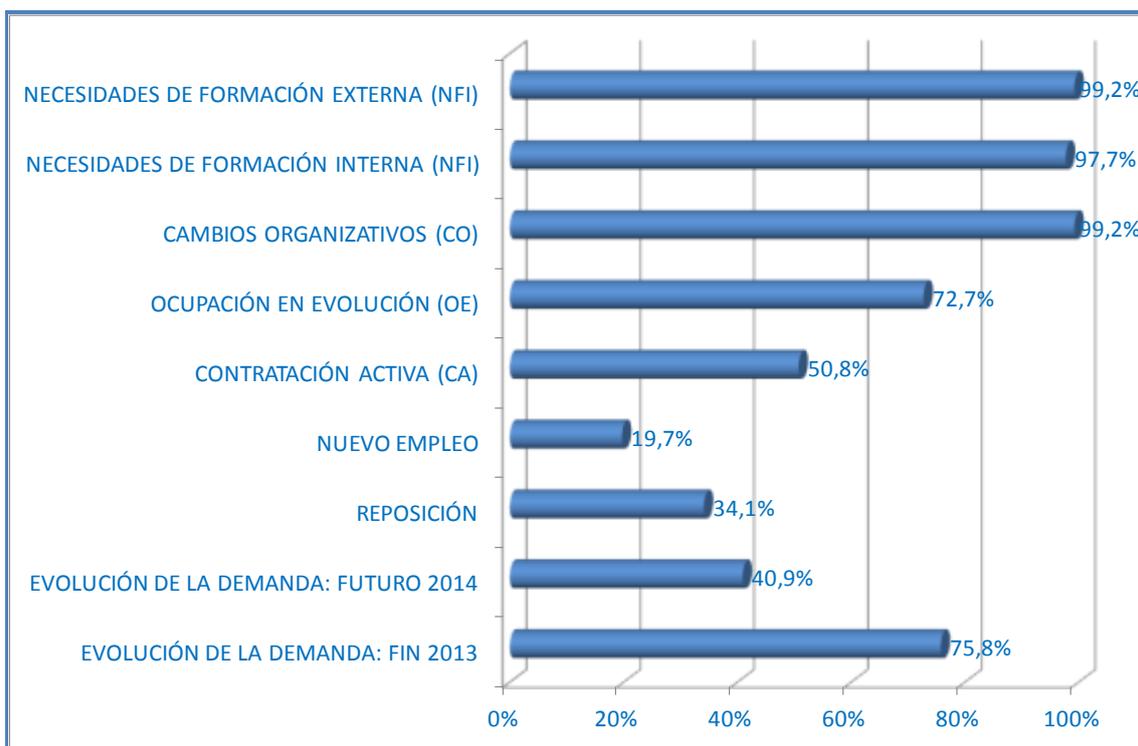
Ilustración 2. Acciones que implican los desajustes

A partir de los resultados de la Fase I: “Análisis de las estructuras empresariales en la Comunidad de Madrid”, se localizan 352 ocupaciones que presentan alguna de las características o desajustes descritos con anterioridad, de ellas se seleccionan un total de 128 (ocupaciones que son sobre las que se realiza la segunda fase del estudio. Las 224 ocupaciones restantes no se tienen en cuenta porque su representatividad es pequeña o el número de casos con desajustes es bajo, es decir, son menos de 20 las empresas que nos indican esta situación.

Además, se incluyen algunas ocupaciones que aun teniendo una representatividad baja, indican desajustes en todas las empresas en las que estaban presentes y eran específicas de un único Grupo Sectorial.

En el Gráfico 3, puede verse como casi todas las ocupaciones seleccionadas tienen desajustes en relación con las Necesidades de Formación y Cambios Organizativos. En este gráfico se representa el porcentaje de ocupaciones seleccionadas que están asociadas a cada una de las causas, como puede verse en la Tabla 9, una ocupación en la mayoría de los casos va a tener más de un tipo de desajuste.

Gráfico 3. Ocupaciones en desajuste: causas de los desajustes



(Fuente PL 2013)

Tabla 9. Ocupaciones con desajustes seleccionadas para la Fase II

Grupo Primario de Ocupación		FIN 2013	FUTURO 2014	REPOSICIÓN N	NUEVO EMPLEO	CA	OE	CO	NFI	NFE
	Directores generales y presidentes ejecutivos	X	X	X		X	X	X	X	X
1211	Directores financieros	X	X	X	X		X	X	X	X
1212	Directores de recursos humanos				X		X	X	X	X
1219	Directores de políticas y planificación y de otros departamentos administrativos no clasificados bajo otros epígrafes	X			X	X	X	X	X	X
1221	Directores comerciales y de ventas	X				X	X	X	X	X
1222	Directores de publicidad y relaciones públicas				X		X	X	X	X
1223	Directores de investigación y desarrollo	X				X		X	X	X
1313	Directores de industrias manufactureras						X	X	X	X
1315	Directores de empresas de abastecimiento, transporte, distribución y afines					X	X	X		
1316	Directores de empresas de construcción						X	X	X	X
1321	Directores de servicios de tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC)	X	X					X	X	X

Grupo Primario de Ocupación		FIN 2013	FUTURO 2014	REPOSICIÓN	NUEVO EMPLEO	CA	OE	CO	NFI	NFE
1326	Directores de servicios de educación		X				X	X	X	X
1329	Directores de otras empresas de servicios profesionales no clasificados bajo otros epígrafes			X	X	X	X			
1509	Directores y gerentes de empresas de gestión de residuos y de otras empresas de servicios no clasificados bajo otros epí	X				X	X	X	X	
2121	Enfermeros no especializados	X				X	X	X	X	X
2140	Farmacéuticos	X	X			X	X	X	X	X
2152	Fisioterapeutas	X		X				X	X	X
2220	Profesores de formación profesional (materias específicas)		X				X	X	X	
2230	Profesores de enseñanza secundaria (excepto materias específicas de formación profesional)	X		X			X	X	X	X
2240	Profesores de enseñanza primaria	X	X	X		X	X	X	X	X
2251	Maestros de educación infantil	X		X		X	X	X	X	X
2311	Profesores de educación especial							X	X	X
2321	Especialistas en métodos didácticos y pedagógicos	X	X	X				X	X	X
2431	Ingenieros industriales y de producción	X		X		X	X	X	X	X
2432	Ingenieros en construcción y obra civil	X	X			X	X	X	X	X
2433	Ingenieros mecánicos							X		X
2437	Ingenieros ambientales				X	X	X	X	X	X
2439	Ingenieros no clasificados bajo otros epígrafes	X				X		X	X	X
2443	Ingenieros en telecomunicaciones					X	X	X	X	X
2451	Arquitectos (excepto arquitectos paisajistas y urbanistas)	X		X		X	X	X	X	X
2461	Ingenieros técnicos industriales y de producción	X			X			X	X	X
2469	Ingenieros técnicos no clasificados bajo otros epígrafes	X	X			X	X	X	X	X
2481	Arquitectos técnicos y técnicos urbanistas	X		X	X	X	X	X	X	X
2484	Diseñadores gráficos y multimedia	X	X			X	X	X	X	X
2511	Abogados	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2599	Profesionales del derecho no clasificados bajo otros epígrafes	X	X	X		X		X	X	X
2611	Especialistas en contabilidad	X	X			X	X	X	X	X
2612	Asesores financieros y en inversiones	X	X		X	X	X	X	X	X
2613	Analistas financieros	X				X		X	X	X
2622	Especialistas en administración de política de empresas			X		X		X	X	X
2624	Especialistas en políticas y servicios de personal y afines	X	X		X		X	X	X	X

Grupo Primario de Ocupación		FIN 2013	FUTURO 2014	REPOSICIÓN	NUEVO EMPLEO	CA	OE	CO	NFI	NFE
2640	Profesionales de ventas técnicas y médicas (excepto las TIC)	X				X	X	X	X	
2651	Profesionales de la publicidad y la comercialización	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2652	Profesionales de relaciones públicas						X	X	X	X
2711	Analistas de sistemas	X			X	X	X	X	X	X
2712	Analistas y diseñadores de software	X		X		X		X	X	X
2713	Analistas, programadores y diseñadores Web y multimedia				X		X		X	
2719	Analistas y diseñadores de software y multimedia no clasificados bajo otros epígrafes	X				X		X	X	X
2721	Diseñadores y administradores de bases de datos	X				X		X	X	X
2722	Administradores de sistemas y redes							X	X	X
2810	Economistas							X	X	X
2823	Psicólogos	X				X	X	X	X	X
2824	Profesionales del trabajo y la educación social	X		X		X	X	X	X	X
2912	Bibliotecarios, documentalistas y afines	X						X	X	X
2922	Periodistas	X				X	X	X	X	X
2934	Directores de cine, de teatro y afines							X	X	X
3110	Delineantes y dibujantes técnicos	X			X	X	X	X	X	X
3122	Técnicos en construcción							X	X	X
3123	Técnicos en electricidad	X	X	X		X	X	X	X	X
3126	Técnicos en mecánica	X	X				X	X	X	X
3129	Otros técnicos de las ciencias físicas, químicas, medioambientales y de las ingenierías	X	X			X	X	X	X	X
3160	Técnicos de control de calidad de las ciencias físicas, químicas y de las ingenierías	X				X	X	X		
3202	Supervisores de la construcción	X		X			X	X	X	X
3209	Supervisores de otras industrias manufactureras	X	X				X	X	X	X
3326	Técnicos en prevención de riesgos laborales y salud ambiental				X		X	X	X	
3510	Agentes y representantes comerciales	X	X	X	X	X	X	X	X	X
3522	Agentes de compras	X			X	X	X	X	X	X
3613	Asistentes de dirección y administrativos	X	X	X	X		X	X	X	X
3723	Instructores de actividades deportivas		X					X	X	X
3724	Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento	X	X				X	X	X	X
3734	Chefs						X	X	X	X

Grupo Primario de Ocupación		FIN 2013	FUTURO 2014	REPOSICIÓN	NUEVO EMPLEO	CA	OE	CO	NFI	NFE
3811	Técnicos en operaciones de sistemas informáticos	X				X		X	X	X
3812	Técnicos en asistencia al usuario de tecnologías de la información	X				X	X	X	X	X
3820	Programadores informáticos	X			X	X	X	X	X	X
3831	Técnicos de grabación audiovisual	X			X		X	X	X	X
4111	Empleados de contabilidad	X	X	X		X	X	X	X	X
4112	Empleados de control de personal y nóminas	X						X	X	X
4113	Empleados de oficina de servicios estadísticos, financieros y bancarios	X			X	X	X	X	X	X
4121	Empleados de control de abastecimientos e inventario	X					X	X	X	X
4122	Empleados de oficina de servicios de apoyo a la producción	X				X	X	X	X	X
4123	Empleados de logística y transporte de pasajeros y mercancías	X	X				X	X	X	X
4309	Empleados administrativos sin tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	X	X	X	X	X	X	X	X	X
4411	Empleados de información al usuario	X					X	X	X	X
4412	Recepcionistas (excepto de hoteles)	X	X		X	X	X	X	X	X
4422	Recepcionistas de hoteles	X					X	X	X	X
4424	Teleoperadores	X				X		X	X	X
4500	Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	X	X	X		X	X	X	X	X
5110	Cocineros asalariados	X	X	X		X	X	X	X	X
5120	Camareros asalariados	X	X	X		X	X	X	X	X
5210	Jefes de sección de tiendas y almacenes		X				X	X	X	X
5220	Vendedores en tiendas y almacenes	X	X	X		X	X	X	X	X
5420	Operadores de telemarketing							X	X	X
5430	Expendedores de gasolineras	X					X		X	X
5500	Cajeros y taquilleros (excepto bancos)	X					X	X	X	X
5611	Auxiliares de enfermería hospitalaria	X	X	X		X	X	X	X	X
5721	Cuidadores de niños en guarderías y centros educativos	X	X			X	X	X	X	X
5811	Peluqueros	X	X			X	X	X	X	X
5812	Especialistas en tratamientos de estética, bienestar y afines	X	X	X	X			X	X	X
5831	Supervisores de mantenimiento y limpieza en oficinas, hoteles y otros establecimientos	X				X	X	X	X	
5833	Conserjes de edificios	X	X			X	X	X	X	X
5941	Vigilantes de seguridad y similares habilitados para ir armados				X		X	X	X	

Grupo Primario de Ocupación		FIN 2013	FUTURO 2014	REPOSICIÓN	NUEVO EMPLEO	CA	OE	CO	NFI	NFE
6120	Trabajadores cualificados en huertas, invernaderos, viveros y jardines	X		X		X	X	X	X	X
7121	Albañiles	X	X	X	X		X	X	X	X
7191	Mantenedores de edificios	X		X		X	X	X	X	X
7193	Instaladores de sistemas de impermeabilización en edificios	X						X		X
7221	Fontaneros	X	X				X	X	X	X
7232	Pintores en las industrias manufactureras	X					X	X	X	X
7250	Mecánicos-instaladores de refrigeración y climatización	X						X	X	X
7293	Cristaleros	X					X	X	X	
7312	Soldadores y oxicotadores	X		X			X	X	X	X
7313	Chapistas y caldereros	X		X		X	X	X	X	X
7315	Montadores de estructuras cableadas y empalmadores de cables	X						X	X	X
7323	Ajustadores y operadores de máquinas-herramienta	X	X	X		X	X	X	X	X
7401	Mecánicos y ajustadores de vehículos de motor	X		X			X	X	X	X
7403	Mecánicos y ajustadores de maquinaria agrícola e industrial	X	X		X		X	X	X	X
7510	Electricistas de la construcción y afines	X					X	X	X	X
7521	Mecánicos y reparadores de equipos eléctricos	X	X				X	X	X	X
7621	Trabajadores de procesos de preimpresión						X	X	X	X
7622	Trabajadores de procesos de impresión	X	X	X			X	X	X	X
7899	Oficiales, operarios y artesanos de otros oficios no clasificados bajo otros epígrafes	X		X		X	X	X	X	X
8412	Conductores asalariados de automóviles, taxis y furgonetas	X		X		X	X	X	X	X
8432	Conductores asalariados de camiones	X				X	X	X	X	X
9210	Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares	X	X	X	X	X	X	X	X	X
9310	Ayudantes de cocina	X	X	X	X	X	X	X	X	X
9431	Ordenanzas	X	X					X	X	X
9602	Peones de la construcción de edificios	X		X		X	X	X	X	X
9700	Peones de las industrias manufactureras	X	X	X			X	X	X	X
9811	Peones del transporte de mercancías y descargadores	X	X	X		X	X	X	X	X

(Fuente PL 2013)

Es importante hacer mención que a partir de este momento y, en los sucesivos apartados, todos los resultados son cualitativos y específicos de la Fase II del estudio.

4.5 PERFILES PROFESIONALES

Como herramienta básica para el trabajo de la Fase II se ha seleccionado el perfil profesional que nos permite dividir una ocupación, o puesto de trabajo, en partes para la identificación de las carencias o necesidades de formación en términos de unidades de competencias.

Es importante resaltar que, cuando hablamos de perfiles profesionales, nos estamos refiriendo al conjunto de competencias y capacidades que identifican la formación de una persona de tal manera que la habilitan para asumir las funciones y responsabilidades propias de una profesión, de un puesto de trabajo determinado.

De esta manera, como puede verse en el siguiente gráfico, consideramos que la competencia profesional se presenta como la combinación de:

- **SABER** (APTITUD): conocimientos, aptitudes y destrezas técnicas
- **SABER HACER** (APTITUD): formas metodológicas de proceder en el trabajo
- **SABER ESTAR** (ACTITUDES): pautas y formas de comportamiento individuales y colectivas
- **SABER SER** (ACTITUDES): formas de organización e interacción

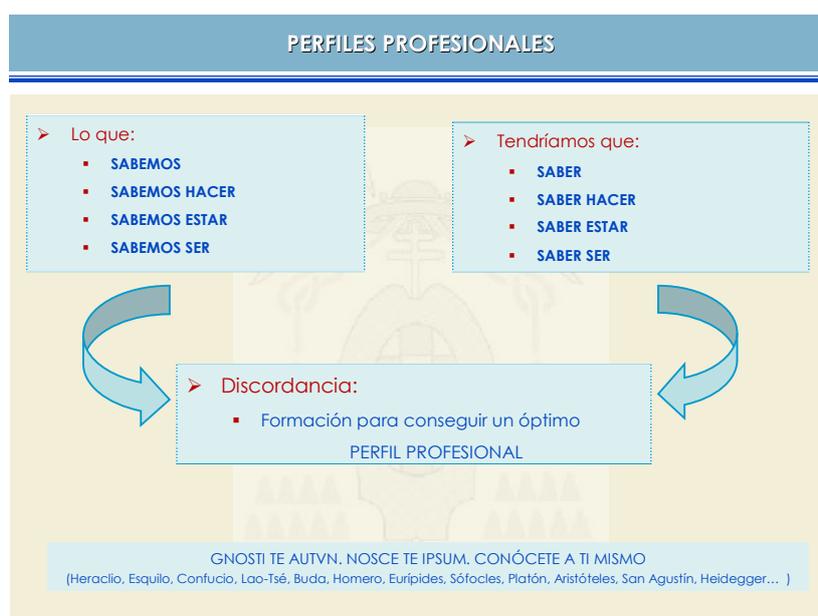


Ilustración 3. Perfiles Profesionales

La discordancia entre “lo que sabemos” y “lo que tendríamos que saber” implica la necesidad de acciones de formación que eliminen esta posibilidad y para conocer qué acciones de formación resultan necesarias, según los empresarios de la CM, se ha trabajado en las encuestas de esta Fase del Estudio con dos tipos de perfiles.

El primero de ellos responde a puestos de trabajo que se corresponden con procesos normalizados o actividades profesionales bien determinadas, en los que es preciso poseer la capacidad de utilizar instrumentos y técnicas propias. El segundo tipo de perfil agrupa aquellas actividades profesionales complejas o muy complejas que se pueden realizar en contextos diversos. De forma somera quedan representados en el siguiente gráfico.

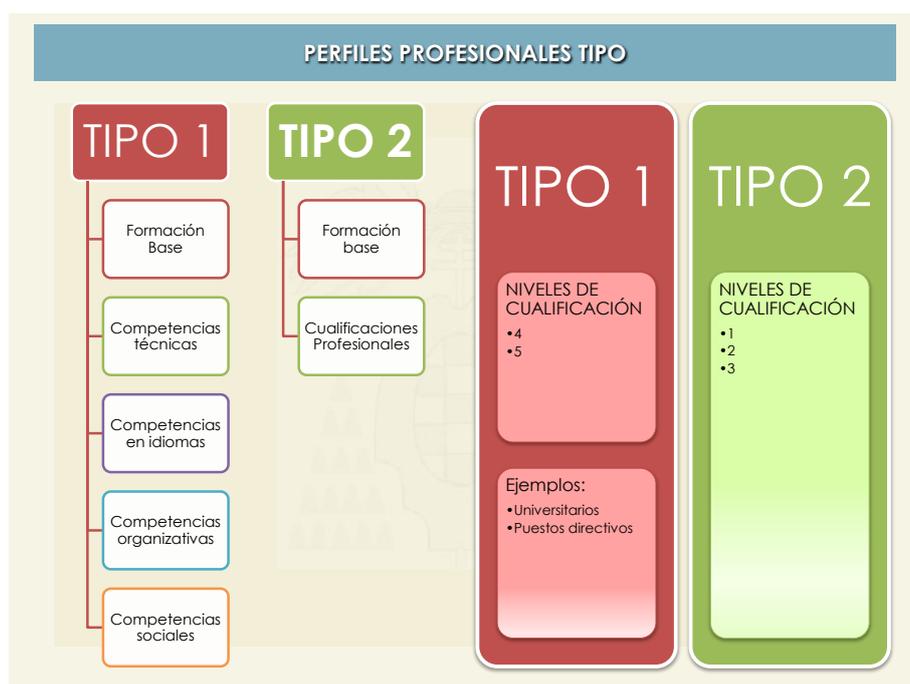


Ilustración 4. Perfiles Profesionales Tipo

Al poner en marcha el trabajo de campo nos encontramos con que no era posible referirnos únicamente a estos dos tipos de perfil profesional; como partimos de la base de que una cualificación profesional es un “conjunto de competencias profesionales con significación en el empleo que pueden ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación, así como a través de la experiencia laboral” (Ley 5/2002 de las Cualificaciones y de la Formación Profesional) nos basamos en ésta definición a la hora de concretar este tipo “intermedio” de puestos que, mayoritariamente, presentan un nivel de cualificación 3 de tal manera que recurrimos a la combinación de los tipos de perfiles 1 y 2 tratando de responder así a la definición que establece la ley 5/2002 de 19 de junio.

El nivel de cualificación 3 implica “La competencia en un conjunto de actividades profesionales que requieren el dominio de diversas técnicas y puede ser ejecutado de forma autónoma. Comporta responsabilidad de coordinación y supervisión de trabajo técnico y especializado. Exige la comprensión de los fundamentos técnicos y científicos de las actividades y la evaluación

de los factores del proceso y de sus repercusiones económicas”, lógicamente “a caballo” entre los dos grupos de perfiles profesionales que hemos diseñado para esta Fase del Estudio y que ha requerido un tratamiento específico tanto durante la encuesta como en el análisis.

Nos permitimos citar un ejemplo que combina los elementos del perfil profesional 1 con el del perfil profesional 2.

Un trabajador que se desempeñe como supervisor de una planta envasadora de alimentos, para ocupar dicho puesto de trabajo se requeriría tener como formación de base, una titulación universitaria (alguna ingeniería técnica o superior), además deberá poseer las cualificaciones necesarias tanto para dirigir a los trabajadores a su cargo, como para manejar en nivel de experto, la maquinaria de la planta en que desempeñará sus funciones, así mismo, se le exigirán unas competencias técnicas que son imprescindibles para el cargo que ostenta, y las competencias transversales que le permitan asumir sus funciones y optimizar los recursos de los que dispone. Vemos en este caso, como se combinan los dos tipos de perfiles. Y este es un ejemplo de lo que está sucediendo en la mayoría de las empresas de la CM, donde adicionalmente las competencias de tipo transversal, se han venido convirtiendo en indispensables en todos los puestos de trabajo, tanto cualificados como no cualificados.

