

empleo

em



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

2021



Informe ejecutivo global



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.

Informe ejecutivo global

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	ANTECEDENTES	4
1.1	Introducción	5
2	DESCRIPCIÓN DEL UNIVERSO Y DE LA MUESTRA	6
2.1	Tejido empresarial de la Comunidad de Madrid	6
2.2	Encuesta: Distribución de la muestra por sectores y Márgenes de error muestral	7
3	TRABAJO DE CAMPO	8
3.1	Encuesta a empresas	8
3.2	Ficha técnica	8
4	PRINCIPALES RESULTADOS	10
4.1	Perfil de las empresas entrevistadas.....	10
4.2	Retos que están afrontando las empresas	12
4.3	La distribución del empleo entre las empresas de la muestra	13
4.4	La evolución del empleo	14
4.5	Los autónomos en las empresas	15
4.6	Los ERTES en las empresas	16
4.7	El teletrabajo en las empresas	18
4.8	La estabilidad en el empleo	20
4.9	La evolución del empleo fijo.....	21
4.10	La dificultad de encontrar trabajadores cualificados.....	22
4.11	Jubilaciones.....	23
4.12	Contrataciones.....	23
4.13	Cambios organizativos	25
4.14	Las necesidades de Formación	26
	A. Las necesidades de Formación Interna:	26
	B. Las necesidades de Formación Externa:	31
	C. Los Indicadores Sintéticos de necesidades de formación:	36
5	ANEXO: COMPOSICIÓN DE LOS INDICADORES DE NECESIDADES DE FORMACIÓN INTERNA Y EXTERNA	38
6	ANEXO: CUADRO EXPLICATIVO DE COMPETENCIAS	39

1 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.



1.1 Introducción

Para tener una aproximación a la situación que están viviendo las empresas que siguen en activo, en esta edición de la encuesta¹ 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.

¹ La Comunidad de Madrid viene realizando esta encuesta desde el año 2002. Durante este periodo de tiempo ha ido mejorando progresivamente la representatividad de las empresas; a partir de 2015 se incorporaron a la muestra las empresas más pequeñas, es decir, aquellas que cuentan con entre 2 y 5 trabajadores.



2 Descripción del Universo y de la Muestra

2.1 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 productivas² (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

² 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.

2.2 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



3 Trabajo de campo

3.1 Encuesta a empresas

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.

3.2 Ficha técnica

- **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

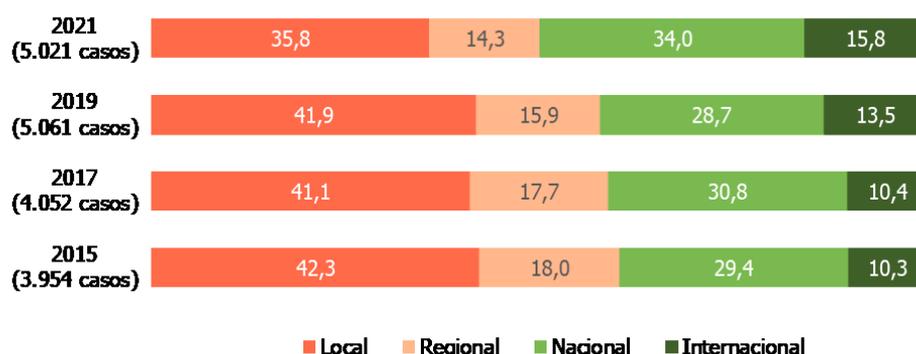


4 Principales resultados

4.1 Perfil de las empresas entrevistadas³

- En la Comunidad de Madrid priman las microempresas y el Sector servicios (excepto comercio):
 - El 74,8% de las empresas de la CM objeto de estudio son microempresas que emplean a entre 2 y 9 trabajadores, el 20,2% son pequeñas empresas con 10 a 49 trabajadores, el 4,3% son las medianas, con hasta 249 trabajadores y tan sólo el 0,7% de las empresas tienen contratados a más de 250 empleados.
 - Por actividad económica, la empresa de la CM opera mayoritariamente (80,9%) en el sector Servicios y el sector Comercio, donde se encuentra el 59% y el 21,9% respectivamente, seguido de la Construcción (10,5%) y la Industria (8,2%).
- El 84,2% de las empresas de la CM objeto de estudio son de ámbito nacional: el 35,8% opera a nivel local, el 14,3% regional y el 34% a nivel nacional. El 15,8% su ámbito de negocio es internacional.

Con respecto al estudio realizado en 2019, las empresas madrileñas entrevistadas experimentan una mayor apertura al ampliar su radio de actuación a nivel nacional (5,3 puntos porcentuales más) e internacional (2,3 puntos más) en detrimento del ámbito exclusivamente local (6,1 puntos menos).



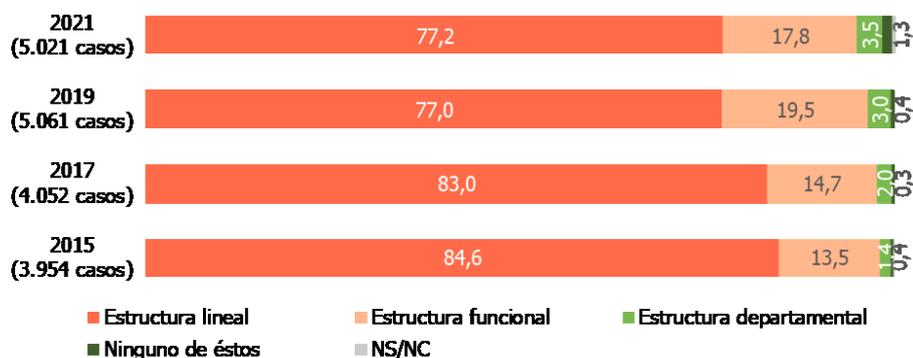
Base: Total Empresas.

³ El universo de estudio son las empresas de 2 o más trabajadores de la Comunidad de Madrid.

- La trayectoria vital de las empresas en la CM sigue siendo bastante larga. El 56,8% de las empresas consultadas llevan funcionando más de 20 años, el 25,5% entre 11 y 20 años y el 11,6% entre 6 y 10 años. Sólo el 5,5% de las empresas fue constituida hace menos de 5 años.

