

empleo

em



Necesidades de Cualificación del Mercado de trabajo de la Comunidad de Madrid

2021



Necesidades de formación por sectores y ocupaciones Informe ejecutivo



UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
El FSE invierte en tu futuro



Comunidad
de Madrid

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

Consejero de Economía, Hacienda y Empleo

Javier Fernández-Lasquetty y Blanc

Viceconsejero de Empleo

Alfredo Timermans del Olmo

Directora General del Servicio Público de Empleo

María Belén García Díaz

COORDINACIÓN:

Subdirección General de Análisis, Planificación y Evaluación

ELABORACIÓN SIMPLE LÓGICA

Las conclusiones de esta publicación reflejan el punto de vista de los autores y no representan necesariamente la posición de la Comunidad de Madrid.

Necesidades de cualificación del mercado de trabajo de la Comunidad de Madrid 2021.

Necesidades de formación por sectores y ocupaciones. Informe ejecutivo

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

© Comunidad de Madrid, 2022

Edita

Dirección General del Servicio Público de Empleo

Vía Lusitana, 21. 28025 Madrid. Tel.: 91 580 54 00

Edición: 04/2022

Soporte y formato de edición: publicación en línea en formato pdf

Publicado en España - Published in Spain



Esta versión forma parte de la Biblioteca Virtual de la **Comunidad de Madrid** y las condiciones de su distribución y difusión se encuentran amparadas por el marco legal de la misma.



comunidad.madrid/publicamadrid

ÍNDICE

| | | |
|----------|--|-----------|
| 1 | INTRODUCCIÓN | 4 |
| 2 | ANTECEDENTES | 5 |
| 3 | DESCRIPCIÓN DEL UNIVERSO Y DE LA MUESTRA | 6 |
| | 3.1 Tejido empresarial de la Comunidad de Madrid. | 6 |
| | 3.2 Encuesta: Distribución de la muestra por sectores y Márgenes de error muestral | 7 |
| 4 | TRABAJO DE CAMPO | 8 |
| | 4.1 Encuesta a empresas | 8 |
| | 4.2 Ficha técnica | 9 |
| 5 | PRINCIPALES RESULTADOS | 11 |
| 6 | ANEXO: CUADRO EXPLICATIVO DE COMPETENCIAS | 20 |

1 Introducción

Para tener una aproximación a la situación que están viviendo las empresas que siguen en activo, en esta edición de la encuesta se les pregunta por los retos a los que se están enfrentando y su comparación con la situación previa a la pandemia, con especial atención a la necesidad de formación del personal actual y de los candidatos existentes en el mercado de trabajo.

Asimismo, las empresas entrevistadas han tenido que hacer gala de resiliencia para adaptarse lo mejor posible, y los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) y el teletrabajo han sido en muchos casos sus tablas de salvación. Por ello, en esta edición del estudio se mide, por una parte, la proporción de empresas con ERTE y lo que suponen en número de trabajadores, y por otra, se profundiza en la experiencia con el trabajo a distancia.

Sirve todo esto de contexto para los otros informes que componen esta investigación y que ahondan en las necesidades de formación tanto externa como interna de las empresas en la CM mediante sus respectivos indicadores.



2 Antecedentes

La Comunidad de Madrid, a través de la Dirección General del Servicio Público de Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo se encarga del diseño, planificación y evaluación de las estrategias, proyectos y políticas de promoción de empleo.

Para ello promueve:

- El mantenimiento, desarrollo, explotación y análisis de las diversas fuentes estadísticas que informan sobre el mercado de trabajo.
- La realización de los estudios e investigaciones del mercado de trabajo que sean necesarios para llevar a cabo la planificación de la política de empleo.

La presente investigación sobre “La determinación de las necesidades de cualificación en las empresas de la Comunidad de Madrid” se enmarca dentro de esta competencia de la Dirección General. Con ella pretende alcanzar un conocimiento detallado del mercado de trabajo en la Comunidad de Madrid, a partir de la opinión de las entidades y empresarios respecto a la situación de las ocupaciones y las cualificaciones profesionales presentes o de interés para sus empresas. Este conocimiento es el que contribuye al desarrollo y planificación de las políticas activas de empleo.

En el momento en el que se realizó la consulta a las empresas (desde inicios de septiembre hasta mediados de octubre de 2021), con más del 70% de la población vacunada y tasas descendentes de contagios, parece ir quedando atrás lo más duro de la crisis sanitaria, económica y social derivadas del estallido de la pandemia mundial de la COVID-19. Poco a poco se va recobrando la normalidad y se flexibilizan las restricciones preventivas que venían imperando. Aunque algunas de ellas, como la utilización de mascarillas en espacios interiores y el control de aforos en algunas actividades, aún se mantienen en el momento de la redacción de este informe.



3 Descripción del Universo y de la Muestra

3.1 Tejido empresarial de la Comunidad de Madrid.

Según los datos publicados por el Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid sobre "Colectivo empresarial", la región, a 1 de enero de 2020, disponía de 608.269 unidades productivas¹ (entendidas como *empresas* en esta investigación).