4.6 RESULTADOS POR GRUPO SECTORIAL

En este apartado se presentan los resultados del análisis tanto a nivel global para el conjunto de las empresas de la CM como por Grupo Sectorial.

4.6.1 COMPETENCIAS CLAVE

El análisis de los perfiles profesionales, como se puede observar en la Tabla 10, ha dado como resultado la identificación de un repertorio de competencias de tipo transversal, comunes a la mayoría de profesiones y que se corresponden con la puesta en práctica de aptitudes, rasgos de personalidad, conocimientos y/o valores adquiridos. Ésta evaluación se produce en todos los Grupos Sectoriales y en cambio las competencias técnicas aparecen muy valoradas en Sectores muy concretos como se comentará más adelante.

Tabla 10. Competencias más demandadas comunes a todos los Grupos Sectoriales

COMPETENCIA	
TÉCNICAS	Manejar aplicaciones ofimáticas en la gestión de la información y la documentación
	Introducir datos y textos en terminales informáticos en condiciones de seguridad, calidad y eficiencia
	Gestionar el archivo en soporte convencional e informático.
	Realizar la venta de productos y/o servicios a través de los diferentes canales de comercialización
	Comunicarse en inglés con un nivel de usuario independiente, en actividades comerciales
	Actuar bajo normas de seguridad, higiene y protección ambiental en hostelería.
	Ejecutar las acciones del Servicio de Atención al cliente/consumidor/usuario.
	Realizar las gestiones administrativas del proceso comercial
	Realizar registros contables
	Realizar las gestiones administrativas de tesorería
	Realizar operaciones auxiliares de reproducción y archivo en soporte convencional o informático
	Realizar e integrar operaciones de apoyo administrativo básico
	Colaborar en la optimización de la cadena logística con los criterios establecidos por la organización
	Recepcionar y procesar las comunicaciones internas y externas.
TRANSVERSALES	Trabajo en equipo
	Comunicación
	Planificación y Organización
	Liderazgo
	Responsabilidad
	Toma de Decisiones
	Capacidad de Aprendizaje

COMPETENCIA	
	Solución de problemas
	Servicio al cliente
	Compromiso con la organización
	Iniciativa y Optimismo
	Negociación
	Gestión de Recursos
	Innovación y Creatividad
	Capacidad de análisis y de síntesis
	Empatía

(Fuente PL 2013)

A continuación se presentan las competencias clave en función de los diferentes Grupos Sectoriales, en algunos de ellos se requieren competencias técnicas, es decir, aquellas -no informáticas- que permiten a una persona manejar correctamente equipos, instalaciones o maquinarias específicas, o bien conocimientos técnicos en un campo determinado (producción industrial, salud, banca y seguros,...) incluidas dentro de las más demandadas debido a la especificidad del Grupo Sectorial correspondiente.

Tabla 11. Competencias más demandadas: Grupo Sectorial 01 INDUSTRIAS METÁLICAS Y DE LA AUTOMOCIÓN

COMPETENCIA	
TÉCNICAS	Manejar aplicaciones ofimáticas en la gestión de la información y la documentación
	Realizar soldaduras con arco bajo gas protector con electrodo no consumible (TIG).
	Realizar las gestiones administrativas del proceso comercial
	Realizar operaciones de conexionado en el montaje de equipos eléctricos y electrónicos.
	Realizar soldaduras con arco eléctrico con electrodo revestido.
	Realizar soldaduras con arco bajo gas protector con electrodo consumible (MIG, MAG) y proyecciones térmicas con arco.
TRANSVERSALES	Trabajo en equipo
	Comunicación
	Solución de problemas
	Liderazgo
	Negociación
	Planificación y Organización
	Responsabilidad
	Autocontrol
	Compromiso con la organización
	Orientado a resultados
	Motivación por la calidad

(Fuente PL 2013)

Tabla 12. Competencias más demandadas: Grupo Sectorial 02 PAPEL, EDICIÓN Y ARTES GRÁFICAS

COMPETENCIA	
TÉCNICAS	Manejar aplicaciones ofimáticas en la gestión de la información y la documentación
	Operar en el proceso gráfico en condiciones de seguridad, calidad y productividad
	Desarrollar proyectos de productos gráficos
	Tratar imágenes y crear elementos gráficos con los parámetros de gestión del color adecuados
	Componer elementos gráficos, imágenes y textos según la teoría de la arquitectura tipográfica y la maquetación
	Realizar las gestiones administrativas del proceso comercial
	Introducir datos y textos en terminales informáticos en condiciones de seguridad, calidad y eficiencia
	Gestionar el archivo en soporte convencional e informático.
	Preparar y verificar artes finales para su distribución
TRANSVERSALES	Comunicación
	Trabajo en equipo
	Liderazgo
	Planificación y Organización
	Toma de Decisiones
	Innovación y Creatividad
	Gestión de Recursos
	Solución de problemas
	Servicio al cliente
	Negociación
	Mejora continua
	Adaptable
	Orientación al cambio

(Fuente PL 2013)

Tabla 13. Competencias más demandadas: Grupo Sectorial 03 OTRAS INDUSTRIAS *

COMPETENCIA	
TÉCNICAS	Manejar aplicaciones ofimáticas en la gestión de la información y la documentación
	Realizar la venta de productos y/o servicios a través de los diferentes canales de comercialización
	Comunicarse en inglés con un nivel de usuario independiente, en actividades comerciales
	Realizar las gestiones administrativas del proceso comercial
	Introducir datos y textos en terminales informáticos en condiciones de seguridad, calidad y eficiencia
	Definir, aplicar y supervisar estrategias, políticas y planes de producción
	Controlar la preparación de registros e informes de producción
TRANSVERSALES	Trabajo en equipo
	Comunicación
	Toma de Decisiones
	Liderazgo
	Planificación y Organización
	Compromiso con la organización
	Gestión de Recursos
	Orientación a resultados y objetivos.
	Pensamiento analítico
	Servicio al cliente
	Iniciativa y Optimismo
	Compromiso ético
	Desarrollo de estrategia
	Gestión y prevención del estrés

(Fuente PL 2013)

* Este grupo sectorial incluye las actividades económicas: 15-Industria de productos alimenticios y bebidas, 18- Industria de la confección y de la peletería, 24-Industria química, 25-Fabricación de productos de caucho y materias plásticas, 26-Fabricación de otros productos minerales no metálicos y 36-Fabricación de muebles; otras industrias manufactureras.

Tabla 14. Competencias más demandadas: Grupo Sectorial 04 CONSTRUCCIÓN, OBRAS, MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN, ENERGÍA EN GENERAL

COMPETENCIA	
TÉCNICAS	Elaborar pastas, morteros, adhesivos y hormigones
	Controlar a nivel básico riesgos en construcción.
	Realizar trabajos auxiliares en obras de construcción
	Organizar trabajos de albañilería.
	Manejar aplicaciones ofimáticas en la gestión de la información y la documentación
	Organizar trabajos de cubiertas e impermeabilizaciones
	Sanear y regularizar soportes para revestimiento en construcción
	Realizar la instalación de tuberías, preparando, cortando y uniendo tubos para la conducción de agua y desagües.
	Realizar operaciones básicas de instalación y mantenimiento de aparatos sanitarios, radiadores y aparatos de climatización de uso doméstico
TRANSVERSALES	Planificación y Organización
	Trabajo en equipo
	Comunicación
	Liderazgo
	Toma de Decisiones
	Gestión de Recursos
	Solución de problemas
	Mejora continua
	Capacidad de análisis y de síntesis
	Responsabilidad

(Fuente PL 2013)

Tabla 15. Competencias más demandadas: Grupo Sectorial 05 DISTRIBUCIÓN, COMERCIO Y REPARACIÓN

COMPETENCIA	
TÉCNICAS	Realizar la venta de productos y/o servicios a través de los diferentes canales de comercialización
	Ejecutar las acciones del Servicio de Atención al cliente/consumidor/usuario.
	Colaborar en la optimización de la cadena logística con los criterios establecidos por la organización
	Manejar aplicaciones ofimáticas en la gestión de la información y la documentación
	Realizar las operaciones auxiliares de venta.
	Preparar pedidos de forma eficaz y eficiente, siguiendo procedimientos establecidos
	Efectuar el embellecimiento de superficies.
	Introducir datos y textos en terminales informáticos en condiciones de seguridad, calidad y eficiencia
	Organizar y controlar las acciones promocionales en espacios comerciales
	Realizar la preparación, protección e igualación de superficie de vehículos.
	Comunicarse en inglés con un nivel de usuario independiente, en actividades comerciales
	Realizar el seguimiento y control del programa de aprovisionamiento
	Gestionar el mantenimiento de vehículos y la logística asociada, atendiendo a criterios de eficacia, seguridad y calidad.
	Gestionar y coordinar las operaciones del almacén
	Asistir en la dispensación de productos farmacéuticos, informando a los usuarios sobre su utilización, determinando parámetros somatométricos sencillos, bajo la supervisión del facultativo.
TRANSVERSALES	Trabajo en equipo
	Comunicación
	Servicio al cliente
	Liderazgo
	Iniciativa y Optimismo
	Negociación
	Planificación y Organización
	Capacidad de Aprendizaje
	Gestión de Recursos
	Responsabilidad
	Orientación al Cliente (Cliente externo e interno)
	Resolución de Conflictos
	Orientado a resultados
Flexibilidad	

(Fuente PL 2013)

Tabla 16. Competencias más demandadas: Grupo Sectorial 06 HOSTELERÍA

COMPETENCIA	
TÉCNICAS	Actuar bajo normas de seguridad, higiene y protección ambiental en hostelería.
	Asistir en el servicio de alimentos y bebidas
	Ejecutar operaciones básicas de aprovisionamiento, y preparar y presentar bebidas sencillas.
	Desarrollar los procesos de servicio de alimentos y bebidas en barra y mesa.
	Preparar y exponer elaboraciones sencillas propias de la oferta de bar-cafetería
	Servir vinos y prestar información básica sobre los mismos.
	Preelaborar y conservar todo tipo de alimentos
	Preparar elaboraciones básicas de múltiples aplicaciones y platos elementales
	Gestionar procesos de aprovisionamiento en restauración
	Gestionar departamentos del área de alojamiento
	Comunicarse en inglés, con un nivel de usuario independiente, en las actividades turísticas
	Asesorar sobre bebidas distintas a vinos, prepararlas y presentarlas.
	Desarrollar y supervisar procesos de preparación y presentación de elaboraciones culinarias básicas, complejas y de múltiples aplicaciones
	Ejecutar y controlar el desarrollo de acciones comerciales y reservas
	Realizar las actividades propias de recepción
	Aplicar y supervisar la ejecución de todo tipo de técnicas de manipulación, conservación y regeneración de alimentos
Comunicarse en inglés, con un nivel de usuario independiente, en los servicios de restauración.	
TRANSVERSALES	Trabajo en equipo
	Comunicación
	Compromiso con la organización
	Servicio al cliente
	Resistencia al Estrés
	Capacidad de Aprendizaje
	Innovación y Creatividad
	Responsabilidad
	Empatía
	Colaboración
	Planificación y Organización

(Fuente PL 2013)

Tabla 17. Competencias más demandadas: Grupo Sectorial 07 TRASPORTE ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES

COMPETENCIA	
TÉCNICAS	Manejar aplicaciones ofimáticas en la gestión de la información y la documentación
	Colaborar en la optimización de la cadena logística con los criterios establecidos por la organización
	Gestionar el archivo en soporte convencional e informático.
	Introducir datos y textos en terminales informáticos en condiciones de seguridad, calidad y eficiencia
	Realizar registros contables
	Realizar las gestiones administrativas de tesorería
	Recepcionar y procesar las comunicaciones internas y externas.
	Organizar, gestionar y controlar la distribución capilar de mercancías
	Gestionar y controlar la tesorería y su presupuesto
TRANSVERSALES	Comunicación
	Trabajo en equipo
	Negociación
	Responsabilidad
	Solución de problemas
	Resistencia al Estrés
	Planificación y Organización
	Mejora continua

(Fuente PL 2013)

Tabla 18. Competencias más demandadas: Grupo Sectorial 08 SERVICIOS FINANCIEROS Y SIMILARES

COMPETENCIA	
TÉCNICAS	Manejar aplicaciones ofimáticas en la gestión de la información y la documentación
	Introducir datos y textos en terminales informáticos en condiciones de seguridad, calidad y eficiencia
	Gestionar el archivo en soporte convencional e informático.
	Gestionar y controlar la tesorería y su presupuesto
	Realizar las gestiones administrativas del proceso comercial
	Gestionar la información y contratación de los recursos financieros
	Recepcionar y procesar las comunicaciones internas y externas.
	Determinar las necesidades financieras de la empresa
	Realizar e integrar operaciones de apoyo administrativo básico
	Transmitir y recibir información operativa en gestiones rutinarias con agentes externos de la organización
	Realizar operaciones auxiliares de reproducción y archivo en soporte convencional o informático
	TRANSVERSALES
Trabajo en equipo	
Planificación y Organización	
Responsabilidad	
Negociación	
Solución de problemas	
Liderazgo	
Iniciativa y Optimismo	
Toma de Decisiones	
Orientación al Cliente (Cliente externo e interno)	
Orientado a resultados	

Tabla 19. Competencias más demandadas: Grupo Sectorial 09 SERVICIOS A LAS EMPRESAS

COMPETENCIA	
TÉCNICAS	Manejar aplicaciones ofimáticas en la gestión de la información y la documentación
	Introducir datos y textos en terminales informáticos en condiciones de seguridad, calidad y eficiencia
	Gestionar el archivo en soporte convencional e informático.
	Gestionar y controlar la tesorería y su presupuesto
	Gestionar la información y contratación de los recursos financieros
	Recepcionar y procesar las comunicaciones internas y externas.
	Determinar las necesidades financieras de la empresa
	Realizar e integrar operaciones de apoyo administrativo básico
	Transmitir y recibir información operativa en gestiones rutinarias con agentes externos de la organización
	Realizar operaciones auxiliares de reproducción y archivo en soporte convencional o informático
TRANSVERSALES	Trabajo en equipo
	Comunicación
	Planificación y Organización
	Capacidad de Aprendizaje
	Capacidad de análisis y de síntesis
	Responsabilidad
	Liderazgo
	Toma de Decisiones
	Compromiso con la organización
	Solución de problemas
	Innovación y Creatividad
	Servicio al cliente
	Negociación
	Iniciativa y Optimismo
	Gestión de Recursos
	Compromiso ético
	Excelencia
	Orientado a resultados
Motivación por la calidad	
Orientación a resultados y objetivos.	

	Pensamiento analítico
	Toma de Decisiones
	Compromiso con la organización
	Solución de problemas

(Fuente PL 2013)

Tabla 20. Competencias más demandadas: Grupo Sectorial 10 EDUCACIÓN Y CULTURALES

COMPETENCIA	
TÉCNICAS	Manejar aplicaciones ofimáticas en la gestión de la información y la documentación
	Introducir datos y textos en terminales informáticos en condiciones de seguridad, calidad y eficiencia
	Gestionar el archivo en soporte convencional e informático.
	Gestionar y controlar la tesorería y su presupuesto
	Realizar las gestiones administrativas del proceso comercial
	Gestionar la información y contratación de los recursos financieros
	Recepcionar y procesar las comunicaciones internas y externas.
	Determinar las necesidades financieras de la empresa
	Realizar e integrar operaciones de apoyo administrativo básico
	Transmitir y recibir información operativa en gestiones rutinarias con agentes externos de la organización
	TRANSVERSALES
Trabajo en equipo	
Reconocimiento de la diversidad multicultural	
Responsabilidad	
Excelencia	
Planificación y Organización	
Capacidad de Aprendizaje	
Toma de Decisiones	
Impacto e Influencia	
Iniciativa y Optimismo	
Liderazgo	
Mejora continua	
Compromiso ético	
Empatía	

(Fuente PL 2013)

Tabla 21. Competencias más demandadas: Grupo Sectorial 11 SANITARIAS Y PERSONALES *

COMPETENCIA	
TÉCNICAS	Asesorar y vender productos y servicios para la Imagen Personal
	Preparar los equipos y lavar y acondicionar el cabello y cuero cabelludo
	Realizar cambios de color totales o parciales en el cabello
	Aplicar técnicas de color y decoloración del cabello
	Mejorar la armonía del rostro con estilos de maquillaje social
	Cortar el cabello y realizar el arreglo y rasurado de barba y bigote
	Modificar la forma del cabello temporalmente, peinarlo y/o recogerlo
	Realizar el estudio de la imagen personal para proponer proyectos de cambio personalizados
	Realizar montajes para los cambios de forma temporales y permanentes e inicio del peinado
	Cuidar la salud del individuo en forma personalizada, integral y continua, tomando en cuenta sus necesidades y respetando sus valores, costumbres y creencias.
	Eliminar por procedimientos mecánicos y decolorar el vello
	TRANSVERSALES
Comunicación	
Empatía	
Responsabilidad	
Sensibilidad Interpersonal	
Planificación y Organización	
Capacidad de Aprendizaje	
Solución de problemas	
Autocontrol	
Compromiso ético	
Adaptable	
Orientación al cambio	
Iniciativa y Optimismo	
Servicio al cliente	

(Fuente PL 2013)

* En este grupo sectorial se incluyen empresas de las actividades económicas 85, 90 y 93. Dentro de esta última se incluyen empresas dedicadas al cuidado de la imagen personal.

4.6.2 CARENCIAS ENCONTRADAS

Una vez analizados los perfiles profesionales de las ocupaciones seleccionadas con desajustes se determina en qué unidades de competencia existen carencias. A continuación se presentan los resultados para el conjunto de las empresas entrevistadas (Tabla 22) y para los diferentes Grupos Sectoriales organizadas por orden de necesidad.

Tabla 22. Competencias con mayores carencias

	COMPETENCIA
TÉCNICAS	Manejar aplicaciones ofimáticas en la gestión de la información y la documentación
	Comunicarse en inglés con un nivel de usuario independiente, en actividades comerciales
	Introducir datos y textos en terminales informáticos en condiciones de seguridad, calidad y eficiencia
	Comunicarse en una lengua extranjera con un nivel de usuario independiente en las actividades de gestión administrativa en relación con el cliente.
	Realizar e integrar operaciones de apoyo administrativo básico
	Implicar al alumnado en su aprendizaje y en su trabajo
	Organizar la formación continua
	Administrar el sistema de gestión de información.
	Atender y tramitar sugerencias, consultas en materia de transparencia y protección, quejas y reclamaciones del cliente de servicios financieros.
	Consultar y extraer información de distintas plataformas de almacenamiento de datos.
	Obtener y procesar la información necesaria para la definición de estrategias y actuaciones comerciales
	Operar en el proceso gráfico en condiciones de seguridad, calidad y productividad
	Programar bases de datos relacionales.
	Realizar la gestión contable y fiscal.
	Realizar la venta de productos y/o servicios a través de los diferentes canales de comercialización
Recepcionar y procesar las comunicaciones internas y externas.	
TRANSVERSALES	Trabajo en equipo
	Comunicación
	Liderazgo
	Negociación
	Reconocimiento de la diversidad multicultural
	Resistencia al Estrés
	Servicio al cliente
	Impacto e Influencia
	Compromiso con la organización

	COMPETENCIA
	Iniciativa y Optimismo
	Pensamiento analítico
	Responsabilidad
	Autocontrol
	Capacidad de Aprendizaje
	Conocimiento organizacional
	Efectividad Personal

(Fuente PL 2013)

Tabla 23. Competencias con mayores carencias: Grupo Sectorial 01 INDUSTRIAS METÁLICAS Y DE LA AUTOMOCIÓN

	COMPETENCIA
TÉCNICAS	Manejar aplicaciones ofimáticas en la gestión de la información y la documentación
	Comunicarse en inglés con un nivel de usuario independiente, en actividades comerciales
	Introducir datos y textos en terminales informáticos en condiciones de seguridad, calidad y eficiencia
	Realizar e integrar operaciones de apoyo administrativo básico
	Realizar la gestión contable y fiscal.
	Efectuar las actividades de apoyo administrativo de Recursos Humanos.
	Gestionar el archivo en soporte convencional e informático.
	Realizar la gestión administrativa de un servicio de auditoría.
	Realizar las gestiones administrativas de tesorería
	Realizar operaciones auxiliares de reproducción y archivo en soporte convencional o informático
	Realizar registros contables
TRANSVERSALES	Trabajo en equipo

(Fuente PL 2013)

Tabla 24. Competencias con mayores carencias: Grupo Sectorial 02 PAPEL, EDICIÓN Y ARTES GRÁFICAS

	COMPETENCIA
TÉCNICAS	Operar en el proceso gráfico en condiciones de seguridad, calidad y productividad
	Determinar y ajustar los elementos de proceso de impresión offset
	Preparar las materias primas y productos intermedios para la impresión
	Realizar la impresión offset
TRANSVERSALES	Liderazgo
	Resistencia al Estrés
	Planificación y Organización

(Fuente PL 2013)

Tabla 25. Competencias con mayores carencias: Grupo Sectorial 03 OTRAS INDUSTRIA*

	COMPETENCIA
TÉCNICAS	Comunicarse en inglés con un nivel de usuario independiente, en actividades comerciales
	Manejar aplicaciones ofimáticas en la gestión de la información y la documentación
	Introducir datos y textos en terminales informáticos en condiciones de seguridad, calidad y eficiencia
	Gestionar el archivo en soporte convencional e informático.
	Planificar los servicios de transporte y relacionarse con clientes.
	Preparar y realizar el mantenimiento de primer nivel de vehículos de transporte urbano e interurbano por carretera.
	Supervisar y/o realizar los procesos de carga y descarga de mercancías.
	Realizar la conducción del vehículo y otras operaciones relacionadas con los servicios de transporte.

(Fuente PL 2013)

* Este grupo sectorial incluye las actividades económicas: 15-Industria de productos alimenticios y bebidas, 18-Industria de la confección y de la peletería, 24-Industria química, 25-Fabricación de productos de caucho y materias plásticas, 26-Fabricación de otros productos minerales no metálicos y 36-Fabricación de muebles; otras industrias manufactureras.