Con respecto a los años anteriores, se aprecia un incremento sostenido del volumen de las empresas más longevas, al tiempo que descienden ligeramente las que llevan funcionando de 11 a 20 años (3,9 puntos menos).

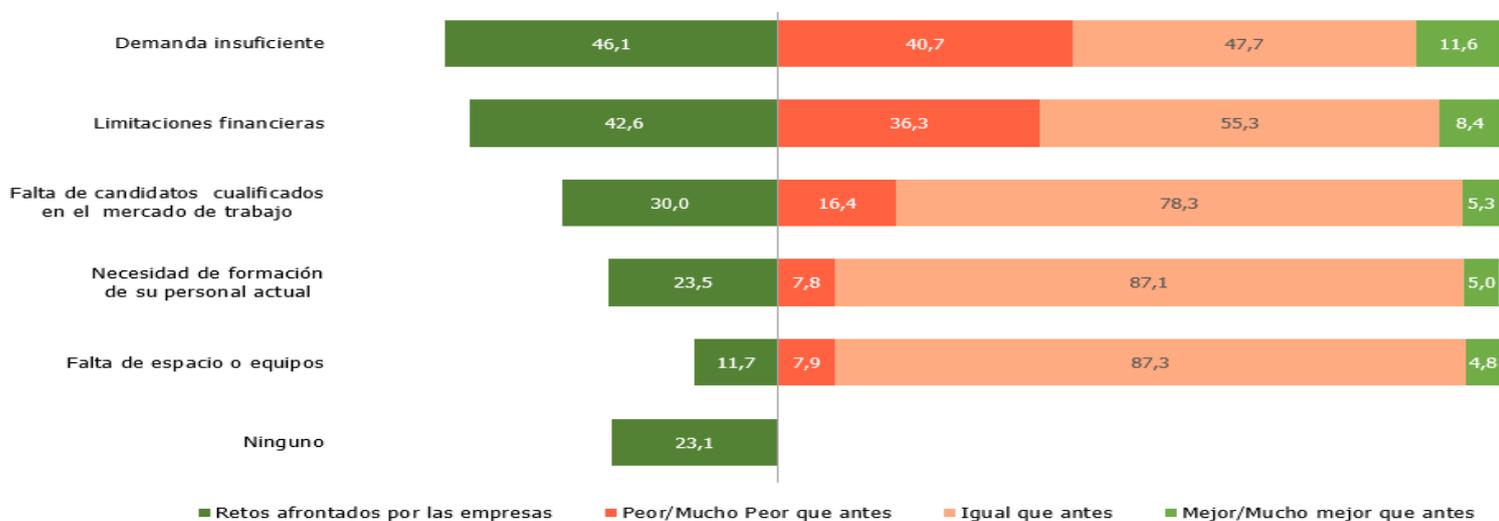
- En líneas generales, la distribución de las empresas en función de su tipología organizativa, se mantiene. La empresa madrileña sigue teniendo mayoritariamente (77,2%) las ocupaciones organizadas según una estructura *lineal* (entendida como aquella organización directa de las tareas y de los trabajadores por parte del gerente o propietario). El 17,8% de las empresas tiene una organización *funcional* (son aquellas divididas en áreas funcionales o departamentos, cada uno de los cuales desempeña funciones concretas para la empresa en su conjunto); y finalmente tan sólo el 3,5% de las empresas son de estructura *departamental* (aquellas que se dividen en distintas líneas de negocio o ámbitos geográficos diferentes, y cada una funciona con sus propios departamentos de recursos humanos, marketing, producción, etc., casi como si fueran empresas distintas).



Base: Total Empresas.

4.2 Retos que están afrontando las empresas

Tres de cada cuatro empresas de la Comunidad de Madrid (76,9%) se enfrentan a grandes retos: la demanda insuficiente y las limitaciones financieras amenazan al 46,1% y 42,6% de ellas. Pero la falta de candidatos debidamente cualificados en el mercado laboral y la necesidad de formar a su personal actual lastran también a entre un 30% y un 23,5%. La falta de espacio o equipos es el reto que afecta a menos empresas (11,7%).

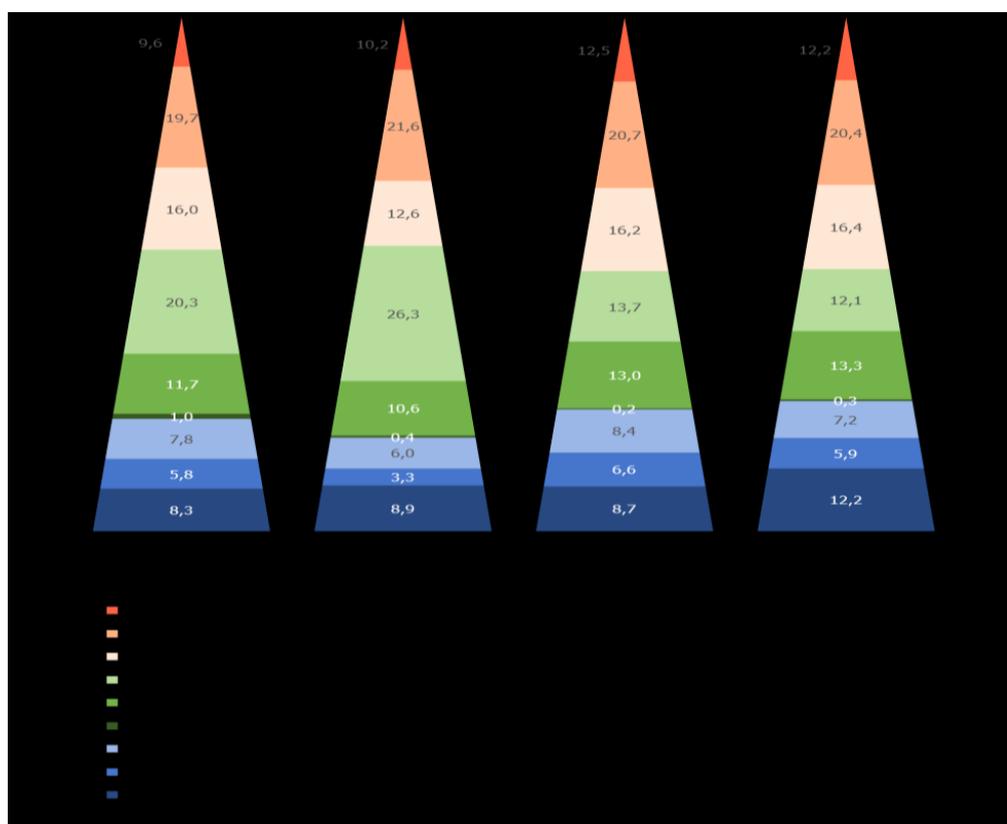


Base: Total de Empresas (5.021n).