| Cnae 2009 | | Total | Sin asalariados o con sólo 1 | De 2 a 9 asalariados | De 10 a 49 asalariados | De 50 a 249 asalariados | De 250+ asalariados | Grupo Sectorial |
|----------------------|---|----------------|------------------------------|----------------------|------------------------|-------------------------|---------------------|-----------------|
| | | 608.269 | 441.846 | 124.496 | 33.580 | 7.136 | 1.211 | |
| 10-12 | GS.1. Industria agroalimentaria y Silvicultura | 2.712 | 1.622 | 697 | 317 | 69 | 7 | 1 |
| 24-30 y 45 | GS.2 Fabricación Mecánica y Automoción | 22.499 | 15.188 | 5.307 | 1.729 | 249 | 26 | 2 |
| 17-18 y 58.1 | GS.3 Papel, Edición y Artes Gráficas | 6.396 | 4.605 | 1.235 | 441 | 100 | 15 | 3 |
| 16-16, 19-23 y 31-33 | GS.4. Industria textil y resto de industrias | 11.634 | 8.160 | 2.464 | 806 | 162 | 42 | 4 |
| 35-39 | GS.5 Suministros (Energía, gas, agua, saneamiento y residuos) | 1.284 | 640 | 394 | 172 | 60 | 18 | 5 |
| 41-43 y 71 | GS.6 Construcción | 76.983 | 59.501 | 13.818 | 3.101 | 491 | 72 | 6 |
| 46-47, 77 y 95.2 | GS.7 Comercio (salvo automoción) | 125.064 | 88.626 | 28.828 | 6.446 | 1.031 | 133 | 7 |
| 49-53 | GS.8 Transporte y almacenamiento | 43.372 | 34.105 | 7.492 | 1.405 | 304 | 66 | 8 |
| 55-56, 79 y 90-92 | GS.9 Hostelería y Turismo | 62.141 | 39.869 | 16.906 | 4.793 | 511 | 62 | 9 |
| 58.2, 59-63 y 95.1 | GS.10 Información y Comunicaciones | 23.056 | 17.494 | 3.461 | 1.454 | 507 | 140 | 10 |
| 64-68 | GS.11 Actividades Financieras y similares | 35.365 | 24.747 | 7.672 | 2.568 | 324 | 54 | 11 |
| 85, 93 y 94 | GS.12 Educación y Deportes | 41.731 | 27.818 | 8.381 | 4.063 | 1.348 | 121 | 12 |
| 75, 86-88 | GS.13 Activ. Sanitarias y Servicios Sociales | 33.940 | 25.444 | 5.810 | 1.880 | 673 | 133 | 13 |
| 69-70, 72-74, 78 | GS.14 Actividades Profesionales | 67.155 | 53.993 | 10.241 | 2.139 | 630 | 152 | 14 |
| 80-82 y 96 | GS.15 Actividades Administrativas y Servicios Auxiliares | 54.937 | 40.034 | 11.790 | 2.266 | 677 | 170 | 15 |

¹ **Nota metodológica:** El Colectivo empresarial recoge el conjunto de unidades productivas de cualquier naturaleza, que ejercen su actividad económica en la Comunidad de Madrid.

La unidad productiva se define como la unidad básica en el espacio generadora de actividad económica, coincidiendo en la mayoría de los casos con conceptos análogos como el establecimiento o la unidad local. Pero la unidad productiva agrupa igualmente a las actividades móviles (sin local estable), así como las actividades de otros autónomos, que se localizan convencionalmente en la dirección postal que se declara, que, en muchos casos, coincide con el domicilio habitual del profesional.



3.2 Encuesta: Distribución de la muestra por sectores y Márgenes de error muestral

| CNAE 2009 | Sectores | Total | e= ± __% | De 2 a 9 trabajadores | De 10 a 49 trabajadores | De 50 a 249 trabajadores | De 250+ trabajadores | Grupo Sectorial |
|----------------------|--|--------------|--------------|-----------------------|-------------------------|--------------------------|----------------------|-----------------|
| | | 5.021 | | 3.555 | 1.134 | 271 | 61 | |
| | e= ± __% | 1,4% | | 1,7% | 2,9% | 6,0% | 12,5% | |
| 01-03, 10-12 | GS 1. Industria agroalimentaria y Silvicultura | 34 | 16,9% | 22 | 10 | 2 | 0 | 1 |
| 24-30 y 45 | GS2 Industria del metal y Automoción | 224 | 6,6% | 156 | 54 | 12 | 2 | 2 |
| 17-18 y 58.1 | GS3 Papel, Edición y Artes Gráficas | 62 | 12,5% | 45 | 14 | 3 | 0 | 3 |
| 13-16, 19-23 y 31-33 | GS4. Industria textil y resto de industrias | 114 | 9,2% | 82 | 25 | 6 | 1 | 4 |
| 35-39 | GS5 Suministros (Energía, gas, agua, saneamiento y residuos) | 21 | 21,5% | 11 | 7 | 2 | 1 | 5 |
| 41-43 y 71 | GS6 Construcción | 532 | 4,3% | 382 | 125 | 23 | 2 | 6 |
| 46-47, 77 y 95.2 | GS7 Comercio (salvo automoción) | 1.138 | 2,9% | 876 | 217 | 40 | 5 | 7 |
| 49-53 | GS8 Transporte y almacenamiento | 253 | 6,2% | 166 | 67 | 15 | 5 | 8 |
| 55-56, 79 y 90-92 | GS9 Hostelería y Turismo | 571 | 4,1% | 392 | 152 | 22 | 5 | 9 |
| 58.2, 59-63 y 95.1 | GS10 Información y Comunicaciones | 179 | 7,4% | 105 | 46 | 19 | 9 | 10 |
| 64-68 | GS11 Actividades Financieras y similares | 298 | 5,7% | 239 | 45 | 13 | 1 | 11 |
| 85, 93 y 94 | GS12 Educación y Deportes | 430 | 4,7% | 247 | 132 | 44 | 7 | 12 |
| 75, 86-88 | GS13 Activ. Sanitarias y Servicios Sociales | 265 | 6,0% | 163 | 73 | 22 | 7 | 13 |
| 69-70, 72-74, 78 | GS.14 Actividades Profesionales | 450 | 4,6% | 354 | 75 | 17 | 4 | 14 |
| 80-82 y 96 | GS.15 Actividades Administrativas y Servicios Auxiliares | 450 | 4,6% | 315 | 92 | 31 | 12 | 15 |

No obstante, viendo el margen de error tan elevado que tendrían algunos Grupos sectoriales, se decide agrupar los siguientes a efectos de análisis:

- GS1: Industria agroalimentaria y Silvicultura y GS4: Industria textil y resto de industrias
- GS5: Suministros y GS6: Construcción



4 Trabajo de campo

4.1 E n c u e s t a a e m p r e s a s

El análisis y diagnóstico de los requerimientos de cualificación de las empresas de la CM se ha llevado a cabo mediante una encuesta a altos directivos y responsables de formación del personal para preguntarles acerca de: la estructura ocupacional de su empresa, número actual, pasado y previsto de trabajadores por puesto de trabajo, jubilaciones y su reemplazo, contratación activa de trabajadores, necesidades de formación para su actual plantilla y para candidatos que se encuentren en el mercado laboral, así como sobre cambios organizativos que puedan estar afectando a su actividad y a su personal.