Tabla 26. Competencias con mayores carencias: Grupo Sectorial 04 CONSTRUCCIÓN, OBRAS, MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN, ENERGÍA EN GENERAL

	COMPETENCIA
TÉCNICAS	Manejar aplicaciones ofimáticas en la gestión de la información y la documentación
	Comunicarse en inglés con un nivel de usuario independiente, en actividades comerciales
	Introducir datos y textos en terminales informáticos en condiciones de seguridad, calidad y eficiencia
	Realizar la gestión contable y fiscal.
	Realizar soldaduras con arco bajo gas protector con electrodo consumible (MIG, MAG) y proyecciones térmicas con arco.
	Realizar soldaduras con arco bajo gas protector con electrodo no consumible (TIG).
	Realizar soldaduras con arco eléctrico con electrodo revestido.
	Comunicarse en una lengua extranjera con un nivel de usuario independiente en las actividades de gestión administrativa en relación con el cliente.
	Obtener y procesar la información necesaria para la definición de estrategias y actuaciones comerciales
	Realizar la venta de productos y/o servicios a través de los diferentes canales de comercialización
	Recepcionar y procesar las comunicaciones internas y externas.
	Comunicarse en inglés con un nivel de usuario independiente, en actividades comerciales.
	Administrar los sistemas de información y archivo en soporte convencional e informático.
	Realizar el apoyo administrativo a las tareas de selección, formación y desarrollo de recursos humanos.
	Realizar la gestión y control administrativo de recursos humanos.
	Conocer técnicas de venta
	Contabilización de cobros
	Construir fábricas para revestir
	Construir faldones para cubiertas
	Controlar a nivel básico riesgos en construcción.
	Elaborar pastas, morteros, adhesivos y hormigones
	Gestionar la aplicación de las medidas de prevención de riesgos laborales y medioambientales en redes de gas.
	Instalar ascensores y otros equipos fijos de elevación y transporte
	Mantener ascensores y otros equipos fijos de elevación y transporte
	Organizar trabajos de puesta en obra de encofrados y hormigón.
	Organizar y gestionar el mantenimiento de las infraestructuras de telecomunicación y de redes de voz y datos en el entorno de edificios.
	Organizar y gestionar el montaje de las infraestructuras de telecomunicación y de redes de voz y datos en el entorno de edificios.
	Realizar soldaduras y proyecciones térmicas por oxigas.
	Realizar trabajos auxiliares en obras de construcción

	COMPETENCIA
	Supervisar el mantenimiento de las infraestructuras de telecomunicación y de redes de voz y datos en el entorno de edificios.
	Supervisar el montaje de las infraestructuras de telecomunicación y de redes de voz y datos en el entorno de edificios.
	Supervisar la puesta en servicio de redes de gas.
	Supervisar y realizar el montaje de redes eléctricas de baja tensión y alumbrado exterior.
TRANSVERSALES	Pensamiento analítico

(Fuente PL 2013)

Tabla 27. Competencias con mayores carencias: Grupo Sectorial 05 DISTRIBUCIÓN, COMERCIO Y REPARACIÓN

	COMPETENCIA
TÉCNICAS	Comunicarse en inglés con un nivel de usuario independiente, en actividades comerciales
	Manejar aplicaciones ofimáticas en la gestión de la información y la documentación
	Comunicarse en una lengua extranjera con un nivel de usuario independiente en las actividades de gestión administrativa en relación con el cliente.
	Obtener y procesar la información necesaria para la definición de estrategias y actuaciones comerciales
	Realizar la venta de productos y/o servicios a través de los diferentes canales de comercialización
	Administrar los sistemas de información y archivo en soporte convencional e informático.
	Realizar el apoyo administrativo a las tareas de selección, formación y desarrollo de recursos humanos.
	Realizar la gestión y control administrativo de recursos humanos.
	Planificar los servicios de transporte y relacionarse con clientes.
	Supervisar y/o realizar los procesos de carga y descarga de mercancías.
	Colaborar en la optimización de la cadena logística con los criterios establecidos por la organización
	Gestionar la fuerza de ventas y coordinar al equipo de comerciales
TRANSVERSALES	Liderazgo
	Comunicación
	Negociación
	Trabajo en equipo
	Servicio al cliente
	Responsabilidad
	Resistencia al Estrés
	Iniciativa y Optimismo
	Efectividad Personal
	Solución de problemas

(Fuente PL 2013)

Tabla 28. Competencias con mayores carencias: Grupo Sectorial 06 HOSTELERÍA

	COMPETENCIA
TÉCNICAS	Comunicarse en inglés, con un nivel de usuario independiente, en los servicios de restauración.
	Saber de gastronomía, técnicas de preparación y conservación de alimentos
	Administrar unidades de producción culinaria
	Aplicar las normas de protocolo en restauración
	Aplicar y supervisar la ejecución de todo tipo de técnicas de manipulación, conservación y regeneración de alimentos
	Catar alimentos para su selección y uso en hostelería
	Definir y planificar procesos de servicio en restauración
	Desarrollar los procesos de servicio de alimentos y bebidas en barra y mesa.
	Desarrollar y supervisar procesos de elaboración y presentación de todo tipo de productos de repostería
	Desarrollar y supervisar procesos de preparación y presentación de elaboraciones culinarias básicas, complejas y de múltiples aplicaciones
	Desarrollar y supervisar procesos de preparación y presentación de platos de cocina creativa y de autor
	Diseñar ofertas gastronómicas
	Gestionar procesos de aprovisionamiento en restauración
	Organizar procesos de producción culinaria

(Fuente PL 2013)

Tabla 29. Competencias con mayores carencias: Grupo Sectorial 07 TRANSPORTE ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES

	COMPETENCIA
TÉCNICAS	Comunicarse en inglés con un nivel de usuario independiente, en actividades comerciales
	Obtener y procesar la información necesaria para la definición de estrategias y actuaciones comerciales
	Realizar la venta de productos y/o servicios a través de los diferentes canales de comercialización
	Colaborar en la optimización de la cadena logística con los criterios establecidos por la organización
	Gestionar la fuerza de ventas y coordinar al equipo de comerciales
	Gestionar y coordinar las operaciones del almacén
	Organizar y controlar las acciones promocionales en espacios comerciales
	Administrar el sistema de gestión de información.
	Consultar y extraer información de distintas plataformas de almacenamiento de datos.
	Programar bases de datos relacionales.
	Configurar y explotar sistemas informáticos
	Crear y gestionar repositorios de contenidos.
	Implementar, verificar y documentar aplicaciones web en entornos internet, intranet y extranet.
	Asesorar a la organización en el cumplimiento de la Prevención de Riesgos Laborales.
	Buen conocimiento técnico de los productos comercializados
	Colaborar para conseguir que la empresa cumpla la normativa vigente en Prevención de Riesgos Laborales
TRANSVERSALES	Negociación
	Trabajo en equipo
	Comunicación
	Conocimiento organizacional
	Resistencia al Estrés
	Iniciativa y Optimismo
	Capacidad de Aprendizaje
	Adaptable
Orientación al cambio	

(Fuente PL 2013)

Tabla 30. Competencias con mayores carencias: Grupo Sectorial 08 SERVICIOS FINANCIEROS Y SIMILARES

	COMPETENCIA
TÉCNICAS	Manejar aplicaciones ofimáticas en la gestión de la información y la documentación
	Introducir datos y textos en terminales informáticos en condiciones de seguridad, calidad y eficiencia
	Realizar las gestiones administrativas de tesorería
	Realizar registros contables
	Aplica las Normas Internacionales de Contabilidad y las Normas Internacionales de Información Financiera, así como las Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento.
	Gestionar de forma proactiva actividades de asistencia a la dirección en materia de organización.
	Adquisición y desarrollo de capacidades de gestión administrativa en todos sus aspectos (captación, manejo, trámite y seguimiento de la información pertinente).
	Elaborar con las direcciones de marketing y producción, los proyectos de investigación, los estudios de "viabilidad" hasta la preindustrialización, en concordancia con la estrategia definida por la dirección general.
TRANSVERSALES	Comunicación
	Resistencia al Estrés
	Pensamiento analítico
	Autocontrol

(Fuente PL 2013)

Tabla 31. Competencias con mayores carencias: Grupo Sectorial 09 SERVICIOS A LAS EMPRESAS

	COMPETENCIA
TÉCNICAS	Manejar aplicaciones ofimáticas en la gestión de la información y la documentación
	Comunicarse en inglés con un nivel de usuario independiente, en actividades comerciales
	Realizar e integrar operaciones de apoyo administrativo básico
	Atender y tramitar sugerencias, consultas en materia de transparencia y protección, quejas y reclamaciones del cliente de servicios financieros.
	Introducir datos y textos en terminales informáticos en condiciones de seguridad, calidad y eficiencia
	Administrar el sistema de gestión de información.
	Consultar y extraer información de distintas plataformas de almacenamiento de datos.
	Programar bases de datos relacionales.
	Recepcionar y procesar las comunicaciones internas y externas.
	Operar en el proceso gráfico en condiciones de seguridad, calidad y productividad
	Capacitar a usuarios internos y externos sobre nuevo Hardware y Software.
	Detectar y responder ante incidentes de seguridad
	Diseñar e implementar sistemas seguros de acceso y transmisión de datos
	Ejecutar las acciones del Servicio de Atención al cliente/consumidor/usuario.
	Instalar y configurar el software base en sistemas microinformáticos
	Redactar proyectos de gestión económica a nivel internacional, nacional o regional.
	Tener acceso al conocimiento científico y contribuir a la producción del mismo, asumiendo el papel que le corresponde en el desarrollo de la profesión.
	Transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado en español, y, en menor medida, en una lengua extranjera
TRANSVERSALES	Trabajo en equipo
	Servicio al cliente
	Comunicación
	Pensamiento analítico
	Iniciativa y Optimismo
	Capacidad de Aprendizaje
	Liderazgo
	Responsabilidad
	Solución de problemas
	Compromiso con la organización
	Flexibilidad
	Toma de Decisiones
	Atención

	COMPETENCIA
	Educación
	Resolución de Conflictos

(Fuente PL 2013)

Tabla 32. Competencias con mayores carencias: Grupo Sectorial 10 EDUCACIÓN Y CULTURALES

	COMPETENCIA
TÉCNICAS	Implicar al alumnado en su aprendizaje y en su trabajo
	Organizar la formación continua
	Adquirir y comprender los conocimientos necesarios de las distintas áreas de estudio que conforman el título de tal forma que capaciten para la profesión de Maestro en Educación Primaria.
	Afrontar los deberes y los dilemas éticos de la profesión
	Elaborar y hacer evolucionar dispositivos de diferenciación.
	Gestionar la progresión de los aprendizajes
	Organizar y animar situaciones de aprendizaje
	Saber aplicar esos conocimientos al trabajo de una forma profesional, demostrando el dominio de las competencias mediante la elaboración y defensa de argumentos y resolución de problemas en dichas áreas de estudio
TRANSVERSALES	Trabajo en equipo
	Reconocimiento de la diversidad multicultural
	Comunicación
	Impacto e Influencia
	Excelencia
	Liderazgo
	Compromiso con la organización
	Flexibilidad
	Toma de Decisiones
	Efectividad Personal
	Planificación y Organización
	Orientación hacia el logro

(Fuente PL 2013)

Tabla 33. Competencias con mayores carencias: Grupo Sectorial 11 SANITARIAS Y PERSONALES

	COMPETENCIA
TÉCNICAS	Cortar el cabello y realizar el arreglo y rasurado de barba y bigote
	Modificar la forma del cabello temporalmente, peinarlo y/o recogerlo
	Preparar los equipos y lavar y acondicionar el cabello y cuero cabelludo
	Realizar cambios de color totales o parciales en el cabello
	Actúa en coordinación y bajo la responsabilidad de los profesionales de los cuales dependen directamente.
	Atención integral en los proceso vitales de la persona en los niveles de atención primaria, secundaria y terciaria, usando como estrategia operativa el PAE.
	Dirigir y coordinar planes y programas socioeducativos
	Diseñar e implementar procesos de evaluación de programas, agentes, ámbitos y estrategias de intervención socioeducativa
	Diseñar y desarrollar procesos de participación social y desarrollo comunitario
	Promover procesos de dinamización cultural y social
	Asesorar a los clientes sobre su imagen personal, mediante el cuidado y transformación estética del cabello y el pelo del rostro
	Asesorar y vender productos y servicios para la Imagen Personal
	Desarrollar las intervenciones dirigidas al entrenamiento y a la adquisición de habilidades de autonomía personal y social.
	Desarrollar programas de adquisición y entrenamiento en hábitos de autonomía y salud, y programas de intervención en situaciones de riesgo.
	Establecer y mantener relaciones fluidas con la comunidad educativa y coordinarse con las familias, el equipo educativo y con otros profesionales.
	Organizar y realizar el acompañamiento de personas con discapacidad en la realización de actividades programadas.
TRANSVERSALES	Trabajo en equipo
	Reconocimiento de la diversidad multicultural
	Impacto e Influencia
	Compromiso con la organización
	Servicio al cliente
	Resistencia al Estrés
	Autocontrol

(Fuente PL 2013)

4.6.3 ACCIONES DE FORMACIÓN MÁS DEMANDADAS

Los entrevistados analizaban qué acciones de formación eran las más convenientes para cubrir las carencias formativas. Se ha encontrado una gran variedad, superior a 700 y que presentamos a continuación, agrupadas en función de los diferentes Grupos Sectoriales.

Tabla 34. Acciones de Formación más demandadas en la CM

CÓDIGO	ACCIÓN
MF0233_2	Ofimática
MF1002_2	Inglés profesional para actividades comerciales
EF0088	Inglés
MF0984_3	Inglés profesional para la asistencia a la dirección.
MF0978_2	Gestión de archivos.
MF1051_2	Inglés profesional para servicios de restauración
EF0116	Nuevas tecnologías
MF1010_3	Inglés profesional para comercio internacional
MF1006_2	Inglés profesional para logística y transporte internacional
EF0002	actualización de la reforma laboral
EF0008	Atención al cliente
MF1072_3	Inglés profesional para servicios turísticos de guía y animación
MF1329_1	Atención básica al cliente
ADGC000059	Dirección eficaz de equipos de trabajo
COMC10	Empleado/a de información al cliente
MF0753_2	Inglés profesional para actividades marítimo-pesqueras
MF0808_2	Inglés en el ámbito del mantenimiento naval, seguridad, supervivencia y asistencia sanitaria a bordo.
MF0809_3	Inglés profesional para transporte aéreo de pasajeros
MF2172_3	Inglés profesional para emergencias.
MF2176_2	Inglés profesional para la logística de los procesos de externalización internacional de la producción y compraventa de productos en textil, piel y confección
EF0092	Inglés técnico
ADGC010230	Trabajo en equipo
MF0987_3	Gestión de sistemas de información y archivo.
EF0082	habilidades negociación
EF0161	técnicas de negociación
MF0975_1	Habilidades socio profesionales para el trabajo en equipo
EF0162	Técnicas de venta

CÓDIGO	ACCIÓN
COMP000138	MARKETING RELACIONAL
EF0047	dirección de equipos
MF1007_3	Sistemas de información de mercados
MF2187_3	Gestión de eventos de marketing y comunicación
COMX000699	Investigación de mercados. Trabajo de campo y análisis de datos
EF0115	nueva reforma laboral
ADGD0308	Actividades de gestión administrativa
EF0080	Habilidades en relaciones personales
MF1009_3	Negociación y compraventa internacional
ADGA000536	Informática aplicada al análisis económico
ADGD0208	Gestión integrada de recursos humanos
MF0703_3	Organización de la producción cinematográfica y de obras audiovisuales.
MF0968_3	Administración de sistemas de gestión de información.
EF0053	Especialización en gestión empresarial
MF1001_3	Gestión de la fuerza de ventas y equipos comerciales
MF0700_3	Planificación del proyecto cinematográfico u obra audiovisual.
IMSI50	Técnico/a en audiovisuales
IMSI30	Editor/a-montador/a de imagen
IMSI40	Técnico/a de sonido

(Fuente PL 2013)

Tabla 35. Acciones de Formación más demandadas: Grupo Sectorial 01 INDUSTRIAS METÁLICAS Y DE LA AUTOMOCIÓN

CÓDIGO	ACCIÓN
MF1877_2	Instalación de ascensores y otros equipos fijos de elevación y transporte
MF1878_2	Mantenimiento de ascensores y otros equipos fijos de elevación y transporte
IMAM13	Instalador/a de ascensores y montacargas
MF0233_2	Ofimática
EF0137	Prevención de riesgos laborales
FMEL50CP	Soldador de estructuras metálicas ligeras
FMEL6106	Soldador/a con máquinas semiautomáticas mag/mig
FMEL6206	Soldador/a al arco eléctrico (básico)
FMEL6706	Soldador/a de uniones achaflanadas para homologaciones g con electrodos y tig
FMEM60	Preparador/a programador/a de máquinas herramientas con cnc
FMES000176	Soldadura en atmósfera protegida
MF0596_3	Control Numérico Computarizado en mecanizado y conformado mecánico

(Fuente PL 2013)

Tabla 36. Acciones de Formación más demandadas: Grupo Sectorial 02 PAPEL, EDICIÓN Y ARTES GRÁFICAS

CÓDIGO	ACCIÓN
MF0200_2	Procesos en Artes Gráficas
MF0201_2	Materias y productos en impresión
EF0086	idiomas
IFCI23	Informática de usuario
MF0221_2	Instalación y configuración de aplicaciones informáticas
MF0223_3	Sistemas operativos y aplicaciones informáticas
MF0482_2	Preparación de archivos para impresión digital
MF0483_2	Impresión con dispositivos digitales
MF0202_2	Preparación de la impresión offset
MF0203_2	Impresión offset
MF0920_2	Imposición y filmación de los trabajos gráficos
MF0921_2	Obtención de formas impresoras mediante sistemas digitales directos
MF1344_2	Montaje de clichés y preparación de la impresión en flexografía
MF1345_2	Impresión de productos en flexografía

(Fuente PL 2013)

Tabla 37. Acciones de Formación más demandadas: Grupo Sectorial 03 OTRAS INDUSTRIAS *

CÓDIGO	ACCIÓN
MF0200_2	Procesos en Artes Gráficas
EF0086	idiomas
IFCI23	INFORMÁTICA DE USUARIO
MF0233_2	Ofimática
EF0088	Inglés
MF0984_3	Inglés profesional para la asistencia a la dirección.
MF0231_3	Contabilidad y fiscalidad
MF0498_3	Análisis contable y presupuestario
ADGC02	Aplicaciones informáticas de gestión
MF1465_2	Operaciones de recogida y entrega de mercancías.
EF0013	Certificado de aptitud profesional CAP
MF1461_2	Mantenimiento de primer nivel de vehículos de transporte por carretera.
MF0432_1	Manipulación de cargas con carretillas elevadoras.
MF1002_2	Inglés profesional para actividades comerciales
COMP000138	Marketing relacional
MF2187_3	Gestión de eventos de marketing y comunicación
MF0981_2	Registros contables.
MF0499_3	Productos, servicios y activos financieros
ADGF01	Inglés financiero
ADGF010278	Sistema contable. Diagnóstico y análisis económico-financiero. Sistema tributario español. Análisis y fiscalidad en la empresa española
COMP000204	Técnico/a en marketing
MF1000_3	Organización comercial
ADGX01	Inglés: gestión comercial
MF0503_3	Promociones comerciales
ADGD0108	Gestión contable y gestión administrativa para auditoría
ADGI000114	Inglés para administrativos/as

* Este grupo sectorial incluye las actividades económicas: 15-Industria de productos alimenticios y bebidas, 18-Industria de la confección y de la peletería, 24-Industria química, 25-Fabricación de productos de caucho y materias plásticas, 26-Fabricación de otros productos minerales no metálicos y 36-Fabricación de muebles; otras industrias manufactureras.

CÓDIGO	ACCIÓN
EF0011	Autocad
EF0152	Redes sociales
INAN80	Técnicas de análisis de alimentos
MF0069_1	Operaciones de mantenimiento preventivo del vehículo y control de su dotación material
MF0263_3	Acciones comerciales y reservas
MF1319_1	Operaciones básicas de corte, conformado y soldadura en procesos de montaje y mantenimiento mecánico
MF1462_2	Conducción racional y operaciones relacionadas con los servicios de transporte.
ADGA000306	Gestión administrativa en el departamento comercial
ADGI01	Inglés: atención al público
COMV20	Agente comercial
EF0003	Alemán
EF0036	Cursos sobre marketing para el aprendizaje de habilidades comerciales
FMEC0110	Soldadura con electrodo revestido y tig
FMES000175	Soldadura al arco eléctrico con electrodos
INAX000574	Seguridad alimentaria
MF0070_2	Técnicas de soporte vital básico y de apoyo al soporte vital avanzado.
MF0099_2	Soldadura con arco eléctrico con electrodos revestidos
MF0100_2	Soldadura con arco bajo gas protector con electrodo no consumible
MF0929_2	Tratamiento de textos para la maquetación
MF0930_2	Maquetación y compaginación de productos gráficos
MF1325_1	Operaciones auxiliares de almacenaje.
MF1463_2	Planificación del transporte y relaciones con clientes.
MF1466_2	Conducción de taxis, turismos y furgonetas, y prestación del servicio.
MF0200_2	Procesos en Artes Gráficas

(Fuente PL 2013)

Tabla 38. Acciones de Formación más demandadas: Grupo Sectorial 04 CONSTRUCCIÓN, OBRAS, MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN, ENERGÍA EN GENERAL

CÓDIGO	ACCIÓN
MF0233_2	Ofimática
MF0869_1	Pastas, morteros, adhesivos y hormigones
MF1360_2	Prevención básica de riesgos laborales en construcción
EF0134	Prevención de Riesgos Laborales
MF0141_2	Trabajos de albañilería.
MF1002_2	Inglés profesional para actividades comerciales
IMAF13	Instalador/a de climatización
IMAR0109	Desarrollo de proyectos de instalaciones de climatización y ventilación-extracción
MF1119_2	Ejecución de trabajos en altura en los árboles.