Entre las empresas entrevistadas, la situación es peor o mucho peor que antes de la pandemia respecto al descenso de la demanda y las limitaciones financieras (según manifiestan el 40,7% y 36,3%), pero también un 16,4% acusa un empeoramiento en la disponibilidad de candidatos cualificados en el mercado laboral.

4.3 Distribución del empleo en las empresas de la muestra⁴

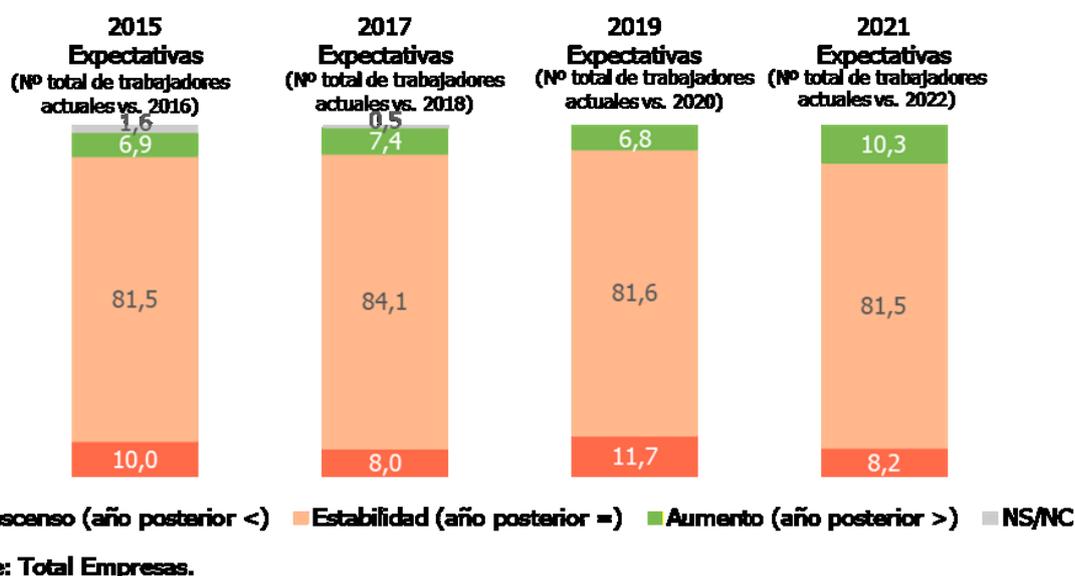
- Los grupos ocupacionales con mayor volumen de trabajadores son el GO2: Técnicos y profesionales científicos e intelectuales (20,4%), GO3: Técnicos y profesionales de apoyo (16,4%), GO5: Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores (13,3%), GO4: Empleados contables y de oficina, y GO9: Ocupaciones elementales (12,1% y 12,2%, respectivamente). La distribución apenas varía con respecto a 2019.



⁴ Téngase en cuenta en todo el informe que la muestra del estudio la componen las empresas de 2 o más empleados.

4.4 La evolución del empleo

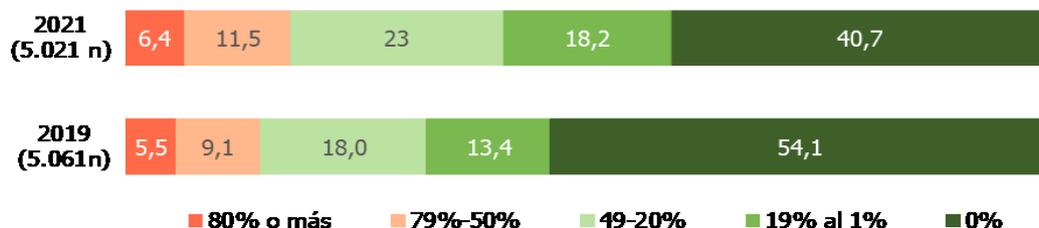
- Pese a la dureza de la situación actual agravada por la Covid, la mayoría de las empresas consultadas (79,8%) ha seguido manteniendo estables sus plantillas en comparación con el año previo al 2021 cuando se realizaron las entrevistas (que se considera el "año actual") y esperan conservarla igual para el 2022 (el año siguiente).
Descienden ligeramente las empresas que han tenido aumentos de plantillas con respecto al año previo, situándose en el 11,3%. Incluso un 10,3% manifiesta la misma previsión al alza de cara al nuevo año; la más alta hasta la fecha.



- El número de trabajadores en el momento de la entrevista (septiembre- octubre de 2021) desciende un 2,7% con respecto a 2020, el año más duro de la pandemia. Aunque con carácter momentáneo ya que, de cara al próximo año 2022, las expectativas apuntan a que las plantillas actuales se incrementen un 2,8%.
Este es el primer año desde 2015 en que se registran previsiones positivas, siquiera moderadas (2,8%), de evolución al alza del volumen de empleo.
- El GO5: Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores es el grupo ocupacional que ha experimentado una caída más acusada (15,5%) que, no obstante, se revertirá incrementándose su actual volumen de trabajadores un 20,2% el año próximo (2022).