- **Ámbito:** Comunidad de Madrid.
- **Universo:** Empresas de la Comunidad de Madrid, con dos o más trabajadores. El número de empresas con estas características a 1 de enero de 2020 es, según los datos Colectivo empresarial en la Comunidad de Madrid producidos por el Instituto de Estadística de la Comunidad, de 166.423 empresas.
- **Muestra:** 5.021 empresas fueron entrevistadas.
- **Tasa de respuesta:** 16,93% sobre las 29.661 empresas contactadas.
- **Muestreo:** Aleatorio estratificado con afijación no proporcional a la distribución de las empresas por tamaño (para reforzar los dos tramos superiores), pero sí directamente proporcional a la distribución de la empresa de la CM por Grupo Sectorial. Para contactar con las empresas, se ha utilizado una base de datos de 47.215 empresas de las Actividades Económicas válidas, con 2 o más trabajadores y número de teléfono.
- **Entrevistas:** Telefónicas asistidas por ordenador (CATI), con una duración media global de 14:58 (en minutos y segundos); oscilando entre los 12:39 minutos de media en las empresas de 2 a 9 trabajadores y los 28:20 minutos para las mayores de 250. Estas fueron realizadas por un equipo de encuestadores de Simple Lógica con acreditada experiencia en la realización de entrevistas a empresas, formado en los aspectos específicos del presente trabajo.
- **Fechas:** Las entrevistas se realizaron entre el 28 y el 30 de Julio de 2021 (pre-test) y entre el 30 de agosto y el 20 de octubre de 2021 (estudio principal).

- **Supervisión:** A lo largo de todo el periodo de encuestación se realizó una supervisión continuada de los trabajos mediante la escucha simultánea de las entrevistas o rellamada



telefónica del 5,18% de las entrevistas, afectando a la totalidad de los entrevistadores participantes.

- **Margen de error:** $\pm 1,4$ para $p=q=0,5$ y un nivel de confianza del 95% para datos globales.
- **Ponderación y tratamiento:** Los datos obtenidos se han ponderado según la distribución de las empresas en la CM por Grupo sectorial y de tamaño (ver cuadro 4.1.2 Distribución porcentual de las empresas por Actividad Económica y tamaño).
- **Instituto responsable:** Simple Lógica Investigación S.A. adherido al código deontológico ICC/ESOMAR que regula la práctica de la investigación social y de mercado. Conclusiones

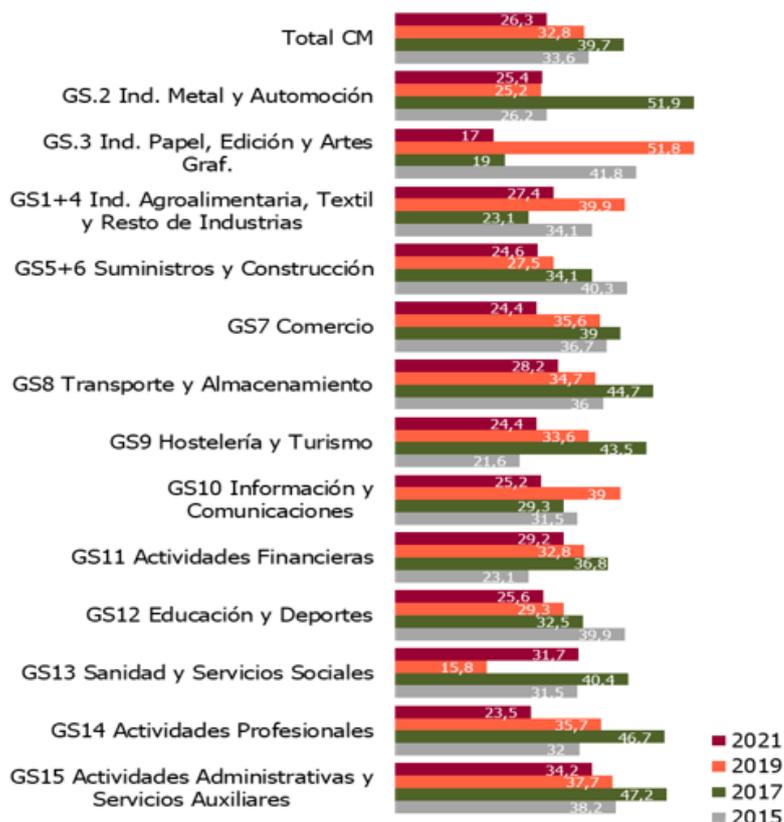


5 Principales resultados

Las necesidades de Formación Interna, por empresas:

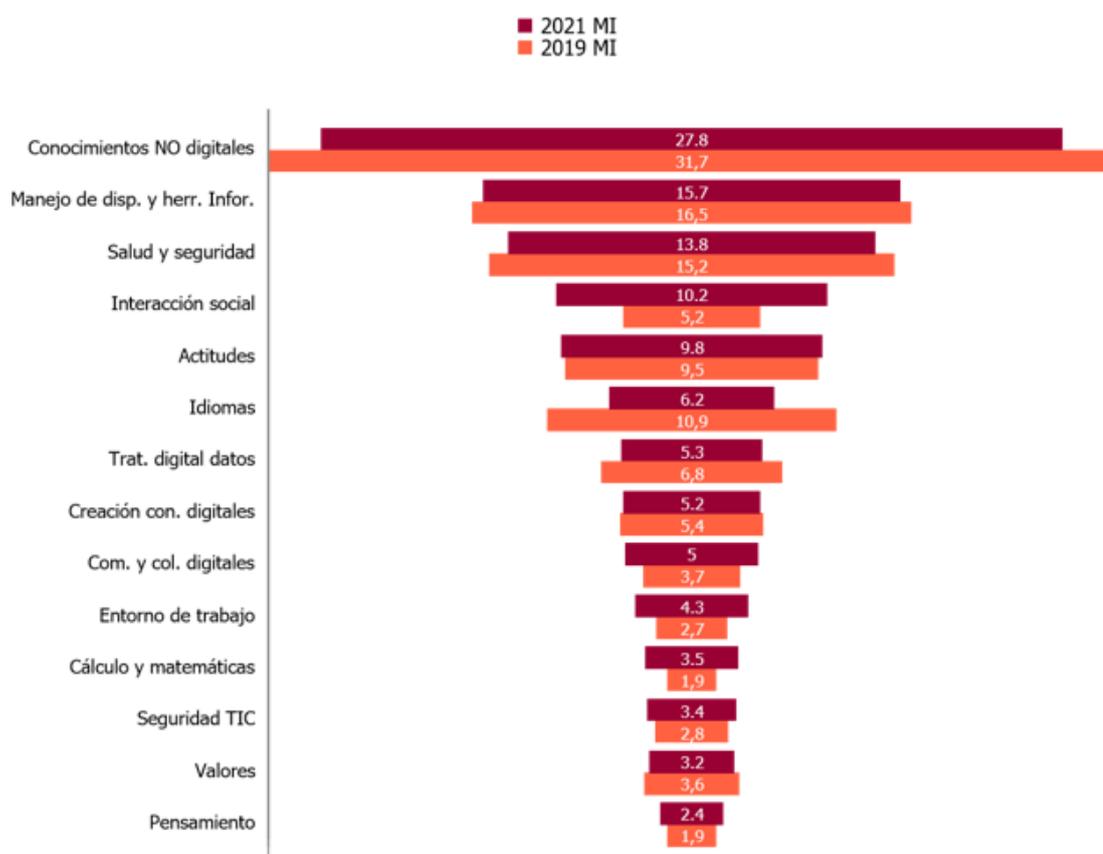
- Casi una de cada cuatro empresas de la Comunidad de Madrid ha manifestado tener necesidades de formación interna para alguna de sus ocupaciones (26,5%); 6,5 puntos porcentuales menos que en 2019. Continúan descendiendo desde 2017.
- En 2021, tras el estallido de la pandemia, los sectores con mayor porcentaje de empresas que necesitan formación para sus empleados actuales son: GS15: Actividades administrativas y servicios auxiliares (34,2%), GS13: Sanidad y servicios sociales (31,7%), GS11: Actividades financieras (29,2%), GS8: Transporte y almacenamiento (28,2%) y GS1+4: Industrias agroalimentaria, textil y resto (27,4%).
- Las empresas con necesidades de formación interna aumentan conforme se eleva el tamaño de las mismas. Así, mientras que el porcentaje de las que declaran estas necesidades entre las microempresas es el 23,4%, éste llega hasta el 57,3% en las grandes.

Porcentaje de empresas con necesidades de formación interna según Grupo Sectorial y año



- Los grupos ocupacionales para los que más empresas declaran tener necesidades de formación interna son GO3: Técnicos y profesionales de apoyo (27,5%) y GO2: Técnicos y profesionales científicos e intelectuales (26,7%).
- El grado de necesidad formativa interna de las empresas es de X=8,1 puntos sobre 10. Éste asciende 2 décimas con respecto a 2019 y recupera el nivel de 2017.
- La competencia más demandada por las empresas es que sus trabajadores actuales adquieran *Conocimientos NO digitales propios del puesto* (identificada por el 27,8% de las empresas como la más importante). Le siguen las siguientes competencias: el *Manejo de dispositivos y herramientas informáticas* (15,7%), *Salud y Seguridad* (13,8%), *Interacción social* (10,2%), *Actitudes* (9,8%), *Idiomas* (6,2%), *Tratamiento digital de datos* (5,3%), *Creación de contenidos digitales* (5,2%) y, *Comunicación y colaboración digitales* (5%).

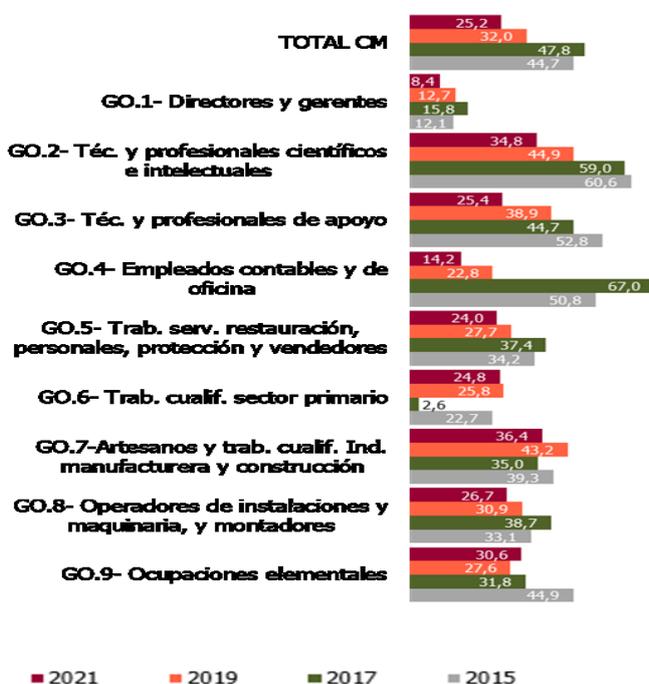
Porcentaje de empresas con necesidades de formación interna según tipo de competencias demandadas (MI: Más Importante).