(Fuente PL 2013)

Tabla 39. Acciones de Formación más demandadas: Grupo Sectorial 05 DISTRIBUCIÓN, COMERCIO Y REPARACIÓN

CÓDIGO	ACCIÓN
EF0124	Orientación al cliente
EF0134	Prevención de Riesgos Laborales
MF0241_2	Información y atención al cliente/consumidor/usuario
MF0408_3	Gestión de la prevención de riesgos laborales
EF0107	Manipulación de alimentos
MF0233_2	Ofimática
MF1002_2	Inglés profesional para actividades comerciales
ADGC02	Aplicaciones informáticas de gestión
EF0162	Técnicas de venta
MF0239_2	Operaciones de venta
TMVH10CCC	Chapista pintor/a de vehículos
MF0123_2	Embellecimiento de superficies.
MF0124_2	Elementos fijos
MF0125_2	Elementos estructurales del vehículo
MF0126_2	Conformado elementos metálicos

(Fuente PL 2013)

Tabla 40. Acciones de Formación más demandadas: Grupo Sectorial 06 HOSTELERÍA

CÓDIGO	ACCIÓN
MF1057_2	Inglés profesional para turismo
MF1051_2	Inglés profesional para servicios de restauración
MF0264_3	Recepción y atención al cliente
EF0107	Manipulación de alimentos
MF0711_2	Seguridad, higiene y protección ambiental en hostelería
EF0008	Atención al cliente
EF0124	Orientación al cliente
MF0241_2	Información y atención al cliente/consumidor/usuario
MF0408_3	Gestión de la prevención de riesgos laborales
MF1002_2	Inglés profesional para actividades comerciales
MF0260_2	Pre-elaboración y conservación de alimentos
EF0013	Certificado de Aptitud Profesional
MF1073_3	Lengua extranjera profesional distinta del inglés para servicios turísticos de guía y animación
EF0119	ofimática
MF0263_3	Acciones comerciales y reservas
EF0031	Cursos de cocina especiales referentes a las alergias que pudieran tener los niños, como celíacos
HOTA0308	Recepción en alojamientos
HOTR000043	Cocina regional, nacional e internacional
MF0265_3	Gestión de departamentos del área de alojamiento
MF0301_2	Operaciones y control de envasado
MF1060_3	Cocina creativa y de autor.
MF1105_3	Normas de protocolo en restauración

Tabla 41. Acciones de Formación más demandadas: Grupo Sectorial 07 TRASPORTE ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES

CÓDIGO	ACCIÓN
MF0233_2	Ofimática
MF1002_2	Inglés profesional para actividades comerciales
MF1006_2	Inglés profesional para logística y transporte internacional
MF1057_2	Inglés profesional para turismo
MF1051_2	Inglés profesional para servicios de restauración
MF1010_3	Inglés profesional para comercio internacional
MF1072_3	Inglés profesional para servicios turísticos de guía y animación
MF0984_3	Inglés profesional para la asistencia a la dirección.
MF0753_2	Inglés profesional para actividades marítimo-pesqueras
MF0808_2	Inglés en el ámbito del mantenimiento naval, seguridad, supervivencia y asistencia sanitaria a bordo.
MF0809_3	Inglés profesional para transporte aéreo de pasajeros
MF2172_3	Inglés profesional para emergencias.
MF2176_2	Inglés profesional para la logística de los procesos de externalización internacional de la producción y compraventa de productos en textil, piel y confección
EF0168	trabajo en equipo
MF0975_1	Habilidades socio profesionales para el trabajo en equipo
MF0990_3	Gestión administrativa de caja.
COMP000204	Técnico/a en marketing
MF1007_3	Sistemas de información de mercados
ADGI010227	Comunicación

(Fuente PL 2013)

Tabla 42. Acciones de Formación más demandadas: Grupo Sectorial 08 SERVICIOS FINANCIEROS Y SIMILARES

CÓDIGO	ACCIÓN
MF0233_2	Ofimática
MF0499_3	Productos, servicios y activos financieros
EF0092	Inglés técnico
IFCX000910	Herramientas básicas de informática
MF0992_3	Lengua extranjera profesional para el asesoramiento y la gestión de servicios financieros.
MF0989_3	Asesoramiento y gestión administrativa de productos y servicios financieros.
MF0498_3	Análisis contable y presupuestario
MF0987_3	Gestión de sistemas de información y archivo.
MF0500_3	Gestión de tesorería
EF0048	Dirección empresarial

(Fuente PL 2013)

Tabla 43. Acciones de Formación más demandadas: Grupo Sectorial 09 SERVICIOS A LAS EMPRESAS

CÓDIGO	ACCIÓN
MF0233_2	Ofimática
MF0231_3	Contabilidad y fiscalidad
MF0981_2	Registros contables.
MF0973_1	Grabación de datos.
MF0984_3	Inglés profesional para la asistencia a la dirección.
MF1002_2	Inglés profesional para actividades comerciales
EF0086	idiomas
MF0978_2	Gestión de archivos.
MF1010_3	Inglés profesional para comercio internacional
MF0498_3	Análisis contable y presupuestario
EF0002	actualización de la reforma laboral
MF2172_3	Inglés profesional para emergencias.
EF0090	inglés general
EF0094	Inglés técnico jurídico
MF0987_3	Gestión de sistemas de información y archivo.
MF0979_2	Gestión operativa de tesorería
MF0238_3	Gestión de Recursos Humanos
ADGF010278	Sistema contable. Diagnóstico y análisis económico-financiero. Sistema tributario español. Análisis y fiscalidad en la empresa española
ADGC000059	Dirección eficaz de equipos de trabajo
MF0980_2	Gestión auxiliar de personal.
MF0975_2	Técnicas de recepción y comunicación.
MF0408_3	Gestión de la prevención de riesgos laborales
EF0033	Cursos de reciclaje
EF0116	Nuevas tecnologías

(Fuente PL 2013)

Tabla 44. Acciones de Formación más demandadas: Grupo Sectorial 10 EDUCACIÓN Y CULTURALES

CÓDIGO	ACCIÓN
EF0116	Nuevas tecnologías
ADGC000059	Dirección eficaz de equipos de trabajo
EF0161	Técnicas de negociación
MF0984_3	Inglés profesional para la asistencia a la dirección.
ADGC010230	Trabajo en equipo
MF0241_2	Información y atención al cliente/consumidor/usuario
EF0082	habilidades negociación
MF0975_1	Habilidades socio profesionales para el trabajo en equipo
EF0002	Actualización de la reforma laboral
MF0987_3	Gestión de sistemas de información y archivo.
EF0092	Inglés técnico
COMX000699	Investigación de mercados. Trabajo de campo y análisis de datos
ADGD0308	Actividades de gestión administrativa
MF1007_3	Sistemas de información de mercados
MF2187_3	Gestión de eventos de marketing y comunicación
EF0080	Habilidades en relaciones personales
ADGA000536	Informática aplicada al análisis económico
ADGD0208	Gestión integrada de recursos humanos
ADGG0208	Actividades administrativas en la relación con el cliente
MF0703_3	Organización de la producción cinematográfica y de obras audiovisuales.
MF0239_2	Operaciones de venta
EF0162	Técnicas de venta
MF1002_2	Inglés profesional para actividades comerciales
EF0124	Orientación al cliente
MF1329_1	Atención básica al cliente
EF0053	Especialización en gestión empresarial
MF1009_3	Negociación y compraventa internacional
MF1057_2	Inglés profesional para turismo
MF1006_2	Inglés profesional para logística y transporte internacional
MF1051_2	Inglés profesional para servicios de restauración

CÓDIGO	ACCIÓN
MF1072_3	Inglés profesional para servicios turísticos de guía y animación
MF0753_2	Inglés profesional para actividades marítimo-pesqueras
MF0808_2	Inglés en el ámbito del mantenimiento naval, seguridad, supervivencia y asistencia sanitaria a bordo.
MF0809_3	Inglés profesional para transporte aéreo de pasajeros
MF2172_3	Inglés profesional para emergencias.
MF2176_2	Inglés profesional para la logística de los procesos de externalización internacional de la producción y compraventa de productos en textil, piel y confección
EF0090	inglés general
MF1001_3	Gestión de la fuerza de ventas y equipos comerciales
MF0700_3	Planificación del proyecto cinematográfico u obra audiovisual.

(Fuente PL 2013)

Tabla 45. Acciones de Formación más demandadas: Grupo Sectorial 11 SANITARIAS Y PERSONALES

CÓDIGO	ACCIÓN
EF0033	Cursos de reciclaje
MF2254_2	Organización y gestión del área de trabajo sanitaria
MF2255_2	Cuidados auxiliares sanitarios básicos
EF0088	Inglés
EF0148	Reciclaje
EF0144	Psicología y discapacidad
MF0348_2	Color en peluquería
MF0351_2	Corte de cabello y técnicas complementarias
MF2256_2	Cuidados auxiliares sanitarios especializados
MF2257_2	Apoyo emocional y educación para la salud al paciente/usuario o a la paciente/usuario
EF0042	Desarrollo motriz de niños pequeños 0-2 años
MF1028_3	Didáctica de la educación infantil.
EF0044	Didáctica de cualquier área
EF0066	Formación en pedagogía
SSCS000696	Integración sociolaboral de personas con discapacidad
MF1449_3	Acompañamiento de personas con discapacidad en actividades programadas.
MF1450_3	Procesos de inclusión de personas con discapacidad en espacios de ocio y tiempo libre.
MF1451_3	Entrenamiento en estrategias cognitivas básicas y alfabetización tecnológica a personas con discapacidad.
AGAO0108	Actividades auxiliares en viveros, jardines y centros de jardinería
SSCS000602	Trabajo social y modelos de intervención en salud mental
MF0520_1	Operaciones básicas en viveros y centros de jardinería.
EF0052	Especialidad en enfermos encamados
MF0060_1	Aplicación de cosméticos para los cambios de color del cabello
MF0347_2	Análisis del cuero cabelludo y cabello, protocolos de trabajos técnicos y cuidados capilares estéticos
MF0349_2	Peinados, acabados y recogidos
MF0352_2	Asesoramiento y venta de productos y servicios para la Imagen Personal.

(Fuente PL 2013)

4.7 RESULTADOS POR GRAN GRUPO OCUPACIONAL

Resulta interesante conocer como es la situación en cuanto necesidades de formación en función del Gran Grupo Ocupacional, en este apartado se presentan los resultados del análisis a este nivel.

4.7.1 COMPETENCIAS CLAVE

Por competencias clave se entiende aquellas que son más demandadas en los perfiles profesionales. A continuación se presentan una serie de tablas para cada uno de los Grandes Grupos Ocupacionales en los que se divide la Clasificación Nacional de Ocupaciones, excepto para el Gran Grupo Ocupacional 6 Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero ya que no paso ninguna ocupación a la Fase II.

Tabla 46. Competencias más demandadas: Gran Grupo Ocupacional 1. Directores y gerentes

COMPETENCIA	
TÉCNICAS	Manejar aplicaciones ofimáticas en la gestión de la información y la documentación
	Desarrollo de negocio
	Conocimientos técnicos del sector en el que se mueva la empresa
	Distribución de tareas
	Distribución de tareas, dotes de mando
	Gestión de contratos
	Realizar la gestión y control administrativo de recursos humanos.
	Controlar rendimiento del personal
	Administrar los sistemas de información y archivo en soporte convencional e informático.
	Facilidad para orientar a clientes internos y externos
	Colaborar en la optimización de la cadena logística con los criterios establecidos por la organización
	Definir, aplicar y supervisar estrategias, políticas y planes de producción
	Gestión Administrativa, y conocimientos de contabilidad
TRANSVERSALES	Toma de Decisiones
	Liderazgo
	Planificación y Organización
	Comunicación
	Trabajo en equipo

COMPETENCIA	
	Responsabilidad
	Negociación
	Gestión de Recursos
	Servicio al cliente
	Orientación a resultados y objetivos.
	Conocimiento organizacional
	Resistencia al Estrés
	Desarrollo de estrategia
	Solución de problemas
	Compromiso con la organización
	Compromiso ético
	Desarrollo de personas
	Pensamiento analítico
	Iniciativa y Optimismo
	Autocontrol
	Decisión
	Capacidad de Aprendizaje
	Innovación y Creatividad
	Orientación hacia el logro

(Fuente PL 2013)

Tabla 47. Competencias más demandadas: Gran Grupo Ocupacional 2. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales

COMPETENCIA	
TÉCNICAS	Manejar aplicaciones ofimáticas en la gestión de la información y la documentación
	Adquirir y comprender los conocimientos necesarios de las distintas áreas de estudio que conforman el título de tal forma que capaciten para la profesión de Maestro en Educación Primaria.
	Saber aplicar esos conocimientos al trabajo de una forma profesional, demostrando el dominio de las competencias mediante la elaboración y defensa de argumentos y resolución de problemas en dichas áreas de estudio
	Introducir datos y textos en terminales informáticos en condiciones de seguridad, calidad y eficiencia
	Administrar los sistemas de información y archivo en soporte convencional e informático.
	Asistir en la dispensación de productos farmacéuticos, informando a los usuarios sobre su utilización, determinando parámetros somatométricos sencillos, bajo la supervisión del facultativo.
	Cuidar la salud del individuo en forma personalizada, integral y continua, tomando en cuenta sus necesidades y respetando sus valores, costumbres y creencias.
	Implicar al alumnado en su aprendizaje y en su trabajo
	Organizar la formación continua
	Configurar y explotar sistemas informáticos
	Controlar los productos y materiales, la facturación y la documentación en establecimientos y servicios de farmacia.
	Realizar la gestión contable y fiscal.
	Asistir en la dispensación de productos sanitarios y parafarmacéuticos, informando a los usuarios sobre su utilización, bajo la supervisión del facultativo.
	Desarrollar proyectos de productos gráficos
TRANSVERSALES	Comunicación
	Trabajo en equipo
	Planificación y Organización
	Capacidad de análisis y de síntesis
	Responsabilidad
	Capacidad de Aprendizaje
	Solución de problemas
	Iniciativa y Optimismo
	Innovación y Creatividad
	Empatía
	Excelencia
	Compromiso ético
	Compromiso con la organización
Toma de Decisiones	

COMPETENCIA	
	Liderazgo
	Negociación
	Gestión de Recursos
	Reconocimiento de la diversidad multicultural
	Orientado a resultados
	Sensibilidad Interpersonal
	Pensamiento analítico
	Motivación por la calidad
	Creatividad
	Búsqueda de la Excelencia
	Resolución de Conflictos
	Servicio al cliente
	Adaptabilidad
	Orientación al cambio
	Persistencia
	Efectividad Personal

(Fuente PL 2013)

Tabla 48. Competencias más demandadas: Gran Grupo Ocupacional 3. Técnicos; profesionales de apoyo

COMPETENCIA	
TÉCNICAS	Realizar la venta de productos y/o servicios a través de los diferentes canales de comercialización
	Programar bases de datos relacionales.
	Controlar a nivel básico riesgos en construcción.
	Comunicarse en inglés con un nivel de usuario independiente, en actividades comerciales
	Obtener y procesar la información necesaria para la definición de estrategias y actuaciones comerciales
	Organizar y controlar las acciones promocionales en espacios comerciales
	Configurar y explotar sistemas informáticos
	Gestionar la fuerza de ventas y coordinar al equipo de comerciales
	Asegurar equipos informáticos
	Realizar representaciones de construcción.
	Actuar bajo normas de seguridad, higiene y protección ambiental en hostelería.
	Gestionar servicios en el sistema informático
	Administrar y gestionar con autonomía las comunicaciones de la dirección.
	Desarrollar todas las tareas necesarias para la preparación y previsión del servicio de cocina.
	TRANSVERSALES
Comunicación	
Capacidad de Aprendizaje	
Planificación y Organización	
Mejora continua	
Liderazgo	
Compromiso con la organización	
Servicio al cliente	
Solución de problemas	
Negociación	
Gestión de Recursos	
Iniciativa y Optimismo	
Motivación por la calidad	
Innovación y Creatividad	
Flexibilidad	

(Fuente PL 2013)

Tabla 49. Competencias más demandadas: Gran Grupo Ocupacional 4. Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina

COMPETENCIA	
TÉCNICAS	Manejar aplicaciones ofimáticas en la gestión de la información y la documentación
	Introducir datos y textos en terminales informáticos en condiciones de seguridad, calidad y eficiencia
	Gestionar el archivo en soporte convencional e informático.
	Realizar las gestiones administrativas del proceso comercial
	Recepcionar y procesar las comunicaciones internas y externas.
	Realizar registros contables
	Realizar las gestiones administrativas de tesorería
	Realizar e integrar operaciones de apoyo administrativo básico
	Realizar operaciones auxiliares de reproducción y archivo en soporte convencional o informático
	Efectuar las actividades de apoyo administrativo de Recursos Humanos.
	Transmitir y recibir información operativa en gestiones rutinarias con agentes externos de la organización
	Comunicarse en una lengua extranjera con un nivel de usuario independiente en las actividades de gestión administrativa en relación con el cliente.
	Ejecutar las acciones del Servicio de Atención al cliente/consumidor/usuario.
	Colaborar en la optimización de la cadena logística con los criterios establecidos por la organización
	Gestionar y controlar la tesorería y su presupuesto
	Comunicarse en inglés con un nivel de usuario independiente, en actividades comerciales
	Gestionar las quejas y reclamaciones del cliente /consumidor / usuario
	Determinar las necesidades financieras de la empresa
	Gestionar la información y contratación de los recursos financieros
TRANSVERSALES	Trabajo en equipo
	Comunicación
	Servicio al cliente
	Liderazgo
	Responsabilidad
	Resolución de Conflictos
	Planificación y Organización
	Iniciativa y Optimismo
	Autocontrol
	Resistencia al Estrés

(Fuente PL 2013)

Tabla 50. Competencias más demandadas: Gran Grupo Ocupacional 5. Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores

COMPETENCIA	
TÉCNICAS	Realizar la venta de productos y/o servicios a través de los diferentes canales de comercialización
	Actuar bajo normas de seguridad, higiene y protección ambiental en hostelería.
	Ejecutar las acciones del Servicio de Atención al cliente/consumidor/usuario.
	Realizar las operaciones auxiliares de venta.
	Asesorar y vender productos y servicios para la Imagen Personal
	Asistir en el servicio de alimentos y bebidas
	Ejecutar operaciones básicas de aprovisionamiento, y preparar y presentar bebidas sencillas.
	Preparar los equipos y lavar y acondicionar el cabello y cuero cabelludo
	Desarrollar los procesos de servicio de alimentos y bebidas en barra y mesa.
	Preelaborar y conservar todo tipo de alimentos
	Preparar y exponer elaboraciones sencillas propias de la oferta de bar-cafetería
	Servir vinos y prestar información básica sobre los mismos.
	Comunicarse en inglés con un nivel de usuario independiente, en actividades comerciales
	Organizar y controlar las acciones promocionales en espacios comerciales
	Preparar pedidos de forma eficaz y eficiente, siguiendo procedimientos establecidos
	Preparar elaboraciones básicas de múltiples aplicaciones y platos elementales
	Realizar cambios de color totales o parciales en el cabello
	Realizar operaciones auxiliares de reposición, disposición y acondicionamiento de productos en el punto de venta
TRANSVERSALES	Trabajo en equipo
	Comunicación
	Empatía
	Responsabilidad
	Servicio al cliente
	Solución de problemas
	Orientación al Cliente (Cliente externo e interno)
	Compromiso con la organización
	Atención
	Educación
	Autocontrol
	Adaptable
	Capacidad de Aprendizaje

(Fuente PL 2013)

Tabla 51. Competencias más demandadas: Gran Grupo Ocupacional 7. Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)

COMPETENCIA	
TÉCNICAS	Elaborar pastas, morteros, adhesivos y hormigones
	Efectuar el embellecimiento de superficies.
	Gestionar el mantenimiento de vehículos y la logística asociada, atendiendo a criterios de eficacia, seguridad y calidad.
	Controlar a nivel básico riesgos en construcción.
	Realizar la preparación, protección e igualación de superficie de vehículos.
	Planificar los procesos de reparación de los sistemas de transmisión de fuerza y trenes de rodaje, controlando la ejecución de los mismos.
	Planificar los procesos de reparación de los sistemas eléctricos, electrónicos, de seguridad y confortabilidad, controlando la ejecución de los mismos.
	Operar en el proceso gráfico en condiciones de seguridad, calidad y productividad
	Realizar la instalación de tuberías, preparando, cortando y uniendo tubos para la conducción de agua y desagües.
	Planificar los procesos de reparación de los motores térmicos y sus sistemas auxiliares controlando la ejecución de los mismos.
	Realizar trabajos auxiliares en obras de construcción
TRANSVERSALES	Trabajo en equipo
	Comunicación
	Responsabilidad
	Planificación y Organización

(Fuente PL 2013)

Tabla 52. Competencias más demandadas: Gran Grupo Ocupacional 8. Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores

COMPETENCIA	
TÉCNICAS	Preparar y realizar el mantenimiento de primer nivel de vehículos de transporte urbano e interurbano por carretera.
	Realizar la conducción del vehículo y otras operaciones relacionadas con los servicios de transporte.
	Supervisar y/o realizar los procesos de carga y descarga de mercancías.
	Planificar los servicios de transporte y relacionarse con clientes.
	Realizar la conducción del taxi, turismo o furgoneta, y las operaciones relacionadas con la prestación del servicio.
TRANSVERSALES	Compromiso con la organización
	Orientado a resultados
	Comunicación
	Capacidad de Aprendizaje
	Excelencia
	Mejora continua

(Fuente PL 2013)

Tabla 53. Competencias más demandadas: Gran Grupo Ocupacional 9. Ocupaciones elementales

COMPETENCIA	
TÉCNICAS	Manipular cargas con carretillas elevadoras
	Realizar las operaciones auxiliares de recepción, colocación, mantenimiento y expedición de cargas en el almacén de forma integrada en el equipo
	Preparar pedidos de forma eficaz y eficiente, siguiendo procedimientos establecidos
	Elaborar pastas, morteros, adhesivos y hormigones
	Preparar elaboraciones básicas de múltiples aplicaciones y platos elementales
	Asistir en la elaboración culinaria y realizar y presentar preparaciones sencillas
	Controlar a nivel básico riesgos en construcción.
	Realizar trabajos auxiliares en obras de construcción
	Actuar bajo normas de seguridad, higiene y protección ambiental en hostelería.
	Preelaborar y conservar todo tipo de alimentos
	Ejecutar operaciones básicas de aprovisionamiento, preelaboración y conservación culinarios
	TRANSVERSALES
Comunicación	
Excelencia	
Responsabilidad	

(Fuente PL 2013)

4.7.1 CARENCIAS ENCONTRADAS

Una vez analizados los perfiles profesionales, de las ocupaciones seleccionadas en la muestra, porque presentaban desajustes se determina, en función de la información recogida, en qué unidades de competencia existen carencias.