4.5 Los autónomos en las empresas⁵ objeto de estudio

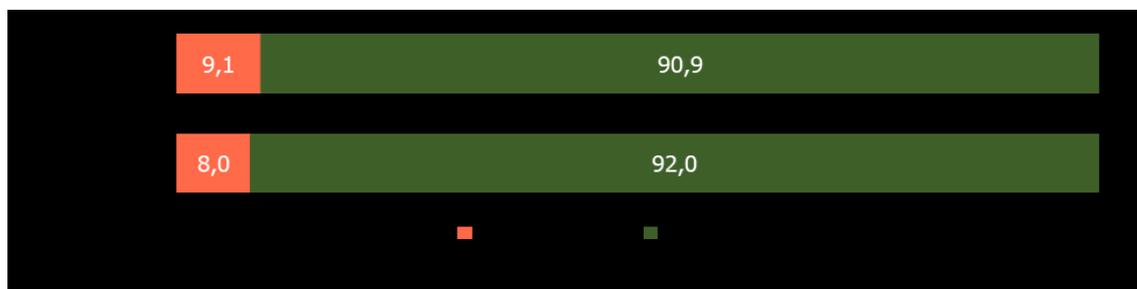
- La presencia de autónomos se da ya en la mayoría (59,3%) de las empresas madrileñas, habiendo crecido significativamente éstas con respecto a 2019.



Base: Total Empresas.

Y es que este régimen se sigue incrementando (13,4 puntos porcentuales) entre las microempresas, de las cuales son ya el 62,1% las que tienen trabajadores autónomos. Mientras que descienden hasta el 17,5% el porcentaje de grandes corporaciones que cuentan con alguno.

- La figura del autónomo es cada vez más habitual en las empresas. Y, de hecho, el 17,9% de las consultadas contratan en este régimen a más de la mitad de sus trabajadores. Tomando el total de trabajadores actuales declarados por las propias empresas, el 9,1% de ellos son autónomos.



- Los trabajadores autónomos se concentran en el grupo ocupacional GO1: Directores y gerentes (el 53,6% de los trabajadores autónomos en las empresas desempeñan ocupaciones de este grupo, 9,1 puntos más que en 2019); seguido ya de lejos por los grupos GO2: Técnicos y profesionales científicos e intelectuales (19,1%), GO3: Técnicos y profesionales de apoyo (8%) y GO4: Empleados contables y de oficina (4,9%).

⁵ A efectos del estudio, se entiende por "Autónomos": a aquellas personas que trabajan regularmente CON las empresas, ya sea en las instalaciones de las mismas o fuera, y son los responsables de las empresas quienes les marcan objetivos, les controlan resultados, etc. Tienen con las empresas un contrato de prestación de servicios, no un contrato laboral. Y no son trabajadores de ninguna otra empresa ni son propietarios o socios de la empresa con la que trabajan)

4.6 Los ERTES en las empresas objeto de estudio

- Este mecanismo ya existía antes de la llegada de la pandemia, pero se disparó con la Covid; en abril de 2020⁶ el 26,3% de las unidades legales empleadoras que estaban activas en la Comunidad de Madrid, tenían trabajadores en ERTE. En abril de 2021, éstas habían descendido al 18,7%.
- Entre septiembre y octubre, cuando se realizó la encuesta, sólo el 7,4% de las empresas consultadas tenían trabajadores en ERTE. Éstos suponen tan sólo el 2,3% de las plantillas.
- GS9: Hostelería y turismo es la única excepción: casi 3 de cada 4 de sus empresas cuenta con empleados en esta situación, los cuales suponen casi el 11% del total de quienes trabajan en el sector.

⁶ Según datos del estudio de Coyuntura demográfica de las empresas, del INE. Datos a 1 de enero de 2021. INE-Coyuntura demográfica de empresas (CODEM). -Evolución de cohortes de unidades legales por CCAA según estrato de asalariados y ERTE. Recuperado en octubre de 2021 de: https://www.ine.es/experimental/codem/CODEM1_SE-RIE2_CCAA_CR2.xlsx

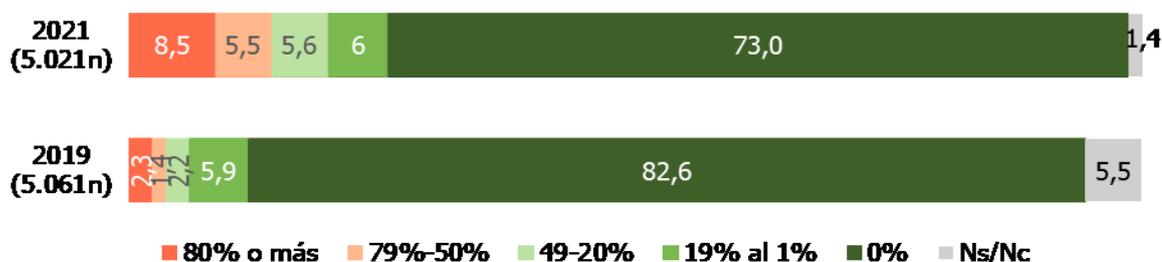




- Las empresas con trabajadores en ERTE prevén reincorporar con normalidad al 56,7% de los mismos, al 40,1% los mantendrán en la misma situación y sólo un 2,4% tendrá que ser despedido en 2022.

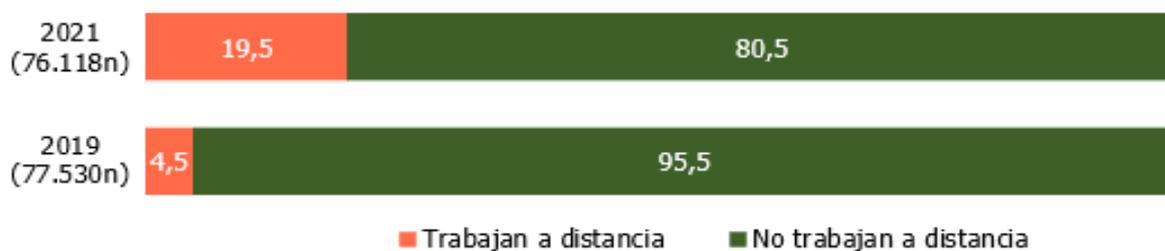
4.7 El teletrabajo en las empresas objeto de estudio

- En otoño de 2021, más de año y medio después del estallido de la Covid y en un momento de baja incidencia del virus, el teletrabajo se ha difundido masivamente entre las empresas de la Comunidad, la mayoría de las cuales empezaron a tener teletrabajadores a raíz de la pandemia. Y pese a que la valoración es positiva (el 69,3%), parece inevitable el retorno mayoritario a la presencialidad.
- Crece significativamente respecto a 2019 (13,8 puntos porcentuales) el porcentaje de empresas analizadas con algún empleado trabajando a distancia, siquiera ocasionalmente, pasando del 11,8% hasta el 25,6% actual.