Las necesidades de Formación Interna, por trabajadores:

- En número de trabajadores, el 25,2% de los trabajadores actuales necesitan formación interna, 6,8 puntos porcentuales menos que en 2019. Y continúa descendiendo desde 2017.
- En 2021, los sectores donde se concentra un mayor número de trabajadores con necesidades formativas internas son: GS10: Información y comunicaciones (con un 38% de su plantilla precisando mejorar alguna destreza). Le siguen GS5+6: Suministros y construcción (34%), GS11: Actividades financieras (29,7%), GS15: Actividades administrativas y servicios auxiliares (28,1%) y GS13: Sanidad y servicios sociales (26,2%).
- Los trabajadores con necesidades de formación interna aumentan conforme se eleva el tamaño de sus empresas. Así, mientras que el porcentaje en las microempresas es el 15,5%, éste llega hasta el 47,9% en las grandes.
- Los grupos ocupacionales con mayor volumen de trabajadores teniendo necesidades de formación interna son el GO2: Técnicos y profesionales científicos e intelectuales (34,8%), el GO7: Artesanos y trabajadores cualificados de la industria manufacturera y construcción (36,4%) y el GO9: Ocupaciones elementales (30,6%).

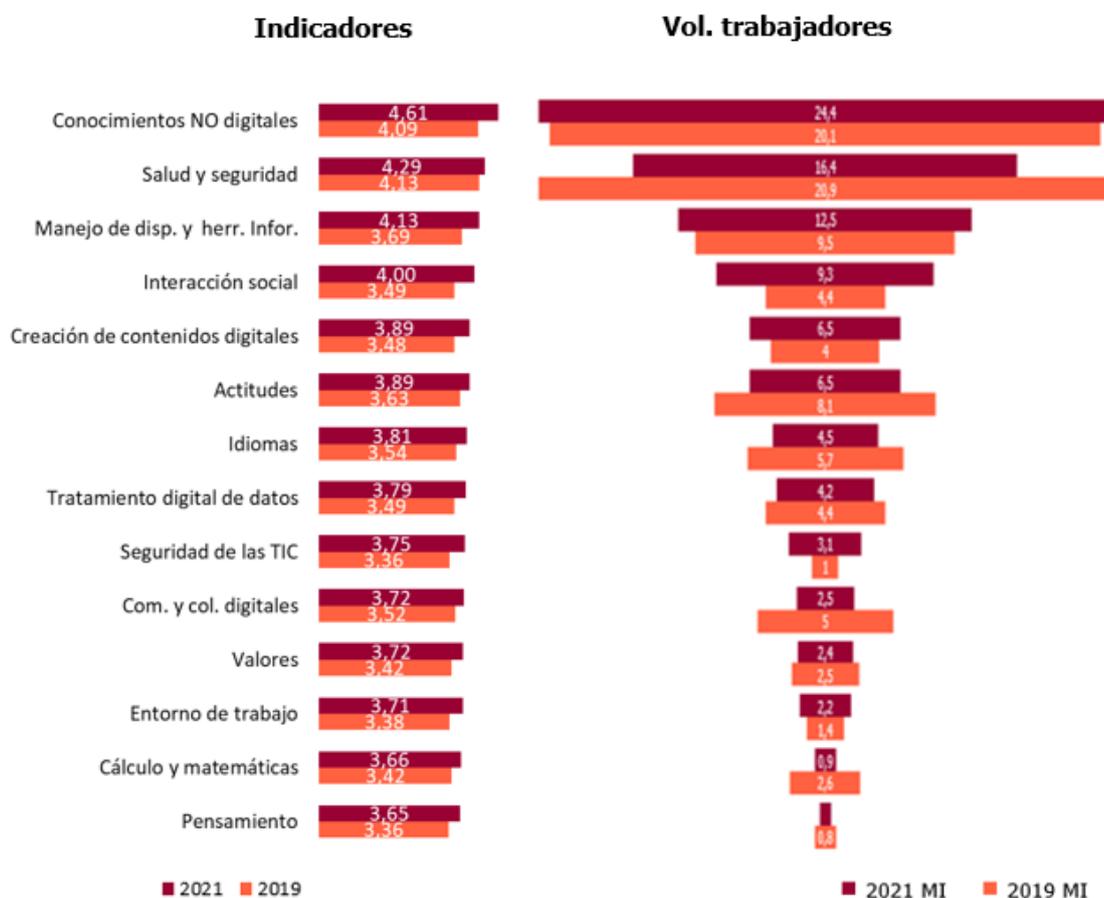
% Trabajadores con necesidades formativas internas, por Grupo ocupacional



- El grado de necesidad formativa interna de los trabajadores es de X=8,3 puntos sobre 10; sensiblemente superior a los X=7,5 de 2019.

- Los indicadores muestran un grado moderado de necesidad formativa interna en las distintas competencias, oscilando entre los 4,61 puntos sobre 10 con respecto a los *Conocimientos NO digitales* y los 3,65 que registran las competencias en materia de *Pensamiento*. Las tres competencias más necesarias siguen siendo las mismas que en 2019, antes de la pandemia: la 1ª, *los Conocimientos NO digitales propios del puesto* (4,61 puntos, y es la destreza que más sube de todas: 5,2 décimas). La 2ª, las relativas a la *Salud y seguridad en el trabajo*, 4,26 puntos (gana 1,6 décimas). Y la 3ª, el *Manejo de dispositivos y herramientas informáticas* (sube 4,4 décimas hasta los 4,13 puntos). La *Interacción social* es la 4ª competencia más relevante (con 4,0 puntos), y la segunda que más asciende (5,2 décimas).