A continuación se presentan los resultados para el conjunto de las empresas entrevistadas y para los diferentes Grupos Sectoriales organizados por orden de necesidad.

Tabla 54. Competencias con mayores carencias: Gran Grupo Ocupacional 1. Directores y gerentes

	COMPETENCIA
TÉCNICAS	Comunicarse en inglés con un nivel de usuario independiente, en las relaciones y actividades de logística y transporte internacional
	Análisis y solución de conflictos
	Conocimientos de aspectos Legales, laborales y fiscales
	Conocimientos técnicos del sector en el que se mueva la empresa
	Elaborar con las direcciones de marketing y producción, los proyectos de investigación, los estudios de "viabilidad" hasta la preindustrialización, en concordancia con la estrategia definida por la dirección general.
	Gestionar la cadena de almacenaje y distribución con todos los traslados que implica.
	Interactuar con los clientes a través de fax, teléfono, Internet, correo electrónico o en persona para abordar directamente los problemas de los clientes.
	Organiza los stocks de los productos terminados, materias primas y consumibles.
	Supervisar a otros trabajadores
	Administrar los sistemas de información y archivo en soporte convencional e informático.
	Colaborar en la optimización de la cadena logística con los criterios establecidos por la organización
	Comunicarse en inglés, con un nivel de usuario competente, en las relaciones y actividades de comercio internacional.
	Comunicarse en una lengua extranjera con un nivel de usuario independiente, en las actividades propias de asesoramiento y gestión de servicios financieros.
	Gestionar y coordinar las operaciones del almacén
	Manejar aplicaciones ofimáticas en la gestión de la información y la documentación
	Obtener y elaborar información para el sistema de información de mercados.
	Organizar el almacén de acuerdo a los criterios y niveles de actividad previstos
TRANSVERSALES	Liderazgo
	Negociación
	Comunicación
	Trabajo en equipo

	COMPETENCIA
	Resistencia al Estrés
	Responsabilidad
	Servicio al cliente
	Conocimiento organizacional
	Orientación hacia el logro
	Planificación y Organización
	Solución de problemas
	Toma de Decisiones

(Fuente PL 2013)

Tabla 55. Competencias con mayores carencias: Gran Grupo Ocupacional 2. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales

	COMPETENCIA
TÉCNICAS	Implicar al alumnado en su aprendizaje y en su trabajo
	Organizar la formación continua
	Adquirir y comprender los conocimientos necesarios de las distintas áreas de estudio que conforman el título de tal forma que capaciten para la profesión de Maestro en Educación Primaria.
	Afrontar los deberes y los dilemas éticos de la profesión
	Aplica las Normas Internacionales de Contabilidad y las Normas Internacionales de Información Financiera, así como las Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento.
	Capacitar a usuarios internos y externos sobre nuevo Hardware y Software.
	Elaborar y hacer evolucionar dispositivos de diferenciación.
	Gestionar la progresión de los aprendizajes
	Organizar y animar situaciones de aprendizaje
	Saber aplicar esos conocimientos al trabajo de una forma profesional, demostrando el dominio de las competencias mediante la elaboración y defensa de argumentos y resolución de problemas en dichas áreas de estudio
TRANSVERSALES	Trabajo en equipo
	Comunicación
	Reconocimiento de la diversidad multicultural
	Impacto e Influencia
	Iniciativa y Optimismo
	Resistencia al Estrés
	Autocontrol
	Capacidad de Aprendizaje
	Compromiso con la organización
	Efectividad Personal
	Excelencia
	Pensamiento analítico
	Liderazgo
	Negociación
	Responsabilidad
Servicio al cliente	

(Fuente PL 2013)

Tabla 56. Competencias con mayores carencias: Gran Grupo Ocupacional 3. Técnicos; profesionales de apoyo

	COMPETENCIA
TÉCNICAS	Comunicarse en inglés con un nivel de usuario independiente, en actividades comerciales
	Administrar el sistema de gestión de información.
	Consultar y extraer información de distintas plataformas de almacenamiento de datos.
	Programar bases de datos relacionales.
	Comunicarse en inglés, con un nivel de usuario independiente, en los servicios de restauración.
	Comunicarse en una lengua distinta del inglés, con un nivel de usuario competente, en las relaciones y actividades de comercio internacional.
	Crear y gestionar repositorios de contenidos.
	Diseñar e implementar sistemas seguros de acceso y transmisión de datos
	Gestionar de forma proactiva actividades de asistencia a la dirección en materia de organización.
	Implementar, verificar y documentar aplicaciones web en entornos internet, intranet y extranet.
	Instalar y configurar el software base en sistemas microinformáticos
	Obtener y procesar la información necesaria para la definición de estrategias y actuaciones comerciales
	Realizar la venta de productos y/o servicios a través de los diferentes canales de comercialización
	Consultar y extraer información de distintas plataformas de almacenamiento de datos.
TRANSVERSALES	Negociación
	Trabajo en equipo
	Liderazgo
	Flexibilidad
	Adaptable
	Orientación al cambio

(Fuente PL 2013)

Tabla 57. Competencias con mayores carencias: Gran Grupo Ocupacional 4. Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina

	COMPETENCIA
TÉCNICAS	Manejar aplicaciones ofimáticas en la gestión de la información y la documentación
	Introducir datos y textos en terminales informáticos en condiciones de seguridad, calidad y eficiencia
	Comunicarse en una lengua extranjera con un nivel de usuario independiente en las actividades de gestión administrativa en relación con el cliente.
	Realizar e integrar operaciones de apoyo administrativo básico
	Atender y tramitar sugerencias, consultas en materia de transparencia y protección, quejas y reclamaciones del cliente de servicios financieros.
	Recepcionar y procesar las comunicaciones internas y externas.
	Realizar la gestión contable y fiscal.
	Efectuar las actividades de apoyo administrativo de Recursos Humanos.
	Ejecutar las acciones del Servicio de Atención al cliente/consumidor/usuario.
	Gestionar el archivo en soporte convencional e informático.
	Realizar las gestiones administrativas de tesorería
	Transmitir y recibir información operativa en gestiones rutinarias con agentes externos de la organización
TRANSVERSALES	Trabajo en equipo
	Liderazgo
	Comunicación
	Resistencia al Estrés
	Servicio al cliente

(Fuente PL 2013)

Tabla 58. Competencias con mayores carencias: Gran Grupo Ocupacional 5. Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores

	COMPETENCIA
TÉCNICAS	Comunicarse en inglés con un nivel de usuario independiente, en actividades comerciales
	Cortar el cabello y realizar el arreglo y rasurado de barba y bigote
	Modificar la forma del cabello temporalmente, peinarlo y/o recogerlo
	Preparar los equipos y lavar y acondicionar el cabello y cuero cabelludo
	Realizar cambios de color totales o parciales en el cabello
	Realizar las actividades propias de recepción
	Obtener y procesar la información necesaria para la definición de estrategias y actuaciones comerciales
	Realizar la venta de productos y/o servicios a través de los diferentes canales de comercialización
	Gestionar la fuerza de ventas y coordinar al equipo de comerciales
	Organizar y controlar las acciones promocionales en espacios comerciales
	Colaborar en la optimización de la cadena logística con los criterios establecidos por la organización
	Gestionar y coordinar las operaciones del almacén
	Organizar el almacén de acuerdo a los criterios y niveles de actividad previstos
	Actúa en coordinación y bajo la responsabilidad de los profesionales de los cuales dependan directamente.
	Acompañar a las personas para la defensa de su integridad física.
	Aplicar las normas de protocolo en restauración
	Aplicar técnicas de color y decoloración del cabello
	Asesorar a los clientes sobre su imagen personal, mediante el cuidado y transformación estética del cabello y el pelo del rostro
	Asesorar y vender productos y servicios para la Imagen Personal
	Desarrollar los procesos de servicio de alimentos y bebidas en barra y mesa.
	Desarrollar los recursos expresivos y comunicativos del niño y la niña como medio de crecimiento personal y social.
	Desarrollar programas de adquisición y entrenamiento en hábitos de autonomía y salud, y programas de intervención en situaciones de riesgo.
	Ejecutar y controlar el desarrollo de acciones comerciales y reservas
	Establecer y mantener relaciones fluidas con la comunidad educativa y coordinarse con las familias, el equipo educativo y con otros profesionales.
	Obtener, organizar y gestionar la información y documentación en materia de consumo.
	Prestar apoyo emocional al paciente/usuario o a la paciente/usuario e intervenir en programas y actividades de educación para la salud
	Programar, organizar, realizar y evaluar procesos de intervención educativa de centro y de grupo de niños y niñas de cero a tres años.
Promover e implementar situaciones de juego como eje de la actividad y del desarrollo infantil.	
TRANSVERSALES	Trabajo en equipo

	COMPETENCIA
	Liderazgo
	Servicio al cliente
	Reconocimiento de la diversidad multicultural
	Compromiso con la organización
	Planificación y Organización
	Solución de problemas
	Atención
	Educación

(Fuente PL 2013)

Tabla 59. Competencias con mayores carencias: Gran Grupo Ocupacional 7. Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)

	COMPETENCIA
TÉCNICAS	Operar en el proceso gráfico en condiciones de seguridad, calidad y productividad
	Realizar soldaduras con arco bajo gas protector con electrodo consumible (MIG, MAG) y proyecciones térmicas con arco.
	Realizar soldaduras con arco bajo gas protector con electrodo no consumible (TIG).
	Realizar soldaduras con arco eléctrico con electrodo revestido.
	Construir fábricas para revestir
	Construir faldones para cubiertas
	Determinar los procesos de mecanizado por arranque de viruta
	Determinar los procesos de mecanizado por corte y conformado.
	Determinar y ajustar los elementos de proceso de impresión offset
	Elaborar e interpretar bocetos para obra gráfica
	Elaborar pastas, morteros, adhesivos y hormigones
	Instalar ascensores y otros equipos fijos de elevación y transporte
	Manipular cargas con carretillas elevadoras.
	Mantener ascensores y otros equipos fijos de elevación y transporte
	Mecanizar los productos por arranque de viruta
	Mecanizar los productos por corte, conformado y procedimientos especiales afines.
	Preparar las materias primas y productos intermedios para la impresión
	Preparar máquinas y sistemas para proceder al mecanizado por arranque de viruta
	Preparar y programar máquinas y sistemas para proceder al mecanizado por corte y conformado.
TRANSVERSALES	Pensamiento analítico

Tabla 60. Competencias con mayores carencias: Gran Grupo Ocupacional 8. Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores

	COMPETENCIA
TÉCNICAS	Planificar los servicios de transporte y relacionarse con clientes.
	Preparar y realizar el mantenimiento de primer nivel de vehículos de transporte urbano e interurbano por carretera.
	Supervisar y/o realizar los procesos de carga y descarga de mercancías.
	Realizar la conducción del vehículo y otras operaciones relacionadas con los servicios de transporte.

(Fuente PL 2013)

Tabla 61. Competencias con mayores carencias: Gran Grupo Ocupacional 9. Ocupaciones elementales

	COMPETENCIA
TÉCNICAS	Manipular cargas con carretillas elevadoras.
	Colaborar en la gestión de prevención de riesgos laborales en el ámbito de la aplicación de biácidas
	Preparar equipos y productos para la limpieza, desinfección y mantenimiento de instalaciones susceptibles de proliferación de microorganismos nocivos y su diseminación por aerosolización
	Preparar pedidos de forma eficaz y eficiente, siguiendo procedimientos establecidos
	Realizar el mantenimiento higiénico sanitarios de instalaciones susceptibles de proliferación de microorganismos nocivos y su diseminación por aerosolización

(Fuente PL 2013)

4.7.2 ACCIONES DE FORMACIÓN MÁS DEMANDADAS

En las tablas que figuran a continuación aparecen las acciones de formación más demandadas para los Grandes Grupos Ocupacionales.

Tabla 62. Acciones de Formación más demandadas: Gran Grupo Ocupacional 1. Directores y gerentes

Código	Especialidad
EF0088	Inglés
ADGC000059	Dirección eficaz de equipos de trabajo
MF1002_2	Inglés profesional para actividades comerciales
MF1006_2	Inglés profesional para logística y transporte internacional
MF1010_3	Inglés profesional para comercio internacional
MF0231_3	Contabilidad y fiscalidad
MF0753_2	Inglés profesional para actividades marítimo-pesqueras
MF0808_2	Inglés en el ámbito del mantenimiento naval, seguridad, supervivencia y asistencia sanitaria a bordo.
MF0809_3	Inglés profesional para transporte aéreo de pasajeros
MF0984_3	Inglés profesional para la asistencia a la dirección.
MF1051_2	Inglés profesional para servicios de restauración
MF1057_2	Inglés profesional para turismo
MF1072_3	Inglés profesional para servicios turísticos de guía y animación
MF2172_3	Inglés profesional para emergencias.
MF2176_2	Inglés profesional para la logística de los procesos de externalización internacional de la producción y compraventa de productos en textil, piel y confección
ADGA000537	Sistema contable y fiscal para despachos profesionales
EF0014	Capacidad comunicativa
EF0081	Habilidades liderazgo
EF0082	Habilidades negociación
EF0090	Inglés general
EF0143	Programas informáticos específicos
MF0238_3	Gestión de Recursos Humanos

(Fuente PL 2013)

Tabla 63. Acciones de Formación más demandadas: Gran Grupo Ocupacional 2. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales

Código	Especialidad
EF0116	Nuevas tecnologías
EF0002	Actualización de la reforma laboral
MF1010_3	Inglés profesional para comercio internacional
MF0984_3	Inglés profesional para la asistencia a la dirección.
EF0092	Inglés técnico
MF1002_2	Inglés profesional para actividades comerciales
MF1006_2	Inglés profesional para logística y transporte internacional
MF0753_2	Inglés profesional para actividades marítimo-pesqueras
MF0808_2	Inglés en el ámbito del mantenimiento naval, seguridad, supervivencia y asistencia sanitaria a bordo.
MF0809_3	Inglés profesional para transporte aéreo de pasajeros
MF1051_2	Inglés profesional para servicios de restauración
MF1057_2	Inglés profesional para turismo
MF1072_3	Inglés profesional para servicios turísticos de guía y animación
MF2172_3	Inglés profesional para emergencias.
MF2176_2	Inglés profesional para la logística de los procesos de externalización internacional de la producción y compraventa de productos en textil, piel y confección
ADGC010230	Trabajo en equipo
EF0088	Inglés
EF0161	Técnicas de negociación
ADGC000059	Dirección eficaz de equipos de trabajo
EF0168	Trabajo en equipo
MF0975_1	Habilidades socio profesionales para el trabajo en equipo
EF0162	Técnicas de venta
MF1007_3	Sistemas de información de mercados
COMX000699	Investigación de mercados. Trabajo de campo y análisis de datos
EF0047	Dirección de equipo
MF2187_3	Gestión de eventos de marketing y comunicación
ADGD0308	Actividades de gestión administrativa
EF0008	Atención al cliente
MF0987_3	Gestión de sistemas de información y archivo.

Código	Especialidad
EF0080	Habilidades en relaciones personales
ADGA000536	Informática aplicada al análisis económico
ADGD0208	Gestión integrada de recursos humanos
ADGG0208	Actividades administrativas en la relación con el cliente
MF0703_3	Organización de la producción cinematográfica y de obras audiovisuales.
MF0968_3	Administración de sistemas de gestión de información.
MF1001_3	Gestión de la fuerza de ventas y equipos comerciales
MF1009_3	Negociación y compraventa internacional
EF0115	Nueva reforma laboral
MF0239_2	Operaciones de venta
MF0700_3	Planificación del proyecto cinematográfico u obra audiovisual.
EF0053	Especialización en gestión empresarial
MF1826_3	Mantenimiento de equipos de imagen y sonido
IMSV0209	Desarrollo de productos audiovisuales multimedia interactivos

(Fuente PL 2013)

Tabla 64. Acciones de Formación más demandadas: Gran Grupo Ocupacional 3. Técnicos; profesionales de apoyo

Código	Especialidad
MF1002_2	Inglés profesional para actividades comerciales
MF1051_2	Inglés profesional para servicios de restauración
MF0984_3	Inglés profesional para la asistencia a la dirección.
EF0090	inglés general
MF0409_3	Prevención de los riesgos derivados de las condiciones de seguridad
MF0410_3	Prevención de los riesgos por agentes físicos
MF0413_3	Emergencias y primeros auxilios
MF0486_3	Seguridad en equipos informáticos
MF0987_3	Gestión de sistemas de información y archivo.
MF0233_2	Ofimática
MF0272_2	Primeros auxilios.
MF0411_3	Prevención de los riesgos por agentes químicos y biológicos
MF0412_3	Prevención de riesgos ergonómicos y psicosociales
MF1010_3	Inglés profesional para comercio internacional
MF1006_2	Inglés profesional para logística y transporte internacional
MF0753_2	Inglés profesional para actividades marítimo-pesqueras
MF0808_2	Inglés en el ámbito del mantenimiento naval, seguridad, supervivencia y asistencia sanitaria a bordo.
MF0809_3	Inglés profesional para transporte aéreo de pasajeros
MF1057_2	Inglés profesional para turismo
MF1072_3	Inglés profesional para servicios turísticos de guía y animación
MF2172_3	Inglés profesional para emergencias.
MF2176_2	Inglés profesional para la logística de los procesos de externalización internacional de la producción y compraventa de productos en textil, piel y confección
EF0008	Atención al cliente
EF0124	orientación al cliente
EF0086	Idiomas
MF0226_3	Programación de bases de datos relacionales

(Fuente PL 2013)

Tabla 65. Acciones de Formación más demandadas: Gran Grupo Ocupacional 4. Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina

Código	Especialidad
MF0233_2	Ofimática
MF0973_1	Grabación de datos.
MF0978_2	Gestión de archivos.
MF0981_2	Registros contables.
MF0984_3	Inglés profesional para la asistencia a la dirección.
MF1057_2	Inglés profesional para turismo
MF0231_3	Contabilidad y fiscalidad
MF0979_2	Gestión operativa de tesorería
EF0088	Inglés
MF0498_3	Análisis contable y presupuestario
MF0980_2	Gestión auxiliar de personal.
EF0090	inglés general
MF0975_2	Técnicas de recepción y comunicación.
MF0977_2	Lengua extranjera profesional para la gestión administrativa en la relación con el cliente.
MF0976_2	Operaciones administrativas comerciales
MF0987_3	Gestión de sistemas de información y archivo.
EF0140	Programa de gestión tipo SAP
EF0002	Actualización de la reforma laboral
EF0115	Nueva reforma laboral
MF0969_1	Técnicas administrativas básicas de oficina
MF0500_3	Gestión de tesorería

(Fuente PL 2013)

Tabla 66. Acciones de Formación más demandadas: Gran Grupo Ocupacional 5. Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores

Código	Especialidad
MF1329_1	Atención básica al cliente
ADGC010228	Orientación al cliente
MF0241_2	Información y atención al cliente/consumidor/usuario
MF1002_2	Inglés profesional para actividades comerciales
MF0239_2	Operaciones de venta
EF0033	Cursos de reciclaje
MF0264_3	Recepción y atención al cliente
EF0107	Manipulación de alimentos
EF0088	Inglés
ADGC000059	Dirección eficaz de equipos de trabajo
MF0080_2	Vigilancia y protección en Seguridad Privada.
MF2254_2	Organización y gestión del área de trabajo sanitaria
MF2255_2	Cuidados auxiliares sanitarios básicos
EF0086	Idiomas
EF0162	Técnicas de venta
EF0116	Nuevas tecnologías
EF0168	Trabajo en equipo
MF0975_1	Habilidades socio profesionales para el trabajo en equipo
COMP000138	Marketing relacional
EF0047	Dirección de equipo
MF1007_3	Sistemas de información de mercados
COMX000699	Investigación de mercados. Trabajo de campo y análisis de datos
EF0134	Prevención de Riesgos Laborales
MF0348_2	Color en peluquería
MF0351_2	Corte de cabello y técnicas complementarias
MF0711_2	Seguridad, higiene y protección ambiental en hostelería
MF2256_2	Cuidados auxiliares sanitarios especializados
MF2257_2	Apoyo emocional y educación para la salud al paciente/usuario o a la paciente/usuario

(Fuente PL 2013)

Tabla 67. Acciones de Formación más demandadas: Gran Grupo Ocupacional 7. Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)

Código	Especialidad
EF0137	Prevención en Riesgos Laborales
MF0200_2	Procesos en Artes Gráficas
MF0869_1	Pastas, morteros, adhesivos y hormigones
MF1877_2	Instalación de ascensores y otros equipos fijos de elevación y transporte
MF1878_2	Mantenimiento de ascensores y otros equipos fijos de elevación y transporte
MF0432_1	Manipulación de cargas con carretillas elevadoras.
MF0141_2	Trabajos de albañilería.
FMEL50CP	Soldador de estructuras metálicas ligeras
FMEL6106	Soldador/a con máquinas semiautomáticas mag/mig
FMEL6206	Soldador/a al arco eléctrico (básico)
FMEL6706	Soldador/a de uniones achaflanadas para homologaciones g con electrodos y tig
IMAM13	Instalador/a de ascensores y montacargas
TMVH10CCC	Chapista pintor/a de vehículos
MF0103_2	Pintura y acabados
MF0123_2	Embellecimiento de superficies.
MF0124_2	Elementos fijos
MF0125_2	Elementos estructurales del vehículo
MF0126_2	Conformado elementos metálicos
MF0624_1	Técnicas básicas de electricidad
MF1119_2	Ejecución de trabajos en altura en los árboles.