Base: Total Empresas.

- La presencia de trabajadores a distancia en empresas era significativamente superior en el GS10: Información y comunicaciones (el 71,6% de ellas tenían trabajadores que desempeñan sus tareas en remoto, aunque sea ocasionalmente), en el GS14: Actividades profesionales (44%), en el GS11: Actividades financieras (39,2%) y en el GS12: Educación y deportes (29,9%). Por tamaño de las empresas, el teletrabajo se sigue dando más a mayor dimensión de las mismas, pasando del 22,5% de las microempresas al 59,1% de las grandes corporaciones, los porcentajes de las que tienen algún trabajador en remoto.
- Calculando el número de trabajadores que desempeña sus tareas en remoto a partir de las respuestas de los entrevistados, entre 2019 y 2021, el porcentaje del total de la plantilla de las empresas que trabajaba a distancia, siquiera ocasionalmente, se dispara 15 puntos porcentuales desde el 4,5% hasta el 19,5%.



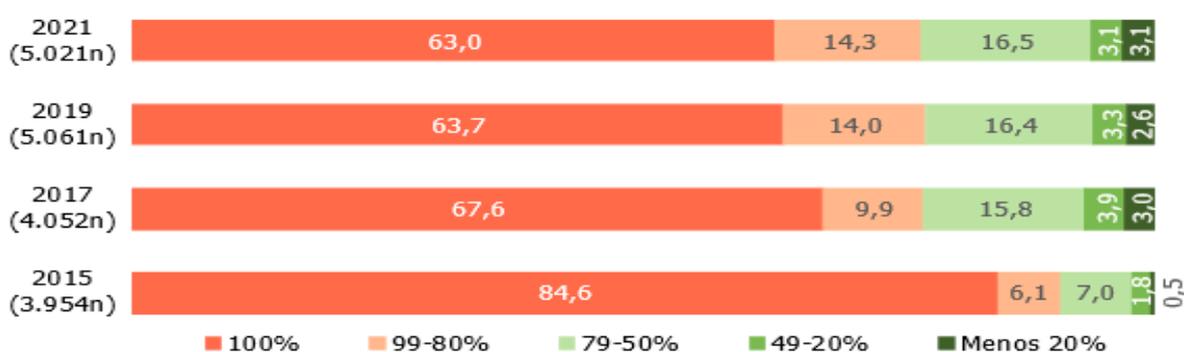
Base: Total Trabajadores actuales.

- La pandemia fue el detonante del teletrabajo para el 58,1% de las empresas que ahora tienen empleados en remoto.
- También ha aumentado significativamente el tiempo que los teletrabajadores realizan a distancia, habiendo pasado de un promedio del 33% al 54,7%.
- De cara a 2022 desciende -del 25,6% (en 2021) al 18,2%- el porcentaje de empresas madrileñas que prevén tener empleados a distancia, aunque sea pocas horas. La media prevista es de 9,4% sobre el total de la plantilla (frente al 13,6% en 2021). Incluso entre las empresas que sí han tenido teletrabajadores ese año, prevén repetir la experiencia en 2022, el 68,2%. Pero el promedio de su plantilla que realizará tareas en remoto será inferior (38%) que el de 2021 (52,2%).

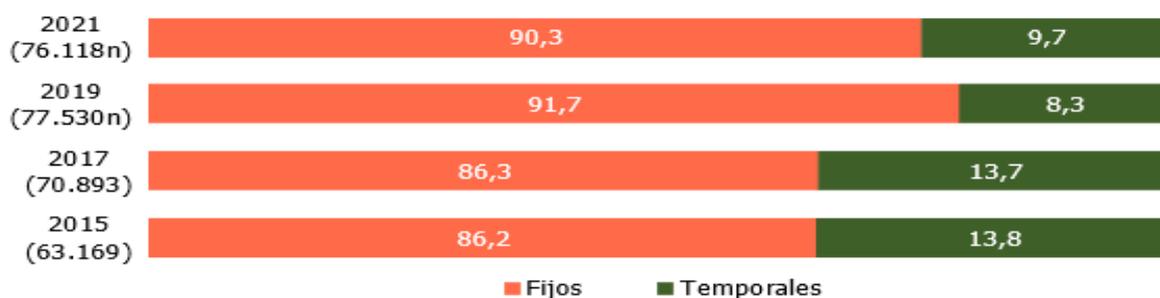
4.8 La estabilidad en el empleo

- Pese a que siguen disminuyendo tímidamente las empresas de la muestra que tienen fija a la totalidad de su plantilla, éstas aún son las mayoritarias (el 63% de las consultadas). El 37% restante tiene parte de su plantilla contratada como temporal.

En cambio, tomando el total de trabajadores en el momento de la encuesta, la temporalidad aumenta levemente, en tan sólo 1,4 puntos porcentuales respecto a 2019, siendo un 9,7% quienes tienen un contrato eventual.



Base: Total Empresas.