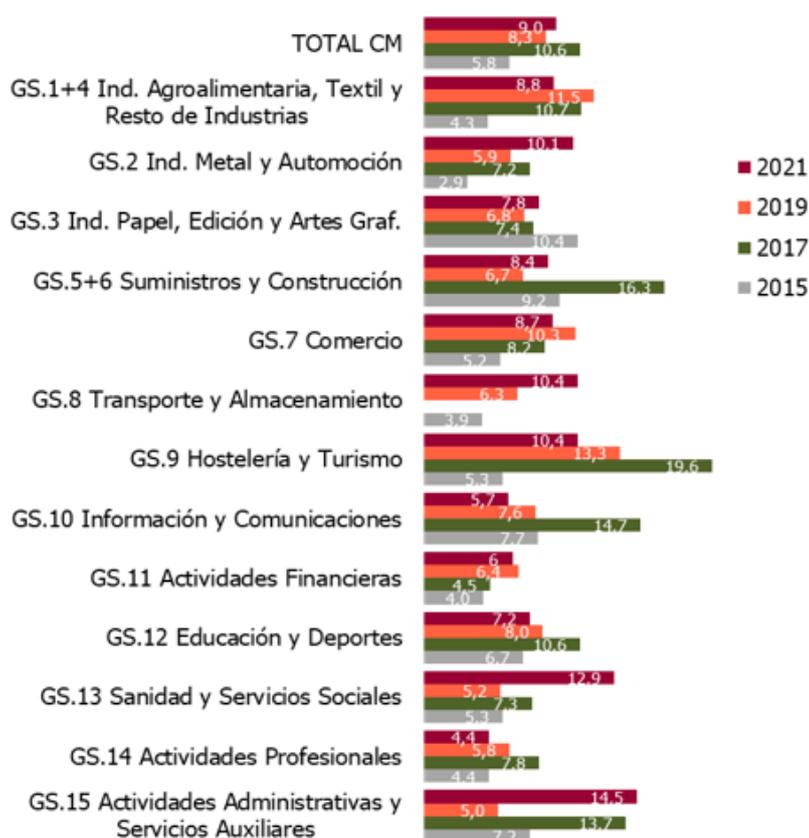
Competencias demandadas para **Formación Interna:**



Las necesidades de Formación Externa, por empresas:

- El 9% de las empresas de la Comunidad de Madrid detectan carencias formativas durante sus procesos de selección para cubrir una o varias de sus ocupaciones; 0,7 puntos porcentuales más que en 2019.
- En 2021, los sectores con mayor porcentaje de empresas con necesidades de formación externa son: GS15: Actividades administrativas y servicios auxiliares (14,5%), GS13: Sanidad y servicios sociales (12,9%), GS8: Transporte y almacenamiento y GS9: Hostelería y turismo, (con sendos 10,4%) y GS2: Industria del metal y automoción (10,1%).

Porcentaje de empresas con necesidades de formación externa según Grupo Sectorial

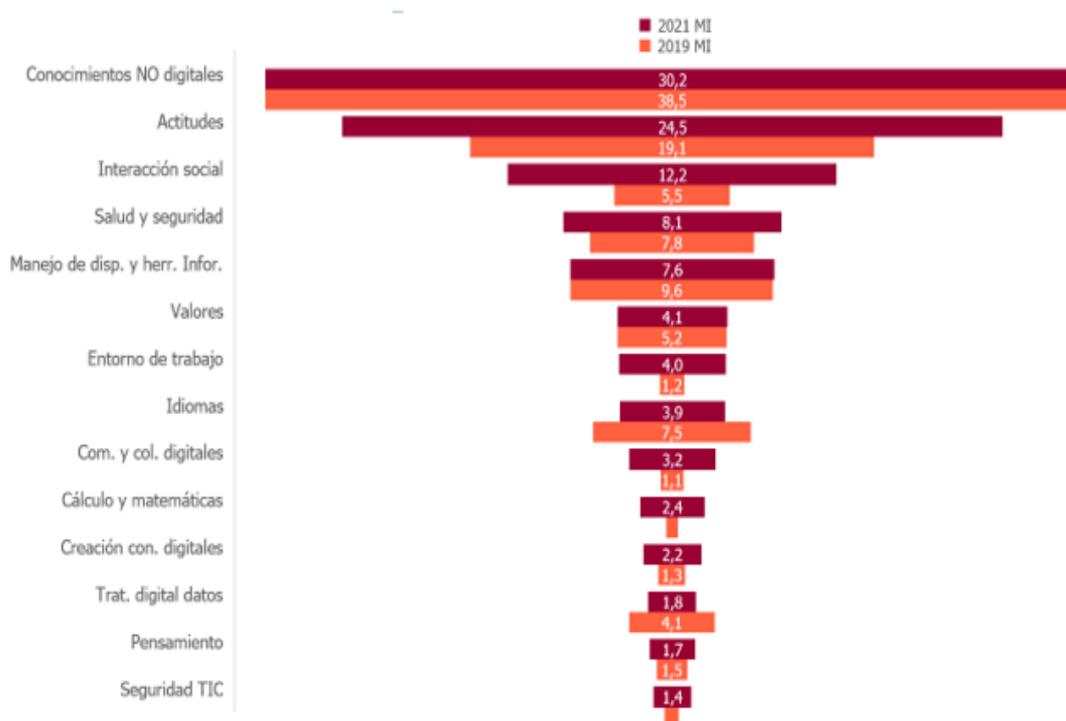


- Las empresas con necesidades de formación externa aumentan conforme se eleva el tamaño de las mismas. Así, mientras que el porcentaje de las que declaran estas necesidades entre las microempresas es el 8,2%, éste llega hasta el 16,7% en las grandes.
- Los grupos ocupacionales para los que más empresas declaran detectar carencias en los candidatos que les llegan son: GO5: Trabajadores de Servicios de Restauración, Personales, Protección y Vendedores (29,9%), GO3: Técnicos y profesionales de apoyo (19,5%), GO2:

Técnicos y profesionales científicos e intelectuales (16,7%) y GO7: Artesanos y trabajadores cualificados de la Industria manufacturera y la construcción (16,6%).

- Se mantiene el grado de necesidad formativa externa de las empresas: X=8,6 puntos sobre 10; sin variaciones con respecto a 2019, antes de la pandemia.
- La competencia más demandada a los trabajadores que se encuentran en el mercado laboral es que éstos cuenten ya con *Conocimientos no digitales propios del puesto* que van a desempeñar (identificada por el 30,2% de las empresas como la más importante). Le siguen en este orden las siguientes competencias: *Actitudes* (24,5%), *Interacción social* (12,2%), *Salud y Seguridad* (8,1%) y el *Manejo de dispositivos y herramientas informáticas* (7,6%).