(Fuente PL 2013)

Tabla 68. Acciones de Formación más demandadas: Gran Grupo Ocupacional 8. Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores

Código	Especialidad
MF1465_2	Operaciones de recogida y entrega de mercancías.
EF0013	Curso de Aptitud Profesional
MF1461_2	Mantenimiento de primer nivel de vehículos de transporte por carretera.
EF0137	Prevención de Riesgos Laborales
MF0069_1	Operaciones de mantenimiento preventivo del vehículo y control de su dotación material
MF1462_2	Conducción racional y operaciones relacionadas con los servicios de transporte.
MF0070_2	Técnicas de soporte vital básico y de apoyo al soporte vital avanzado.
MF1463_2	Planificación del transporte y relaciones con clientes.

(Fuente PL 2013)

Tabla 69. Acciones de Formación más demandadas: Gran Grupo Ocupacional 9. Ocupaciones elementales 2013

Código	Especialidad
MF0711_2	Seguridad, higiene y protección ambiental en hostelería
EF0134	Prevención de Riesgos Laborales
MF1434_3	Planificación del trabajo de limpieza y la gestión de los trabajadores.
MF0432_1	Manipulación de cargas con carretillas elevadoras.
MF0233_2	Ofimática
SSCM0108	Limpieza de superficies y mobiliario en edificios y locales
EF0107	Manipulación de alimentos
MF0260_2	Preelaboración y conservación de alimentos
MF1435_3	Supervisión de los trabajos de limpieza y establecimiento de procedimientos de comunicación en el entorno laboral.
MF0259_2	Ofertas gastronómicas sencillas y sistemas de aprovisionamiento
MF0261_2	Técnicas culinarias
MF0255_1	Aprovisionamiento, preelaboración y conservación culinarios.
MF0256_1	Elaboración culinaria básica.
MF0306_2	Elaboraciones básicas para pastelería-repostería
MF1325_1	Operaciones auxiliares de almacenaje.
MF1559_1	Operaciones de ensamblado en el montaje de equipos eléctricos y electrónicos.
MF1612_2	Gestión a nivel básico de la prevención de riesgos laborales en el ámbito de la aplicación de biocidas

(Fuente PL 2013)

5. CONCLUSIONES

1. Necesidades de Formación de los trabajadores de las empresas

- Uno de cada cuatro trabajadores de las empresas de la CM tiene alguna necesidad de Formación.
- Las empresas de EDUCACIÓN Y CULTURALES, SERVICIOS A LAS EMPRESAS, PAPEL, EDICIÓN Y ARTES GRÁFICAS y SERVICIOS FINANCIEROS Y SIMILARES, son las en las reportan mayor porcentaje de ocupaciones con Necesidades de Formación Interna
- Tales necesidades de formación interna, están asociadas, mayoritariamente, a puestos de tipo técnico como “Técnicos y profesionales científicos” y “Trabajadores de los servicios de restauración”.

2. Necesidades de Formación de los trabajadores del mercado

- Respecto a este indicador, se ha encontrado que los trabajadores del mercado tienen carencias formativas, ligeramente superiores a los trabajadores de las empresas, lo que dificulta la inserción de los mismos a los puestos ofertados.
- La diferencia que existe entre las Necesidades de Formación de los trabajadores de las empresas y los trabajadores del mercado se está acortando, así se puede observar en las cifras obtenidas, que señalan el 44.4% como porcentaje global de necesidades de formación interna reportadas en esta edición del estudio, frente al 47.9% correspondiente a las necesidades globales de formación externa en este mismo año. Si se correlacionan las mencionadas cifras, con las obtenidas el año anterior (2012) para el mismo indicador, resulta importa destacar que en 2012, el porcentaje global de necesidades de formación interna obtenido fue del 22.2%, frente al 48.2% que se reportó para las necesidades de formación externa para el mismo año. Se observo una notable elevación porcentual en el indicador de necesidades de formación interna entre el año 2012 y el año 2013, ya que el incremento ha sido del 50% en tan solo un año.
- Las empresas de nivel 3 (de 100 ó más trabajadores) detectan menores Necesidades de Formación en los trabajadores del mercado (28.6%%), es decir, tienen menos dificultades a la hora de encontrar trabajadores adecuadamente formados de acuerdo a sus necesidades, mientras que las empresas pequeñas o de nivel 1 (de 6 a 49 trabajadores), encuentran mayores necesidades de formación externa (42.9%), en el momento de contratar, lo que dificulta la inserción laboral en los puestos requeridos.
- Uno de cada dos puestos encontrados en el estudio tiene alguna necesidad de Formación Externa.

- Existen mayor número de puestos con Necesidades de Formación Externa en los sectores SERVICIOS A LAS EMPRESAS (52.8%), EDUCACIÓN Y CULTURALES (43.3%) y SERVICIOS FINANCIEROS Y SIMILARES (40.0%).
- En los grupos sectoriales en los que se han detectado menos Necesidades de Formación Externa, son INDUSTRIAS METÁLICAS Y DE LA AUTOMOCIÓN (5.6%), SANITARIAS Y PERSONALES (11.6%), y HOSTELERÍA (13.1%). Este último dato obtenido para Hostelería (13.1%), sugiere un descenso importante respecto a carencias formativas para este sector empresarial, y más aún, si se compara con el 61.0% que para el mismo indicador de Necesidades de Formación Externa, obtuvo en el año 2012, posicionándose en aquel momento como el grupo sectorial que reportaba el mayor índice de carencias formativas.
- La importancia de las Necesidades de Formación Externa son superiores a las internas.

3. Ocupaciones con desajustes

- Los desajustes se deben en mayor medida a Necesidades de Formación y Cambios Organizativos.
- Existen ocupaciones con desajustes en todos los grandes Grupos Ocupacionales.

4. Perfiles profesionales en términos de competencias

- ❖ Es preciso señalar de manera más detallada los resultados obtenidos, por grupo sectorial, **de manera global**, se ha encontrado que las competencias más demandadas y comunes a todos los **Grupos Sectoriales** son:

➤ COMPETENCIAS TÉCNICAS:

- Manejar aplicaciones ofimáticas en la gestión de la información y la documentación Introducir datos y textos en terminales informáticos en condiciones de seguridad, calidad y eficiencia.
- Gestionar el archivo en soporte convencional e informático.
- Realizar la venta de productos y/o servicios a través de los diferentes canales de comercialización.
- Comunicarse en inglés con un nivel de usuario independiente, en actividades comerciales.
- Actuar bajo normas de seguridad, higiene y protección ambiental en hostelería.
- Ejecutar las acciones del Servicio de Atención al cliente/consumidor/usuario.
- Realizar las gestiones administrativas del proceso comercial.

➤ **COMPETENCIAS TRANSVERSALES:**

- Trabajo en equipo
- Comunicación
- Planificación y Organización
- Liderazgo
- Responsabilidad
- Toma de Decisiones
- Capacidad de Aprendizaje
- Solución de problemas
- Servicio al cliente
- Compromiso con la organización
- Iniciativa y Optimismo

❖ Las **competencias más demandadas** han resultado ser de tipo transversal, es decir, aquellas que son comunes a la mayoría de profesiones y que se corresponden con la puesta en práctica de aptitudes, rasgos de personalidad, conocimientos y/o valores adquiridos

❖ Los Grupos Sectoriales en los que se demanda una mayor formación en competencias técnicas, es decir, de dominio, como experto, de los contenidos y tareas de su ámbito profesional son:

1. SERVICIOS A LAS EMPRESAS (22)
2. HOSTELERÍA (17)
3. DISTRIBUCIÓN, COMERCIO Y REPARACIÓN (15)
4. SERVICIOS FINANCIEROS Y SIMILARES (15)

(Se considera necesario, en este punto, hacer referencia a dos de las conclusiones del informe de la Fase I-2013) pues hacen referencia a que:

5. En el tejido empresarial de la CM son muy representativas las empresas de menos de 50 trabajadores con una alta presencia de empresas de DISTRIBUCIÓN, COMERCIO Y REPARACIÓN, HOSTELERÍA y CONSTRUCCIÓN, OBRAS, MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN, ENERGÍA EN GENERAL

6. Que las grandes empresas se sitúan fundamentalmente en los sectores de SERVICIOS A LAS EMPRESAS, TRANSPORTE ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES, SANITARIAS Y PERSONALES y: EDUCACIÓN Y CULTURALES.

❖ Las **mayores carencias detectadas**, coinciden con las señaladas por las empresas en el año 2012, y tienen que ver principalmente con competencias relacionadas con:

1. Competencias técnicas: manejo de aplicaciones informáticas
2. Competencias transversales: comunicación, planificación y organización.

❖ Las **acciones de formación más demandadas** están relacionadas principalmente con:

3. Ofimática
4. Inglés
5. Gestión de archivos
6. Actualizaciones en la reforma laboral
7. Atención y Dirección al cliente
8. Técnicas de venta
9. Actividades de gestión administrativa
10. Lengua extranjera profesional para la gestión administrativa en la relación con el cliente
11. Gestión Integrada de Recursos Humanos.
12. Prevención de riesgos laborales

❖ Cabe resaltar, que las acciones de formación más demandadas para el año 2013, coinciden en su mayoría con las que se requerían en la edición anterior del estudio (año 2012), y que siguen siendo las competencias de tipo transversal, las más demandadas por el tejido empresarial de la Comunidad de Madrid.

5. Grupo Sectorial GS1: INDUSTRIAS METÁLICAS Y DE LA AUTOMOCIÓN

- ❖ Las **competencias más demandadas** son:
 - **TÉCNICAS:** Las relacionadas con la soldadura en general, con arco eléctrico, bajo gas protector, proyecciones térmicas con arco.
Así mismo, se reiteran las necesidades formativas relacionadas con la ofimática, la gestión de información y documentación, y todas las relacionadas con el proceso comercial.
 - **TRANSVERSALES**
Las competencias de tipo transversal más requeridas en este Grupo Sectorial son: trabajo en equipo, comunicación, solución de problemas, liderazgo, negociación, planificación y organización, responsabilidad, autocontrol, compromiso con la organización, orientado a resultados, motivación por la calidad.
- ❖ Respecto de las **competencias con mayores carencias**, para este mismo Grupo Sectorial 1 INDUSTRIAS METÁLICAS Y DE LA AUTOMOCIÓN, se han encontrado las siguientes:
 - **TÉCNICAS:** Toda la formación relacionada con gestión de la información y la documentación, ofimática, comunicación en inglés con nivel de usuario independiente en actividades comerciales, y todo lo correspondiente a operaciones administrativas básicas, contables y de soporte informático.
 - **TRANSVERSALES:** Las competencias transversales con mayores carencias identificadas en el estudio son las relacionadas con el trabajo en equipo.
- ❖ Respecto a las **acciones de formación** que demanda este Grupo Sectorial, se han detectado las principalmente las relacionadas con la instalación de ascensores y otros equipos fijos de elevación y transporte, las herramientas de ofimática, la Prevención de riesgos laborales, y las soldaduras de estructuras metálicas.
En este grupo sectorial tales necesidades de formación interna, se presentan mayoritariamente en el Gran Grupo Ocupacional “Trabajadores de los servicios de la restauración” con un 25%, seguido del Gran Grupo Ocupacional “Operadores...” con 17.4%.

6. Grupo Sectorial GS2: PAPEL, EDICIÓN Y ARTES GRÁFICAS.

- ❖ Las **competencias más demandadas** por las empresas de Papel, Edición y Artes Gráfica, se encuentran:
 - **TÉCNICAS:** Aquellas relacionadas con la operación en el proceso gráfico, el desarrollo de proyectos de productos gráficos, el tratamiento y creación de elementos gráficos con los parámetros de gestión del color adecuados, las relacionadas con maquetación y

tipografía de imágenes, y todo lo que se refiere al manejo de herramientas ofimáticas, gestión de archivos, y operaciones básicamente administrativas.

- **TRANSVERSALES:** En este grupo sectorial, se destacan como mayores carencias de las competencias de tipo transversal, las relacionadas con la comunicación, el trabajo en equipo, el liderazgo, la planificación y organización y todas las relacionadas con la atención al cliente y la gestión de recursos
- ❖ Respecto de las **competencias con mayores carencias**, para este mismo Grupo Sectorial 2 PAPEL, EDICIÓN Y ARTES GRÁFICAS, se han encontrado las siguientes:
 - **TÉCNICAS:** Entre las competencias técnicas requeridas por este Grupo Sectorial 2, destacan las relacionadas con el proceso gráfico, determinación y ajustes de elementos del proceso de impresión, preparación de materias primas y productos intermedios para la impresión.
 - **TRANSVERSALES:** Las competencias transversales que presentan mayor carencia en este Grupo Sectorial son; liderazgo, resistencia al estrés y planificación y organización.
- ❖ Respecto a las **acciones de formación que demanda** este Grupo Sectorial, se ha detectado, que las acciones más requeridas son las relacionadas con los procesos en artes gráficas, las materias primas y productos n impresión, las relacionadas con las configuración de aplicaciones informáticas, idiomas, todo lo referente a impresiones digitales e impresión off set en general.
En este GS2: PAPEL, EDICIÓN Y ARTES GRÁFICAS, tales necesidades de formación interna, se presentan mayoritariamente en el Gran Grupo Ocupacional “Técnicos y Profesionales Científicos” con un 23,8%, seguido del Gran Grupo Ocupacional “Trabajadores no cualificados” con 20,0%

7. Grupo Sectorial GS3: OTRAS INDUSTRIAS

- ❖ Dentro de este grupo sectorial se incluyen empresas de los ámbitos alimentación, textil, confección, cuero, calzado, madera, química por lo que las **competencias más demandadas** tienen un carácter general y son las siguientes:
 - **TÉCNICAS:** Las relacionadas con el manejo de la información y la documentación, ofimática, proceso comercial en general, competencias administrativas básicas, manejo de idioma extranjero como usuario independiente.
 - **TRANSVERSALES:** Las competencias transversales más demandadas en este sector, son, trabajo en equipo, comunicación, toma de decisiones, liderazgo, planificación y organización, compromiso con la organización, gestión de recursos, orientación a resultados y objetivos, entre otras.

- ❖ Respecto de las **competencias con mayores carencias**, para este mismo Grupo Sectorial 3 OTRAS INDUSTRIAS, se han encontrado las siguientes:
 - **TÉCNICAS:** Manejo de aplicaciones ofimáticas en la gestión de la información y la documentación, gestión del archivo, comunicarse en inglés con nivel de usuario independiente, planificación de servicios de transporte, y relación con los clientes.
 - **TRANSVERSALES:** En este Grupo Sectorial no se detectaron carencias en las competencias de tipo transversal.
- ❖ Respecto a las **acciones de formación que demanda** este Grupo Sectorial, se ha detectado como las más requeridas en este Grupo Sectorial, las relacionadas con procesos en artes gráficas, idiomas, ofimática, e inglés, así como también, contabilidad y fiscalidad, manejo de aplicaciones informáticas, mantenimiento de primer nivel de vehículos de transporte por carretera, manipulación de cargas con carretillas elevadoras, Sistema contable. Diagnóstico y análisis económico-financiero. Sistema tributario español. Análisis y fiscalidad en la empresa española, competencias relacionadas con el proceso comercial y de marketing.

En este GS3: OTRAS INDUSTRIAS, tales necesidades de formación interna, se presentan mayoritariamente en el Gran Grupo Ocupacional “Técnicos y Profesionales de Apoyo” con un 26,2% , seguido del Gran Grupo Ocupacional “Trabajadores de los Servicios de la restauración” con 20,0%.

8. Grupo Sectorial GS4: CONSTRUCCIÓN, OBRAS, MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN, ENERGÍA EN GENERAL

- ❖ Las **competencias más demandadas** dentro de este grupo son las siguientes:
 - **TÉCNICAS:** Para este Grupo Sectorial, las competencias técnicas más demandadas son las relacionadas con la elaboración de pastas, morteros, adhesivos y hormigones, el control de riesgos en construcción, así todo lo concerniente a obras de construcción, revestimientos, desagües, etc.
 - **TRANSVERSALES:** Las competencias transversales con mayor requerimiento para este Grupo Sectorial son las relacionadas con la planificación y organización, trabajo en equipo, comunicación, liderazgo, toma de decisiones, gestión de Recursos, solución de problemas, entre otras.
- ❖ Respecto de las **competencias con mayores carencias**, para este mismo Grupo Sectorial 4: CONSTRUCCIÓN, OBRAS MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN, ENERGÍA EN GENERAL, se han encontrado las siguientes:
 - **TÉCNICAS:** Las relacionadas con el manejo de aplicaciones ofimáticas en la gestión de la información y documentación, las referentes a la gestión contable y fiscal, la comunicación en inglés con un nivel de usuario independiente en actividades

comerciales, así como las relacionadas con el proceso comercial en general, apoyo administrativo en general, soldaduras, supervisión y montaje de redes, etc.

- **TRANSVERSALES:** La competencia transversal más demandada en este Grupo Sectorial es la correspondiente a pensamiento analítico.
- ❖ Respecto a las **acciones de formación** que demanda este Grupo Sectorial, se han detectado principalmente, la ofimática, la gestión de prevención de riesgos laborales, pastas morteros, la instalación de climatizaciones, y trabajos en albañilería en general
En este GS4: CONSTRUCCIÓN, OBRAS MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN, ENERGÍA EN GENERAL, tales necesidades de formación interna, se concentran mayoritariamente en el Gran Grupo Ocupacional “Trabajadores de los Servicios de la restauración”, con un 22.2%, seguido del Gran Grupo Ocupacional “Operadores...” con 16.1%.

9. Grupo Sectorial GS5: DISTRIBUCIÓN, COMERCIO Y REPARACIÓN

- ❖ Para este sector, las **competencias más demandadas** son:
 - **TÉCNICAS:** Las competencias técnicas más requeridas para este Grupo Sectorial, son las que están relacionadas con la atención al cliente, las operaciones de venta, Preparar pedidos de forma eficaz y eficiente, siguiendo procedimientos establecidos y las relacionadas con el aprovisionamiento en general
 - **TRANSVERSALES:** En este Grupo Sectorial las competencias Transversales más demandadas son el trabajo en equipo, la comunicación, servicio al cliente, liderazgo, iniciativa y optimismo, negociación, gestión de recursos, responsabilidad.
- ❖ Respecto de las **competencias con mayores carencias**, para este mismo Grupo Sectorial 5 DISTRIBUCIÓN, COMERCIO Y REPARACIÓN, se han encontrado las siguientes:
 - **TÉCNICAS:** Principalmente las relacionadas con la comunicación en inglés, el manejo de aplicaciones ofimáticas en la gestión de la información y la documentación, las competencias relacionadas con el proceso comercial, el apoyo administrativo en general, la gestión y el control de recursos humanos, las relacionadas con la atención al cliente.
 - **TRANSVERSALES:** Las competencias transversales más demandadas para este Grupo Sectorial son las relacionadas con el liderazgo, la comunicación, la negociación, el trabajo en equipo, el servicio al cliente, la responsabilidad, la resistencia al estrés, la iniciativa y optimismo, la efectividad personal y la solución de problemas.
- ❖ Respecto a las **acciones de formación** que demanda este Grupo Sectorial, se han detectado principalmente las relacionadas con la atención, información y orientación al cliente, el manejo de herramientas ofimáticas, las relacionadas con el proceso comercial, la comunicación en inglés, la gestión de prevención de riesgos laborales.
En este GS5: DISTRIBUCIÓN, COMERCIO Y REPARACIÓN tales necesidades de

formación interna, se concentran mayoritariamente en el Gran Grupo Ocupacional “Artesanos y Trabajadores Cualificados, con un 18.6%, seguido por el Gran Grupo Ocupacional “Técnicos y Profesionales de Apoyo” con 17.6%

10. Grupo Sectorial GS6: HOSTELERÍA

- ❖ Dentro de Hostelería, las **competencias más demandadas** son:
 - **TÉCNICAS:** Las competencias técnicas más demandadas para este Grupo Sectorial 6, son principalmente las relacionadas con las normas de seguridad, higiene y protección ambiental en hostelería, así como todas las relacionadas con la manipulación, asistencia y desarrollo de los procesos de servicio de alimentos y bebidas en barra y mesa, de igual manera se prioriza en el requerimiento de la comunicación en inglés con un nivel de usuario independiente.
 - **TRANSVERSALES:** Las competencias transversales más demandadas son las relacionadas con trabajo en equipo, comunicación, compromiso con la organización, servicio al cliente, resistencia al estrés, capacidad de aprendizaje, innovación y creatividad, responsabilidad, colaboración y empatía.
- ❖ Respecto de las **competencias con mayores carencias**, para este mismo Grupo Sectorial 6: HOSTELERÍA, se han encontrado las siguientes:
 - **TÉCNICAS:** Las competencias técnicas que presentan mayores carencias en este Grupo Sectorial, son las relacionadas con la comunicación en inglés con nivel de usuario independiente, los conocimientos de gastronomía, técnicas de preparación, manipulación y conservación de alimentos, así como los protocolos en restauración, la actuación bajo normas de seguridad, higiene y protección ambiental en hostelería, definición y planificación de procesos de servicio en restauración, desarrollo y supervisión de procesos de preparación y presentación de platos de cocina creativa y de autor, diseño de ofertas gastronómicas.
- ❖ Respecto a las **acciones de formación** que demanda este Grupo Sectorial, se han detectado principalmente, las relacionadas con el manejo de inglés profesional para servicios de restauración, las relativas a la manipulación, conservación, pre-elaboración, seguridad e higiene de alimentos, la atención, orientación e información al cliente, las que se refieren al manejo de aplicaciones ofimáticas, acciones comerciales y reservas, y todo lo referente a preparación de alimentos.
 En este GS6: HOSTELERÍA, tales necesidades de formación interna, se concentran mayoritariamente en el Gran Grupo Ocupacional “Empleados de Tipo Administrativo”, con un 19.6%, seguido por el Gran Grupo Ocupacional “Trabajadores de los servicios de restauración” con 15.6%

11. Grupo Sectorial GS7: TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES

- ❖ Las empresas de este sector manifiesta como **competencias más demandadas** las siguientes:
 - **TÉCNICAS:** Las competencias técnicas más demandadas en este Grupo Sectorial, son las relacionadas con el apoyo administrativo, la realización de registros contables, el manejo de aplicaciones ofimáticas, y la gestión y control de tesorería y presupuestos.
 - **TRANSVERSALES:** Las competencias de tipo transversal con mayor demanda en este Grupo sectorial son las relativas a la comunicación, el trabajo en equipo, la solución de problemas, la planificación y organización.
- ❖ Respecto de las **competencias con mayores carencias**, para este mismo Grupo Sectorial 7: se han encontrado las siguientes:
 - **TÉCNICAS:** Se han detectado para este Grupo Sectorial, mayores carencias en las competencias técnicas relacionadas con la parte administrativa, tales como el manejo de las aplicaciones ofimáticas en la gestión de la información y documentación, la gestión de archivos, la realización de registros contables, y las competencias relacionadas con la organización, gestión y control de mercancías.
 - **TRANSVERSALES:** En este Grupo Sectorial, las competencias transversales más demandadas son las relacionadas con comunicación, trabajo en equipo, negociación, planificación y organización y responsabilidad.
- ❖ Respecto a las **acciones de formación** que demanda este Grupo Sectorial 7, se han detectado principalmente las relacionadas con competencias en idiomas, básicamente en inglés profesional en el ámbito de negocio, así como las relacionadas con el apoyo administrativo en general.
 En este GS7: TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES, tales necesidades de formación interna, se concentran mayoritariamente en el Gran Grupo Ocupacional “Trabajadores no cualificados”, con un 19.2%, seguido por el Gran Grupo Ocupacional “Artesanos y trabajadores cualificados” con 16.67%

12. Grupo Sectorial GS8: SERVICIOS FINANCIEROS Y SIMILARES

- ❖ Dentro del GS8: SERVICIOS FINANCIEROS Y SIMILARES, las **competencias más demandadas** son:
 - **TÉCNICAS:** Principalmente se requieren para este Grupo Sectorial, competencias técnicas relacionadas con la parte administrativa, manejo de ofimática, gestión de documentación y archivo y las relacionadas con gestión y control de presupuesto.