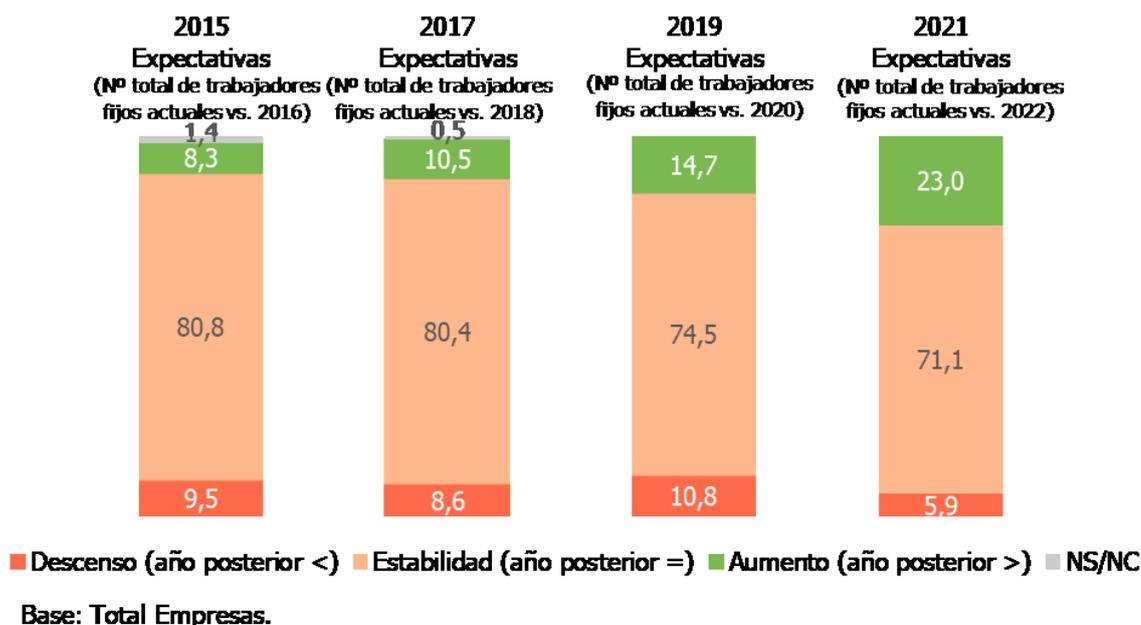


Base: Total Trabajadores actuales.

- Los grupos ocupacionales con mayor temporalidad son el G08: Operadores de instalaciones y maquinaria y el G07: Artesanos y trabajadores cualificados de la Industria manufacturera y la construcción (a los cuales pertenece respectivamente el 6,1% y el 7,4% de los asalariados fijos, en empresas de la CM con 2 o más trabajadores).

4.9 La evolución del empleo fijo

- En la encuesta de 2021 desciende el empleo fijo con respecto a ediciones precedentes del estudio. Así, pese a seguir siendo mayoritarias las empresas que declaran haber mantenido estables sus plantillas fijas con respecto a 2020 (72,7%) -en niveles muy similares a los del estudio anterior-, el 8,7% de las empresas ha incrementado su plantilla fija mientras que el 18,6% la ha reducido (5 puntos más que en 2019).
- Mejoran notablemente las expectativas de cara a la contratación de personal fijo el próximo año (2022): el 23% de las empresas sí declara tener previsto aumentar la plantilla (8,3 puntos porcentuales más de lo registrado en 2019 y 12,5 puntos más con respecto a 2017).

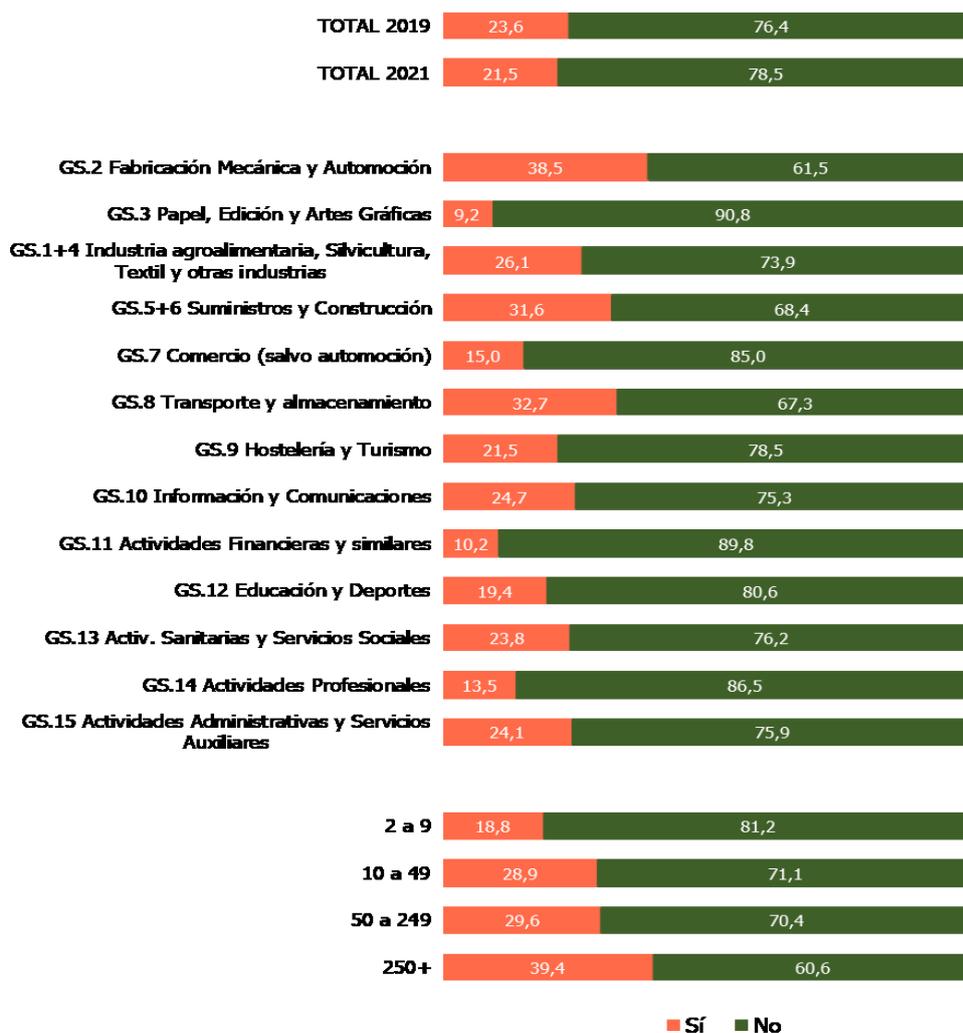


- A tenor del número total de asalariados fijos en otoño de 2021 en comparación con el declarado para 2020, cabe señalar que éstos han descendido notablemente (en un 5%) con respecto al año anterior. Mientras que las previsiones para el 2022 es recuperarlos nuevamente, estimándose que la plantilla fija total aumentaría en ese mismo 5% con respecto a la existente en el momento de la entrevista.

4.10 La dificultad de encontrar trabajadores cualificados

- El 21,5% de las empresas encuestadas afirma haber tenido dificultades o les ha sido imposible encontrar trabajadores con la cualificación requerida para el puesto (2,1 puntos menos que en 2019).