Porcentaje de empresas con necesidades de formación externa según tipo de competencias demandadas (MI: Más Importante).

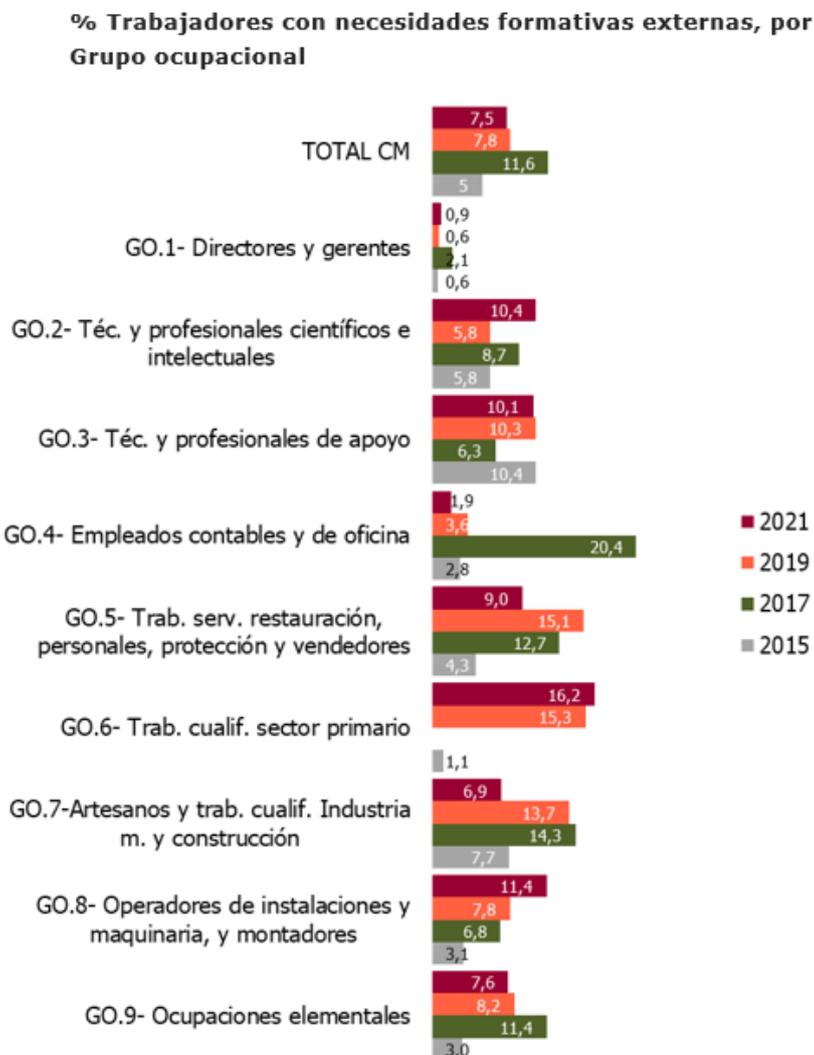


Las necesidades de Formación Externa, por trabajadores:

- Las empresas entrevistadas detectaron carencias formativas en la incorporación de nuevos trabajadores a través de sus procesos de selección que suponen el 7,5% de sus empleados en puestos existentes o de nueva creación. Este porcentaje de trabajadores con necesidades formativas externas es prácticamente el mismo (7,8%) que antes de la pandemia.
- En 2021, el sector donde se concentra un mayor número de trabajadores con estas necesidades formativas es el GS10: Información y comunicaciones (el 22,8% de cuyos trabajadores tiene necesidades de formación externa). Le siguen el GS8: Transporte y almacenamiento (12,1%) y el GS15: Actividades administrativas y servicios auxiliares (11,1%).
- Los trabajadores con necesidades de formación externa aumentan conforme se eleva el tamaño de las empresas. Así, mientras que el porcentaje de éstos en las microempresas es el 5%, éste llega hasta el 11,2% en las grandes.



- Los grupos ocupacionales con mayor volumen de trabajadores con necesidades de formación externa son: GO8: Operadores de instalaciones y maquinaria (11,4%), GO2: Técnicos y profesionales científicos e intelectuales (10,4%) y GO3: Técnicos y profesionales de apoyo (10,1%).



- El grado de necesidad formativa externa de los trabajadores es de $X=8,7$ puntos sobre 10. Éste asciende 3 décimas con respecto a 2019.
- Los indicadores señalan un moderado grado de necesidad de reforzar las destrezas de los candidatos en las distintas competencias ESCO, al oscilar entre los 4,09 puntos sobre 10 con respecto a los *Conocimientos NO digitales* y los 3,65 de las competencias en *Pensamiento*.
- La competencia más necesaria sigue siendo la misma que en 2019 antes de la pandemia: *los Conocimientos no digitales propios del puesto* (4,09 puntos, aunque desciende 3,4 décimas).