- **TRANSVERSALES:** Las competencias transversales más demandadas para este Grupo Sectorial, son las relativas a la comunicación, el trabajo en equipo, la planificación y organización, el liderazgo, y la toma de decisiones.
- ❖ Respecto de las **competencias con mayores carencias**, para este mismo Grupo Sectorial 8: se han encontrado las siguientes:
 - **TÉCNICAS:** Las relacionadas con el manejo ofimático, la gestión contable, las tareas de marketing, así como la elaboración de informes y estudios de viabilidad empresarial.
 - **TRANSVERSALES:** Las competencias transversales con mayor requerimiento por parte de este Grupo Sectorial, son las relacionadas con la comunicación, resistencia al estrés, pensamiento analítico, autocontrol
- ❖ Respecto a las **acciones de formación** que demanda este Grupo Sectorial 8, se han detectado principalmente como las más requeridas, aquellas relativas al manejo de herramientas informáticas, la gestión administrativa, el manejo de inglés técnico, y el análisis contable y presupuestario.
En este GS8: SERVICIOS FINANCIEROS Y SIMILARES, tales necesidades de formación interna, se concentran mayoritariamente en el Gran Grupo Ocupacional “Técnicos y Profesionales Científicos”, con un 22.0%, seguido por el Gran Grupo Ocupacional “Técnicos y Profesionales de Apoyo”, con 20.0%

13. Grupo Sectorial GS9: SERVICIOS A LAS EMPRESAS

- ❖ Las **competencias más demandadas** por las empresas del grupo sectorial son:
 - **TÉCNICAS:** Las competencias técnicas más demandadas en este Grupo Sectorial, al igual que en la mayoría de Grupos Sectoriales, se concentran en las relativas a la parte administrativa básica, manejo de herramientas informáticas, ofimática en general, gestión de la información y la documentación y tareas de tipo contable y fiscal.
 - **TRANSVERSALES:** Para este sector, se requieren las competencias transversales comunes a todos los Grupos Sectoriales, como son el trabajo en equipo, la comunicación, planificación y organización, liderazgo, responsabilidad, capacidad de aprendizaje, solución de problemas, innovación y calidad, gestión de recursos, excelencia, compromiso ético, toma de decisiones.
- ❖ Respecto de las **competencias con mayores carencias**, para este mismo Grupo Sectorial 9, se han encontrado las siguientes:
 - **TÉCNICAS:** Se han detectado con mayores carencias, las competencias técnicas, relacionadas con el manejo de aplicaciones ofimáticas, la gestión administrativa básica, la comunicación en lengua extranjera, y el manejo de herramientas informáticas

orientadas al proceso comercial, competencias técnicas relacionadas con la atención y orientación al cliente.

- **TRANSVERSALES:** Las competencias transversales con mayores carencias son las que se refieren al trabajo en equipo, al servicio al cliente, a la comunicación, la iniciativa y optimismo, toma de decisiones, responsabilidad y liderazgo, entre otras.
- ❖ Respecto a las **acciones de formación** que demanda este Grupo Sectorial 9, se han detectado las relativas al apoyo administrativo básico, manejo de herramientas ofimáticas, las relacionadas con el área contable y fiscal, la comunicación en inglés la gestión de la prevención de riesgos laborales.
En este GS9: SERVICIOS A LAS EMPRESAS, tales necesidades de formación interna, se concentran mayoritariamente en el Gran Grupo Ocupacional “Artesanos y Trabajadores”, con un 21.2%, seguido por el Gran Grupo Ocupacional “Técnicos y Profesionales científicos”, con 20.4%

14. Grupo Sectorial GS10: EDUCACIÓN Y CULTURALES

- ❖ Las **competencias más demandadas** en este grupo sectorial son:
 - **TÉCNICAS:** Las competencias técnicas más demandadas para este Grupo Sectorial, son las relativas al manejo de aplicaciones ofimáticas, gestión de la información y documentación, gestión y apoyo administrativo básico, gestión y control de la tesorería y su presupuesto, así como las competencias relativas al proceso comercial en general.
 - **TRANSVERSALES:** Las competencias transversales más demandadas para este grupo sectorial, son comunicación, trabajo en equipo, reconocimiento de la diversidad multicultural, responsabilidad, excelencia, planificación y organización, capacidad de aprendizaje, toma de decisiones, iniciativa y optimismo y liderazgo.
- ❖ Respecto de las **competencias con mayores carencias**, para este mismo Grupo Sectorial 10, se han encontrado las siguientes:
 - **TÉCNICAS:** En este Grupo Sectorial 10, se han detectado mayores carencias técnicas en lo relativo a la implicación del alumnado en su aprendizaje, la Adquisición y comprensión de los conocimientos necesarios de las distintas áreas de estudio que conforman el título de tal forma que capaciten para la profesión de Maestro en Educación Primaria, la elaboración y evolución de dispositivos de diferenciación
 - **TRANSVERSALES:** Las competencias Transversales con mayores carencias para este Grupo Sectorial son las relacionadas con el trabajo en equipo, la comunicación el reconocimiento de la diversidad multicultural, excelencia, toma de decisiones, flexibilidad, planificación y organización y liderazgo, entre otras.

- ❖ Respecto a las **acciones de formación** que demanda este Grupo Sectorial 10, se han detectado principalmente las referentes a nuevas tecnologías, las tareas administrativas básicas, la gestión de archivos y documentación, y las relacionadas con la información y atención al cliente, inglés técnico, y manejo de sistemas de información y marketing, sin dejar de lado las competencias técnicas propias del proceso comercial.

En este GS10: EDUCACIÓN Y CULTURALES, tales necesidades de formación interna, se concentran mayoritariamente en el Gran Grupo Ocupacional “Operadores...”, con un 33.3%, seguido por el Gran Grupo Ocupacional “Técnicos y Profesionales científicos”, con 30.0%.

Es señalar que en este Grupo Sectorial 10, EDUCACIÓN Y CULTURALES, las necesidades de formación detectadas, responden a la situación de crisis por la que atraviesa actualmente este sector, lo que explica la elevada presencia de necesidades de formación interna en este grupo.

15. Grupo Sectorial GS11: SANITARIAS Y PERSONALES

- ❖ Para este grupo sectorial las **competencias más demandadas** son:
 - **TÉCNICAS:** Las competencias técnicas más demandadas en el sector sanitario y personales, son las relativas al asesoramiento, preparación y venta de productos y servicios para el cuidado de la imagen personal, así como el cuidado de la salud en forma personalizada, integral y continua.
 - **TRANSVERSALES:** Las competencias transversales más demandadas en este sector, son las comunes a la mayoría de grupos sectoriales, y son las relativas al trabajo en equipo, la comunicación, la responsabilidad, la planificación y organización, solución de problemas, compromiso ético y servicio al cliente.
- ❖ Respecto de las **competencias con mayores carencias**, para este mismo Grupo Sectorial 11, se han encontrado las siguientes:
 - **TÉCNICAS:** Las mayores carencias en competencias técnicas, en este sector, son las que tienen que ver con el asesoramiento, preparación y venta de productos y servicios para el cuidado de la imagen personal, así como el cuidado de la salud en forma personalizada, integral y continua, la atención integral en los procesos vitales de la persona en los niveles de atención primaria, secundaria y terciaria, usando como estrategia operativa el PAE, la promoción de procesos de dinamización cultural y social.
 - **TRANSVERSALES:** Las competencias transversales con mayores carencias en este Grupo Sectorial 11, son las relativas al trabajo en equipo, el reconocimiento de la diversidad multicultural, compromiso con la organización, servicio al cliente, resistencia al estrés y autocontrol.
- ❖ Respecto a las **acciones de formación** que demanda este Grupo Sectorial 11, se han detectado las relacionadas con los cuidados auxiliares sanitarios básicos, organización y

gestión del área de trabajo sanitaria, Inglés, reciclaje, asesoramiento y cuidado de la imagen personal, apoyo emocional y educación para la salud al paciente o usuario, así como la didáctica en cualquier área y el entrenamiento en estrategias cognitivas básicas y alfabetización tecnológica a personas con discapacidad, entre otras.

En este GS11: SANITARIAS Y PERSONALES, tales necesidades de formación interna, se concentran mayoritariamente en el Gran Grupo Ocupacional “Trabajadores de los Servicios de la restauración”, con un 18.5%, seguido por el Gran Grupo Ocupacional “Técnicos y Profesionales científicos”, con 15.9%.

16. Como conclusión general, es importante resaltar que en los perfiles demandados, se prioriza notablemente en los requerimientos de competencias de tipo transversal, aún por encima de las competencias técnicas, debido a que las carencias en tales competencias técnicas, generalmente son cubiertas por la empresa directamente.

II ANEXO I: FICHA TÉCNICA FASE I

1. DISEÑO

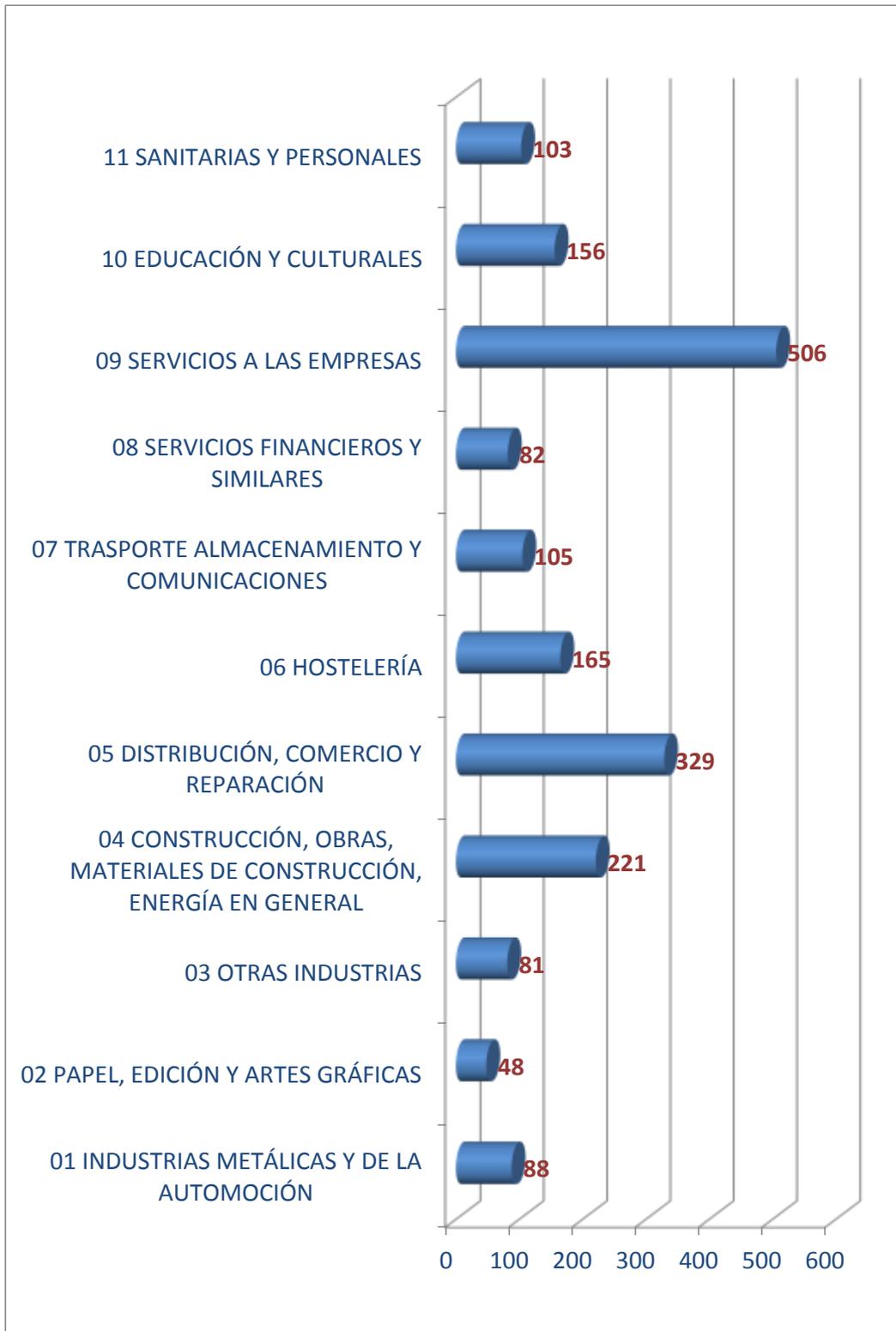
Universo			
Empresas con más de 5 asalariados situadas en actividades económicas más representativas en la CM, con más de 5000 trabajadores.			
Marco de referencia	Directorio Unificado de Establecimientos (DUE) depurado con fuentes de información propias		
Total empresas	N=41.545		
Muestra			
Unidad muestral	Empresa		
Error	< 0,07	Nivel de confianza	95 %
Tipo de muestreo	Estratificado con selección aleatoria simple sin reemplazamiento		
Variables de estratificación	Tamaño de Empresa Actividad económica		
Criterios para la distribución de las unidades muestrales	Número de empresas en el estrato Varianza del número de trabajadores		
Número de empresas totales	1.505 + 10 autorrepresentadas (con características específicas)		

2. PROTOCOLO DE LA ENTREVISTA

PRESENTACIÓN DEL ESTUDIO. ENVÍO DE CARTAS A TODAS LAS EMPRESAS INCLUIDAS EN LA MUESTRA	
Objetivo	Presentar el estudio y realizar el primer contacto.
Observaciones	En el caso de que la empresa hubiera cesado su actividad o no tuviera el número de trabajadores necesario, se sustituyó por otra empresa de las mismas características seleccionada con los mismos criterios que el titular.
Primer contacto. Llamada telefónica a todas las empresas	
Objetivos	Confirmar la recepción de la carta introductoria y los datos identificativos de la empresa (razón social, dirección, actividad económica, número de trabajadores, etc.) Identificar la persona de contacto.
Observaciones	Este primer contacto ha requerido entre una y diez llamadas telefónicas dependiendo del tamaño de la empresa y sus localizaciones.
Segundo contacto. Llamada telefónica a las personas identificadas en el apartado anterior	
Objetivos	Presentar los objetivos del estudio. Aclarar dudas al entrevistado sobre el trabajo a realizar. Concertar una cita para la realización de la entrevista. Identificar a otros posibles entrevistados (en el caso de las grandes empresas o empresas con multidelegaciones que tienen centralizados la información en diferentes departamentos)
Observaciones	Este segundo contacto puede requerir entre una y diez llamadas telefónicas dependiendo del tamaño de la empresa y sus localizaciones. Se identifica el nombre del entrevistado o entrevistados.
TERCER CONTACTO. REALIZACIÓN DE LA ENTREVISTA	
Objetivos	Recoger la información y cumplimentar el cuestionario
Observaciones	Este tercer contacto puede requerir entre una y cinco llamadas telefónicas. En algunos casos se realizaron llamadas telefónicas posteriores para completar la información recogida.
SEGUIMIENTO DEL TRABAJO DE CAMPO. LLAMADA TELEFÓNICA A UNA SELECCIÓN DE EMPRESAS	
Objetivo	Confirmar que la entrevista se ha realizado
Observaciones	Se realizó a través de un procedimiento por el que se comprobaba el trabajo realizado por los entrevistadores en diferentes periodos del desarrollo del trabajo de campo.
VALIDACIÓN DE LA INFORMACIÓN RECOGIDA. LLAMADA TELEFÓNICA A UNA SELECCIÓN DE EMPRESAS	
Objetivo	Validar la información recogida en la encuesta
Observaciones	Se realizó a través de un procedimiento por el que se validaba la información recogida por todos los entrevistadores al comienzo de la realización del trabajo de campo para comprobar si era correcto y durante el proceso de análisis.

3. DISTRIBUCIÓN MUESTRAL

Gráfico 4. Distribución muestral Fase I



III ANEXO II: FICHA TÉCNICA FASE II

1. DISEÑO

Universo	
Empresas con más de 5 asalariados situadas en actividades económicas más representativas en la CM, con más de 5000 trabajadores.	
Marco de referencia	Directorio Unificado de Establecimientos (DUE) depurado con fuentes de información propias
Total empresas	N=41.545
Muestra	
Unidad muestral	Empresa
Criterios para la distribución de las unidades muestrales	Empresas detectadas en la Fase I con ocupaciones en desajuste
Número de empresas totales	1.165 empresas

2. PROTOCOLO DE LA ENTREVISTA

PRIMER CONTACTO. LLAMADA TELEFÓNICA A LAS PERSONAS IDENTIFICADAS EN LA FASE I ANTERIOR	
Objetivos	Presentar los objetivos de la segunda fase del estudio. Aclarar dudas al entrevistado sobre el trabajo a realizar. Concertar una cita para la realización de la entrevista.
Observaciones	Este contacto puede requerir entre una y diez llamadas telefónicas dependiendo del tamaño de la empresa y sus localizaciones. Se confirma el nombre del entrevistado o entrevistados.
SEGUNDO CONTACTO. REALIZACIÓN DE LA ENTREVISTA	
Objetivos	Recoger la información y realización de la entrevista
Observaciones	En algunos casos se tuvieron que realizar llamadas telefónicas posteriores para completar la información recogida.
SEGUIMIENTO DEL TRABAJO DE CAMPO. LLAMADA TELEFÓNICA A UNA SELECCIÓN DE EMPRESAS	
Objetivo	Confirmar que la entrevista se ha realizado
Observaciones	Se realizó a través de un procedimiento por el que se comprobaba el trabajo realizado por los entrevistadores en diferentes periodos del desarrollo del trabajo de campo.
VALIDACIÓN DE LA INFORMACIÓN RECOGIDA. LLAMADA TELEFÓNICA A UNA SELECCIÓN DE EMPRESAS	
Objetivo	Validar la información recogida en la encuesta
Observaciones	Se realizó a través de un procedimiento por el que se validaba la información recogida por todos los entrevistadores al comienzo de la realización del trabajo de campo para comprobar si era correcto y durante el proceso de análisis.