Estas limitaciones se encuentran significativamente más en los grupos sectoriales GS2: Industria del metal y automoción (entre las cuales el porcentaje asciende al 38,5%), GS8: Transporte y almacenamiento (32,7%) y GS5+6: Suministros y Construcción (31,6%). Y la dificultad se incrementa a medida que aumenta el tamaño de la organización: apenas afecta al 18,8% de las microempresas, pero llega hasta el 39,4% entre las grandes corporaciones.



Base: Total Empresas (5.021 casos).

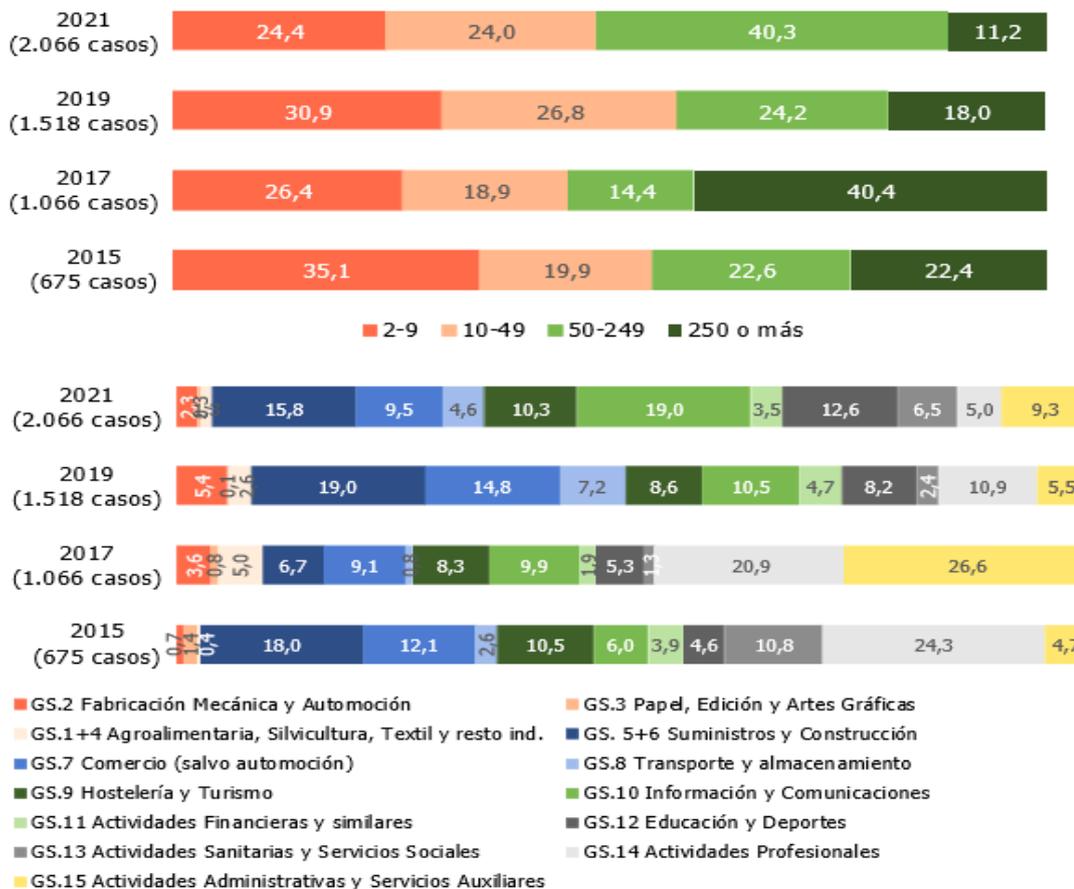
- Los puestos más difíciles de cubrir corresponden a los grupos ocupacionales GO7: Artesanos y trabajadores cualificados de la Industria manufacturera y construcción (el 22,3% de las empresas con dificultades las han tenido para la contratación de empleados que desempeñen las tareas propias de este grupo), GO5: Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores (el 21,6%), GO3: Técnicos y profesionales de apoyo (19,3%) y GO2: Técnicos y profesionales científicos e intelectuales (18,9%).

4.11 Jubilaciones

- Sólo el 6,2% de las empresas de la CM con 2 o más trabajadores iban a tener alguna jubilación en 2021. Éstas iban a darse especialmente en las grandes compañías (el 51,3% de las mismas) y en los grupos sectoriales GS3: Papel, edición y artes gráficas, GS2: Industria del metal y automoción, GS8: Transporte y almacenamiento y GS12: Educación y deportes (donde entre el 12% y el 8,8% de ellas va a tener jubilaciones).
- Apenas se va a jubilar el 4,8% de los trabajadores que tenían las empresas cuando se efectuó la encuesta. Y en ese momento se iban a reponer casi la mitad de las bajas (el 48,6 % de dichas jubilaciones), lo cual supone la tasa de reposición más alta hasta la fecha.

4.12 Contrataciones

- Siguen aumentando ligeramente, (1,7 puntos porcentuales) hasta ser en la encuesta de 2021 un 12,3%, las empresas de la CM que tenían en marcha procesos activos de contratación de nuevos trabajadores, dentro de las dos semanas previas o posteriores al momento de la entrevista.
Los procesos de contratación se estaban dando principalmente en el GS10: Información y Comunicaciones (el 20,5% de cuyas empresas estaban inmersos en alguno), en el GS5+6: Suministros y Construcción (18,4%) y en el GS13: Sanidad y servicios sociales (14,8%); así como en las medianas y grandes ($\geq 39,3\%$).
- El mayor porcentaje de plazas a cubrir en los procesos activos de contratación se daba significativamente más (40,3%) en las medianas empresas, así como para las organizaciones de los grupos GS10: Información y Comunicaciones (el 19% de los trabajadores que se estaban buscando lo era para empresas que operan en este sector), GS5+6: Suministros y Construcción (15,8%), GS12: Educación y deportes (12,6%) y GS9: Hostelería y Turismo (10,3%).