6 Anexo: Cuadro explicativo de competencias

| | | | |
|---------------------------------------|---|-----------------------------------|---|
| Salud y seguridad | Salud y seguridad: (Aplicación de normativa en seguridad e higiene en el trabajo, reciclaje y sostenibilidad del entorno laboral.) | Creación con. Digitales | Creación de contenidos digitales: (Programación informática, desarrollo de nuevos contenidos digitales o reelaboración de otros existentes. Derechos de autor) |
| Cálculo y matemáticas | Cálculo y matemáticas: (Realizar cálculos matemáticos, mediciones, gestionar datos numéricos y transmitir información matemática en su trabajo) | Valores | Valores: (Comportamiento cortés y ético) |
| Entorno de trabajo | Entorno de trabajo: (Velar por un buen ambiente de trabajo, Aplicar normas de calidad, el plan de empresa, apoyar la igualdad de género y la diversidad cultural) | Actitudes | Actitudes: (En el trabajo, tener: perseverancia, cumplir los compromisos, entusiasmo, curiosidad, ganas de aprender, minuciosidad, capacidad de adaptarse al cambio, esforzarse, manejar positivamente la presión, trabajar eficazmente en solitario, etc.) |
| Trat. Digital datos | Tratamiento digital de datos: (Buscar, filtrar, evaluar, gestionar y almacenar datos, información y contenidos digitales) | Interacción social | Interacción social: (Conseguir que las personas se unan para conseguir un fin en el trabajo ya sea: enseñándoles, dirigiéndoles, preguntándoles, convenciéndoles, motivándoles, negociando, aceptando las críticas constructivas, etc.) |
| Seguridad TIC | Seguridad de las TIC: (Seguridad informática/Ciberseguridad (protección de datos personales, de los equipos y garantizar uso seguro de Internet) | Pensamiento | Pensamiento: (Idear mentalmente cómo resolver problemas y desarrollar tareas complejas, evaluando la información disponible, memorizando, aprendiendo de los errores o pensando de forma creativa) |
| Com. y col. digitales | Comunicación y colaboración digitales: (Comunicarse, trabajar en equipo y colaborar con otros utilizando herramientas on-line) | Idiomas | Idiomas: (lengua y nivel) |
| Manejo de disp. y herr. Infor. | Realización de tareas manejando dispositivos y herramientas informáticas: (Utilizar o manejar equipos, dispositivos, programas informático o tecnologías digitales para resolver problemas y realizar su trabajo) | Conocimientos NO digitales | Conocimientos <u>no</u> digitales propios del puesto: (cursos de especialización NO informáticos ni digitales. P ej: mechas de pelo, alérgenos en alimentación, protocolo, atención psicológica a víctimas en catástrofes) |



Ejemplos de literales concretos de Conocimientos NO digitales propios del puesto:

| | |
|--|--|
| GS2: Industria del metal y automoción | <i>Tacógrafos / Desmontaje de coches / Máquinas de diagnóstico / Curso de soldadura / Que sepan manejar tornos de levas, etc.</i> |
| GS3: Papel, edición y artes gráficas | <i>El comportamiento del color en los distintos soportes de impresión / Que sepan utilizar la máquina/ etc.</i> |
| GS1+4: Industrias agroalimentaria, textil y resto | <i>Tapizado y montaje de muebles, técnicas de taller, formación en prótesis y en manejo de maquinaria para prevenir defectos a la hora de trabajar/ Montaje de cristales y Manejo de cepillo, etc.</i> |
| GS5+6: Suministros y construcción | <i>Cursos de iniciación a la construcción/ Trabajos en altura / Aprender el trabajo de pocería y fontanería</i> |
| GS7: Comercio | <i>Formación en floristería / Lenguaje de signos / Manejo de maquinaria de costura y que pudieran realizar más operaciones para elaborar el calzado / Limpieza y corte de pescado / Reparación de bicicletas, etc</i> |
| GS8: Transporte y almacenamiento | <i>CAP para manejo de autobuses / Tacógrafos y conducción eficiente / Carnet de carretillero / Tributación, comercio exterior y aduanas / Carnet C+E, Carretillero y manipulación de alimentos / Conocimiento de camión y de las cargas en general, etc.</i> |
| GS9: Hostelería y turismo | <i>Protocolo de mesa / Manejo de cuchillo / Coctelería / Corte de jamón / Sumiller / Curso específico de cocina / Alta cocina / Permiso de conducción E o para llevar +3.500 kg, etc.</i> |
| GS10: Información y comunicaciones | <i>Certificaciones técnicas Microsoft, HP / Inteligencia artificial / Manejo de redes / Reciclaje y especialización de integradores de sistemas de comunicación / etc.</i> |
| GS11: Actividades financieras | <i>Formación sobre ayudas del Estado y Normativa europea / Actualización de las leyes, legislación sobre comercio internacional / Formación técnica en seguros</i> |
| GS12: Educación y deportes | <i>Primeros auxilios / Natación para las etapas de menores / Prevención de drogas / Habilidades pedagógicas / Métodos didácticos específicos como el Montessori o Reggio Emilia, etc.</i> |
| GS13: Sanidad y servicios sociales | <i>Cuidados paliativos / Certificados para ayuda en domicilio / Novedades en tratamientos de animales / Formación específica en discapacidad intelectual / Psicología clínica, etc.</i> |
| GS14: Actividades profesionales | <i>Actualizaciones de normativas (laboral, contable, fiscal o mercantil) / Modelos de fiscalidad, etc.</i> |



GS15: Actividades administrativas y servicios auxiliares

Poda y tala en altura / Formación contra incendios / Nuevas técnicas de estetición y peluquería / Formación técnica del puesto: maquinaria y productos químicos / Repartidores de costes (aparatos que hay que poner en los radiadores) / Manejo de maquinaria de planchado industrial / Maderoterapia y uñas, etc.



pleo

e



El presente estudio se enmarca, junto con otros dos documentos complementarios, en una investigación que tiene como objetivo determinar las necesidades de formación de los trabajadores madrileños, tanto ocupados como desempleados, y establecer indicadores que valoren dichas demandas de cualificación. En concreto, la investigación se apoya en una encuesta efectuada a empresas de la Comunidad de Madrid de 2 o más trabajadores, en la que se les pregunta sobre las carencias formativas, evolución de las contrataciones, cambios organizativos, etc. En dichos documentos se presentan los resultados y se valoran las necesidades de formación halladas, diferenciando entre competencias técnicas y competencias personales, y tomando como referencia para estas últimas las establecidas en la Clasificación Europea de Capacidades/competencias, cualificaciones y ocupaciones (ESCO). Los datos se muestran por Grupos Sectoriales y por Ocupaciones, atendiendo además a otras variables como el tamaño de las empresas, su antigüedad, ámbito de actividad, estructura organizativa, etc. Esta explotación permite identificar en qué ámbitos productivos de la Región se producen las demandas formativas, así como el tipo y grado de necesidad manifestada por las empresas encuestadas.