3. DISTRIBUCIÓN MUESTRAL

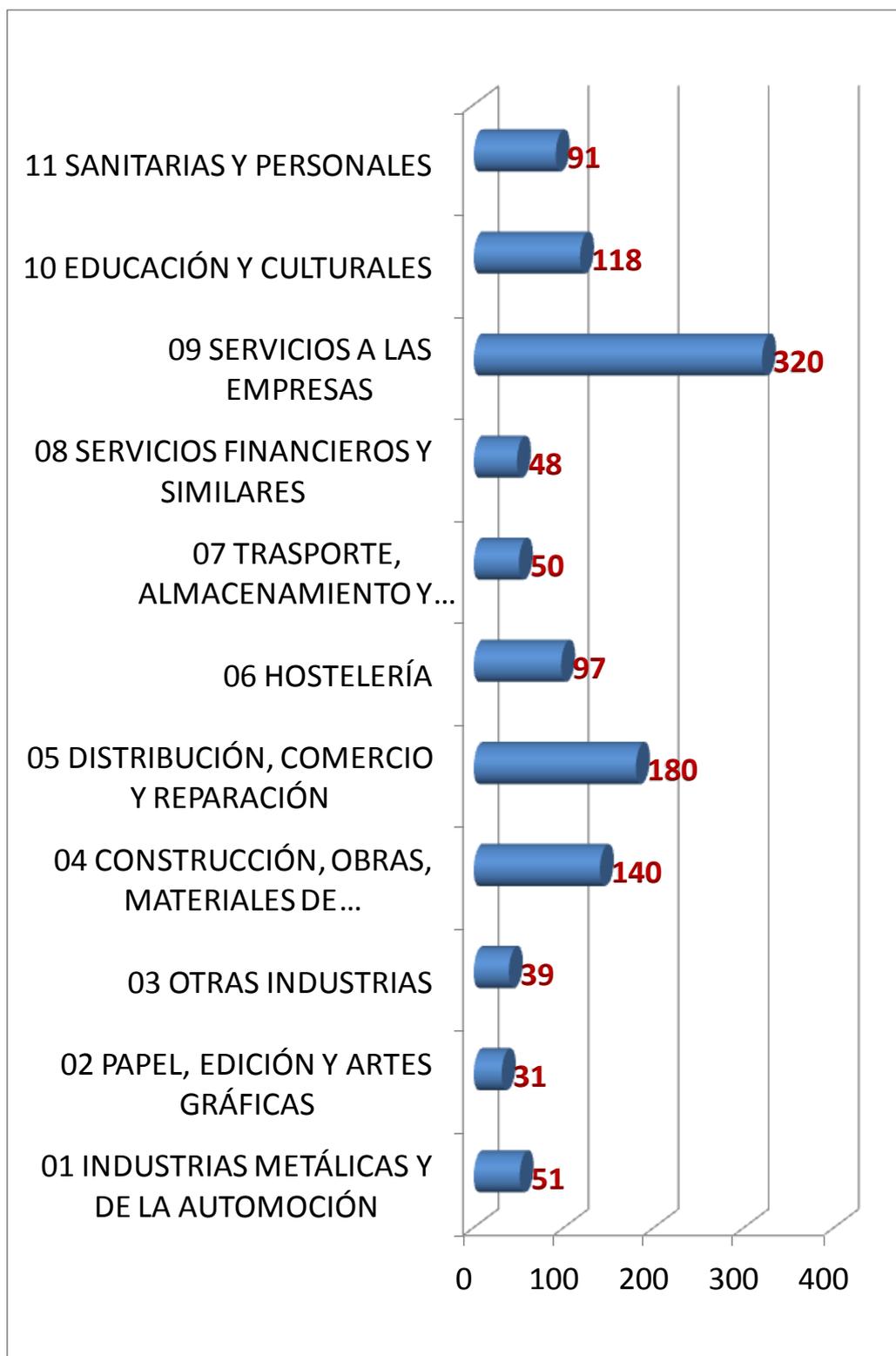


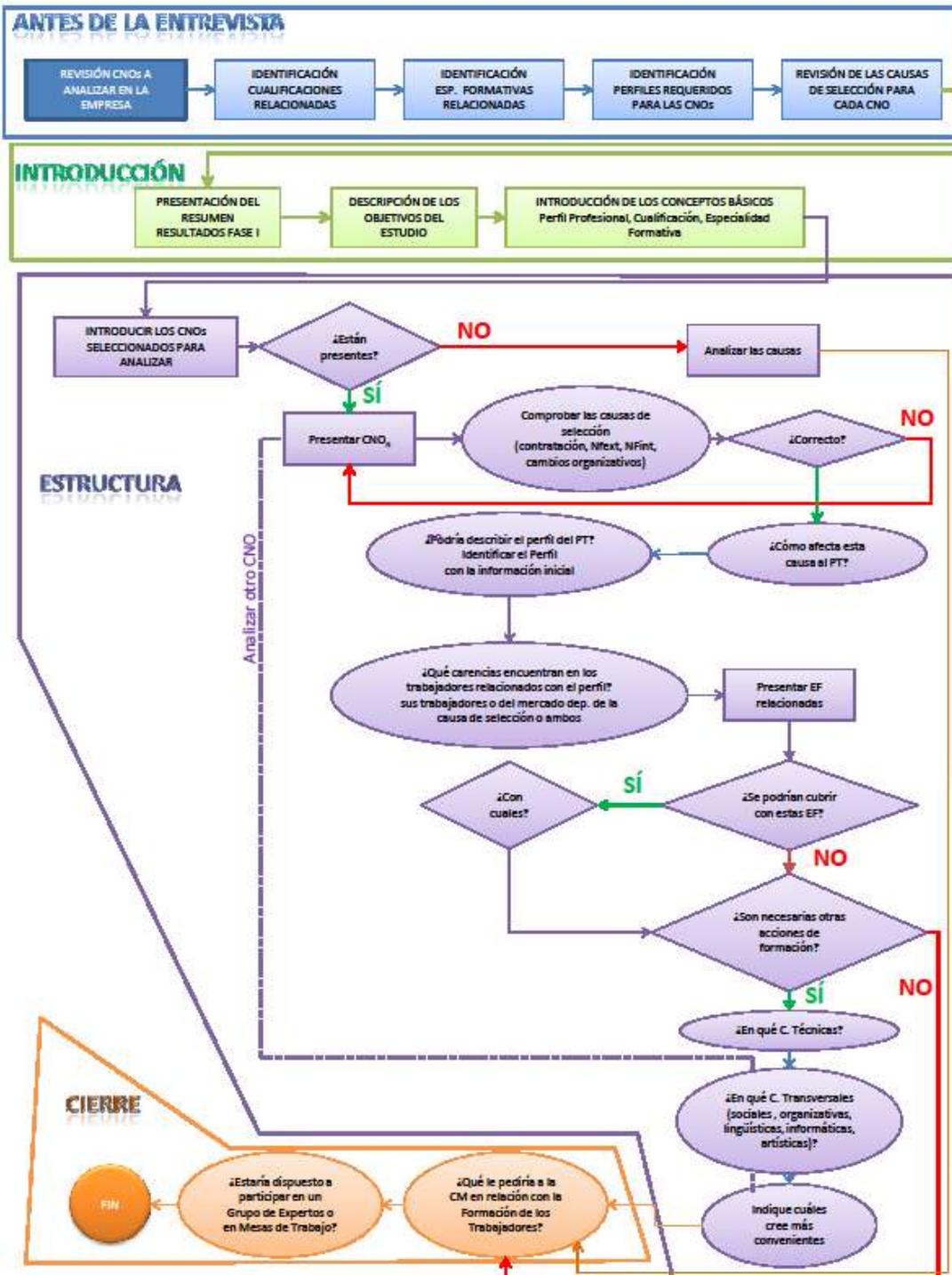
Gráfico 5. Distribución muestral Fase II

IV ANEXO III: GRUPOS SECTORIALES

GS1: INDUSTRIAS METÁLICAS Y DE LA AUTOMOCIÓN	
ae 28	Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo
ae 29	Industria de la construcción de maquinaria y equipo mecánico
ae 31	Fabricación de maquinaria y material eléctrico
ae 32	Fabricación de material electrónico; fabricación de equipo y aparatos de radio, televisión y comunicaciones
ae 33	Fabricación de equipos e instrumentos médico-quirúrgicos, de precisión, óptica y relojería
ae 34	Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques
ae 35	Fabricación de otro material de transporte
GS 2: PAPEL, EDICIÓN Y ARTES GRÁFICAS	
ae 21	Industria de papel
ae 22	Edición, artes gráficas y reproducción de soportes grabados
GS 3: OTRAS INDUSTRIAS (alimentación, textil, confección, cuero, calzado, madera, química)	
ae 15	Industria de productos alimenticios y bebidas
ae 18	Industria de la confección y de la peletería
ae 24	Industria química
ae 25	Fabricación de productos de caucho y materias plásticas
ae 26	Fabricación de otros productos minerales no metálicos
ae 36	Fabricación de muebles; otras industrias manufactureras
GS 4: CONSTRUCCIÓN, OBRAS, MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN, ENERGÍA EN GENERAL	
ae 40	Producción y distribución de energía eléctrica, gas, vapor y agua caliente
ae 45	Construcción
GS 5: DISTRIBUCIÓN, COMERCIO Y REPARACIÓN	
ae 50	Venta, mantenimiento y reparación de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotores; venta al por menor de combustible para vehículos de motor
ae 51	Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas
ae 52	Comercio al por menor, excepto el comercio de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotores; reparación de efectos personales y enseres domésticos
GS 6: HOSTELERÍA	
ae 55	Hostelería

GS 7: TRASPORTE ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES	
ae 60	Transporte terrestre; transporte por tuberías
ae 62	Transporte aéreo y espacial
ae 63	Actividades anexas a los transportes; actividades de agencias de viaje
ae 64	Correos y telecomunicaciones
GS 8: SERVICIOS FINANCIEROS Y SIMILARES	
ae 65	Intermediación financiera, excepto seguros y planes de pensiones
ae 66	Seguros y planes de pensiones, excepto seguridad social obligatoria
ae 67	Actividades auxiliares a la intermediación financiera
ae 70	Actividades inmobiliarias
GS 9: SERVICIOS A LAS EMPRESAS	
ae 71	Alquiler de maquinaria y equipo sin operario, de efectos personales y enseres domésticos
ae 72	Actividades informáticas
ae 73	Investigación y desarrollo
ae 74	Otras actividades empresariales
GS 10: EDUCACIÓN Y CULTURALES	
ae 80	Educación
ae 91	Actividades asociativas
ae 92	Actividades recreativas, culturales y deportivas
GS 11: SANITARIAS Y PERSONALES	
ae 85	Actividades sanitarias y veterinarias, servicio social
ae 90	Actividades de saneamiento público
ae 93	Actividades diversas de servicios personales

V ANEXO IV: ESQUEMA DE LA ENTREVISTA



VI BIBLIOGRAFÍA

Ana Pérez Larrauri <http://www.euskadi.net/> Formación en el pequeño comercio. Detección de las necesidades. Pág. 12- 17

ASEPELT (Volumen 30-1, abril 2012) *Estudios de economía aplicada*, Revista promovida por la Asociación de Economía aplicada

Capital Humano, Nº 232, Suplemento Formación y Desarrollo (Mayo 2009) <http://pdfs.wke.es/>. *Reciclaje para perfiles de baja cualificación e Interim Management como solución al desempleo de los de alta cualificación*. Pág. 92 y 93

Capital Humano, Nº 244, Redacción de Capital Humano (2010) http://capitalhumano.wke.es/noticias_base/. *AGETT alerta que la sobrecualificación lastra la productividad en España*.

Consuelo Costero, Paloma Arroyo et al. / Instituto de las Cualificaciones de la Comunidad de Madrid, Servicio Regional de Empleo, Consejería de Empleo, Mujer e Inmigración (2009) <http://www.madrid.org/>. *Estudio sectorial comprensivo de los sectores de la industria química y farmacéutica*. Pág. 17-78

Diéguez, María Isabel y Sinde Cantorna, Ana I. (2007) <http://pdfs.wke.es/>. *¿Necesidades de Formación en la empresa o sobrecualificación?: Análisis de un caso particular*. Capital Humano, Nº 209. Pág. 66- 78

Fernández-Ríos, Manuel (2004) *Análisis y descripción de los puestos de trabajo*, Ediciones Díaz de Santos, SA, Madrid

Fundación Iniciativas de Futuro de Castilla-La Mancha <http://www.sepecam.jccm.es> *Diagnóstico y detección de necesidades formativas en el comercio mayorista en Castilla- La Mancha*. Pág. 189- 215

<http://www.fundaciontripartita.org/> (2010) *Memoria Fundación Tripartita para la Formación para el empleo*.

<http://www.minetur.gob.es/>. *Otros sectores, datos actualizados*.

<http://www.proempleo5.es/> *Estudio de necesidades formativas ocupacionales en municipios menores de 10000 habitantes de la provincia de Jaén*.

<http://www.sarga.ccoo.es/formacion/necesidades> (2010) *Necesidades formativas del Sector de la Industria Textil y Confección de Prendas de Vestir de Castilla- La Mancha.*

http://www.sepe.es/contenido/observatorio/ocupaciones/ESTUDIO_OCUPACIONES *Información mensual de mercado de trabajo por ocupación abogados.*

Instituto Nacional de Estadística, Ministerio de Industria, Energía y Turismo, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Red Eléctrica Española y Ministerio de Economía y Competitividad (2011) <http://buscador.060.es/s.Presentaciones> *Sector Química (con productos farmacéuticos).* Pág. 1-25

Instituto Regional de la Cualificaciones de la Comunidad de Madrid, Servicio Regional de Empleo de la Comunidad de Madrid (2010) <http://www.madrid.org/c> *Estudio de perfiles y necesidades formativas del sector logístico en la Comunidad de Madrid.* Pág. 286- 298

Labrado Fernández, Manuel (2000) *Misiones y responsabilidades de los puestos de trabajo*, Ediciones Gestión 2000 SA, Barcelona 2000

Manuel Abad, director de Recursos Humanos de Grupo JG y Santiago González, consultor de Makeateam (2009 enero) <http://pdfs.wke.es/> *Gestión por competencias como estrategia de cambio.* El caso Grupo JG. Capital Humano, Nº 228. Pág. 24- 27

Miquel F. Oliver Trobat (2005) <http://www.fracasoescolar.com/> *Análisis de Necesidades Formativas del profesorado ante el fracaso escolar.*

Observatorio de las Ocupaciones, SPEE (septiembre y enero 2011) <http://publicacionesoficiales.boe.es/> *Actividades económicas con tendencia positiva en la Contratación.*

Revista de Formación y empleo (enero 2008) <http://formacionxxi.com/> *Necesidades de Formación.*

Roig Ibáñez, José (1996) *El estudio de los puestos de trabajo*, Ediciones Díaz de Santos, SA, Madrid

Sanchez Blanco, María Teresa; Capital Humano, Nº 177. (Mayo 2004) <http://pdfs.wke.es/> *EGMASA: La Formación, como compromiso empresarial y social; División de Servicios Corporativos. Resumen plan de Formación 2003.* Capital Humano, Nº 177. Pág. 49 y 50

SEPE, Observatorio de las ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal (Abril 2012)
<http://www.sepe.es/>. *Referentes de información del mercado de trabajo*.

Servicio Público de Empleo Estatal. Observatorio de las Ocupaciones; Antonio Doreste Miranda.
DP de Las Palmas, Gerardo González Mourín. DP de A Coruña, et al. (2010)
<http://www.sepe.es/contenido/> *Datos básicos de Movilidad 2010. Contratación y
movilidad geográfica de los trabajadores en España*. Pág. 88 y 89

Susana Llorens Gumbau, Psicología <http://webpages.ull.es/> *Detección de necesidades
formativas: una clasificación de instrumentos*.

VII ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Porcentaje de trabajadores con Necesidades de Formación Interna (% de trabajadores de la muestra con necesidades de formación interna)	15
Tabla 2. Empresas que manifiestan tener Necesidades de Formación Interna según Gran Grupo Ocupacional	18
Tabla 3. Valoración de la Necesidad de Formación Interna.....	20
Tabla 4. Porcentaje de trabajadores con Necesidades de Formación Externa.....	22
Tabla 5. Empresas que manifiestan tener Necesidades de Formación Externa según Gran Grupo Ocupacional	23
Tabla 6. Valoración de la Necesidad de Formación Externa	25
Tabla 7. Indicador Mixto de Necesidades de Formación Externa: Ocupaciones destacables	30
Tabla 8. Indicador Mixto de Necesidades de Formación Interna: Ocupaciones destacables	33
Tabla 9. Ocupaciones con desajustes seleccionadas para la Fase II	37
Tabla 10. Competencias más demandadas comunes a todos los Grupos Sectoriales.....	45
Tabla 11. Competencias más demandadas: Grupo Sectorial 01 INDUSTRIAS METÁLICAS Y DE LA AUTOMOCIÓN	47
Tabla 12. Competencias más demandadas: Grupo Sectorial 02 PAPEL, EDICIÓN Y ARTES GRÁFICAS.....	48
Tabla 13. Competencias más demandadas: Grupo Sectorial 03 OTRAS INDUSTRIAS	49
Tabla 14. Competencias más demandadas: Grupo Sectorial 04 CONSTRUCCIÓN, OBRAS, MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN, ENERGÍA EN GENERAL	50
Tabla 15. Competencias más demandadas: Grupo Sectorial 05 DISTRIBUCIÓN, COMERCIO Y REPARACIÓN	51
Tabla 16. Competencias más demandadas: Grupo Sectorial 06 HOSTELERÍA	52
Tabla 17. Competencias más demandadas: Grupo Sectorial 07 TRASPORTE ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES	53
Tabla 18. Competencias más demandadas: Grupo Sectorial 08 SERVICIOS FINANCIEROS Y SIMILARES	54

Tabla 19. Competencias más demandadas: Grupo Sectorial 09 SERVICIOS A LAS EMPRESAS	55
Tabla 20. Competencias más demandadas: Grupo Sectorial 10 EDUCACIÓN Y CULTURALES	57
Tabla 21. Competencias más demandadas: Grupo Sectorial 11 SANITARIAS Y PERSONALES	58
Tabla 22. Competencias con mayores carencias	59
Tabla 23. Competencias con mayores carencias: Grupo Sectorial 01 INDUSTRIAS METÁLICAS Y DE LA AUTOMOCIÓN.....	61
Tabla 24. Competencias con mayores carencias: Grupo Sectorial 02 PAPEL, EDICIÓN Y ARTES GRÁFICAS	62
Tabla 25. Competencias con mayores carencias: Grupo Sectorial 03 OTRAS INDUSTRIA	63
Tabla 26. Competencias con mayores carencias: Grupo Sectorial 04 CONSTRUCCIÓN, OBRAS, MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN, ENERGÍA EN GENERAL	64
Tabla 27. Competencias con mayores carencias: Grupo Sectorial 05 DISTRIBUCIÓN, COMERCIO Y REPARACIÓN	66
Tabla 28. Competencias con mayores carencias: Grupo Sectorial 06 HOSTELERÍA	67
Tabla 29. Competencias con mayores carencias: Grupo Sectorial 07 TRASPORTE ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES	68
Tabla 30. Competencias con mayores carencias: Grupo Sectorial 08 SERVICIOS FINANCIEROS Y SIMILARES.....	69
Tabla 31. Competencias con mayores carencias: Grupo Sectorial 09 SERVICIOS A LAS EMPRESAS	70
Tabla 32. Competencias con mayores carencias: Grupo Sectorial 10 EDUCACIÓN Y CULTURALES	72
Tabla 33. Competencias con mayores carencias: Grupo Sectorial 11 SANITARIAS Y PERSONALES.....	73
Tabla 34. Acciones de Formación más demandadas en la CM	74
Tabla 35. Acciones de Formación más demandadas: Grupo Sectorial 01 INDUSTRIAS METÁLICAS Y DE LA AUTOMOCIÓN.....	76
Tabla 36. Acciones de Formación más demandadas: Grupo Sectorial 02 PAPEL, EDICIÓN Y ARTES GRÁFICAS	77

Tabla 37. Acciones de Formación más demandadas: Grupo Sectorial 03 OTRAS INDUSTRIAS	78
Tabla 38. Acciones de Formación más demandadas: Grupo Sectorial 04 CONSTRUCCIÓN, OBRAS, MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN, ENERGÍA EN GENERAL	80
Tabla 39. Acciones de Formación más demandadas: Grupo Sectorial 05 DISTRIBUCIÓN, COMERCIO Y REPARACIÓN	81
Tabla 40. Acciones de Formación más demandadas: Grupo Sectorial 06 HOSTELERÍA	82
Tabla 41. Acciones de Formación más demandadas: Grupo Sectorial 07 TRASPORTE ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES	83
Tabla 42. Acciones de Formación más demandadas: Grupo Sectorial 08 SERVICIOS FINANCIEROS Y SIMILARES	84
Tabla 43. Acciones de Formación más demandadas: Grupo Sectorial 09 SERVICIOS A LAS EMPRESAS	85
Tabla 44. Acciones de Formación más demandadas: Grupo Sectorial 10 EDUCACIÓN Y CULTURALES	86
Tabla 45. Acciones de Formación más demandadas: Grupo Sectorial 11 SANITARIAS Y PERSONALES	88
Tabla 46. Competencias más demandadas: Gran Grupo Ocupacional 1. Directores y gerentes	89
Tabla 47. Competencias más demandadas: Gran Grupo Ocupacional 2. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	91
Tabla 48. Competencias más demandadas: Gran Grupo Ocupacional 3. Técnicos; profesionales de apoyo	93
Tabla 49. Competencias más demandadas: Gran Grupo Ocupacional 4. Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	94
Tabla 50. Competencias más demandadas: Gran Grupo Ocupacional 5. Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	95
Tabla 51. Competencias más demandadas: Gran Grupo Ocupacional 7. Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	96
Tabla 52. Competencias más demandadas: Gran Grupo Ocupacional 8. Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	97

Tabla 53. Competencias más demandadas: Gran Grupo Ocupacional 9. Ocupaciones elementales.....	98
Tabla 54. Competencias con mayores carencias: Gran Grupo Ocupacional 1. Directores y gerentes.....	99
Tabla 55. Competencias con mayores carencias: Gran Grupo Ocupacional 2. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales.....	101
Tabla 56. Competencias con mayores carencias: Gran Grupo Ocupacional 3. Técnicos; profesionales de apoyo.....	102
Tabla 57. Competencias con mayores carencias: Gran Grupo Ocupacional 4. Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina.....	103
Tabla 58. Competencias con mayores carencias: Gran Grupo Ocupacional 5. Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores.....	104
Tabla 59. Competencias con mayores carencias: Gran Grupo Ocupacional 7. Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria).....	106
Tabla 60. Competencias con mayores carencias: Gran Grupo Ocupacional 8. Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores.....	107
Tabla 61. Competencias con mayores carencias: Gran Grupo Ocupacional 9. Ocupaciones elementales.....	108
Tabla 62. Acciones de Formación más demandadas: Gran Grupo Ocupacional 1. Directores y gerentes.....	109
Tabla 63. Acciones de Formación más demandadas: Gran Grupo Ocupacional 2. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales.....	110
Tabla 64. Acciones de Formación más demandadas: Gran Grupo Ocupacional 3. Técnicos; profesionales de apoyo.....	112
Tabla 65. Acciones de Formación más demandadas: Gran Grupo Ocupacional 4. Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina.....	113
Tabla 66. Acciones de Formación más demandadas: Gran Grupo Ocupacional 5. Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores.....	114
Tabla 67. Acciones de Formación más demandadas: Gran Grupo Ocupacional 7. Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria).....	115

Tabla 68. Acciones de Formación más demandadas: Gran Grupo Ocupacional 8. Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores 116

Tabla 69. Acciones de Formación más demandadas: Gran Grupo Ocupacional 9. Ocupaciones elementales 2013..... 117

VIIIÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Construcción del indicador Mixto de Necesidades de Formación Externo	29
Gráfico 2. Construcción del indicador Mixto de Necesidades de Formación Interno	33
Gráfico 3. Ocupaciones en desajuste: causas de los desajustes	37
Gráfico 4. Distribución muestral Fase I	134
Gráfico 5. Distribución muestral Fase II	136