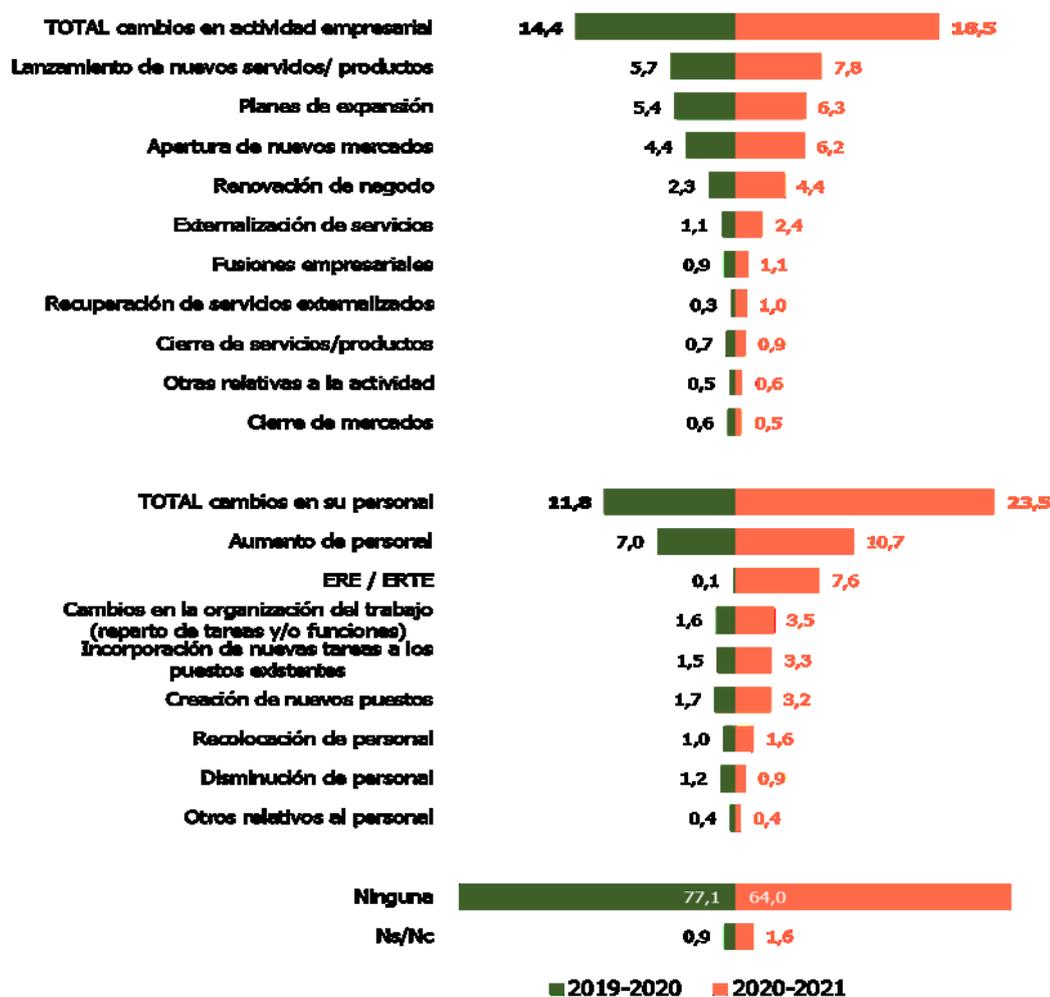


Base: Total Trabajadores en contratación activa.

- El 64,8% de las contrataciones activas tendrían contrato fijo y el 35,2% eventual, lo cual supone un notable descenso de la temporalidad (10,9 puntos por debajo de la registrada en la encuesta de 2019), que alcanza ahora su nivel más bajo hasta la fecha.

4.13 Cambios organizativos en las empresas encuestadas

- Después de año y medio desde que estallase la pandemia, más de un tercio de las empresas de la CM con dos o más trabajadores (34,4%) han experimentado cambios organizativos. Es la cifra más alta hasta la fecha. El 23,5% estaban viviendo cambios relativos a su personal, el 18,5% a su actividad empresarial y el 7,6% a ambos. Por el contrario, el 65,6% de las empresas se han mantenido estables sin ninguno.



Base: Total Empresas: 2019 (5.061 casos) / 2021 (5.021 casos).

- Los principales cambios que estaban experimentando las empresas son en 2021 por primera vez, con relación a las tres ediciones anteriores, los relativos al personal. El 23,5% del total de las empresas entrevistadas estaban inmersas en algún cambio de este tipo. Lo más habitual han sido las variaciones en el volumen de empleados: tanto en aumento del personal (según declaraba el 10,7%) como también (8,5%) en su disminución, principalmente por ERE/ERTE (7,6%).

- Los cambios relativos a la actividad empresarial son por primera vez (desde 2015) menos frecuentes, al darse en el 18,5 % de las empresas. Se trata nuevamente de aspectos que implican crecimiento: lanzamiento de nuevos productos, planes de expansión, apertura de nuevos mercados y renovación del modelo de negocio (que están llevando a cabo entre el 7,8 y el 4,4% de las empresas).
- Las empresas más cambiantes son las del GS3: Papel, edición y artes gráficas (el 48,1% de las cuales está viviendo alguna variación que afecta a su funcionamiento o a su personal), GS9: Hostelería y turismo, GS10: Información y comunicaciones (con sendos 46,8%) y del GS15: Actividades administrativas y servicios auxiliares (38,5%). Las microempresas siguen siendo las organizaciones menos cambiantes (apenas el 18,1%).
- Comparando los resultados con los anteriores a la pandemia, se eleva significativamente (12,4 puntos) el volumen de empresas con cambios organizativos y éstos afectan a más trabajadores (con una subida de 5,2 puntos porcentuales).
- Los cambios organizativos afectaban a un mayor volumen de empleados de los grupos ocupacionales GO8: Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores (el 33,7% de cuyos trabajadores está viviendo alguna variación en sus empresas), GO5: Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores (32,6%), GO9: Ocupaciones elementales (32%) y GO3: Técnicos y profesionales de apoyo (30,4%).

4.14 Las necesidades de Formación

Los desajustes en materia de formación son de dos tipos: los que se refieren a los trabajadores actualmente empleados en las empresas (Necesidades Internas de formación) o a aquellos trabajadores todavía en el mercado laboral (Necesidades Externas). Y los resultados se analizan también desde una doble óptica: nº de empresas y nº de trabajadores.

A. Las necesidades de Formación Interna en las empresas objeto de estudio

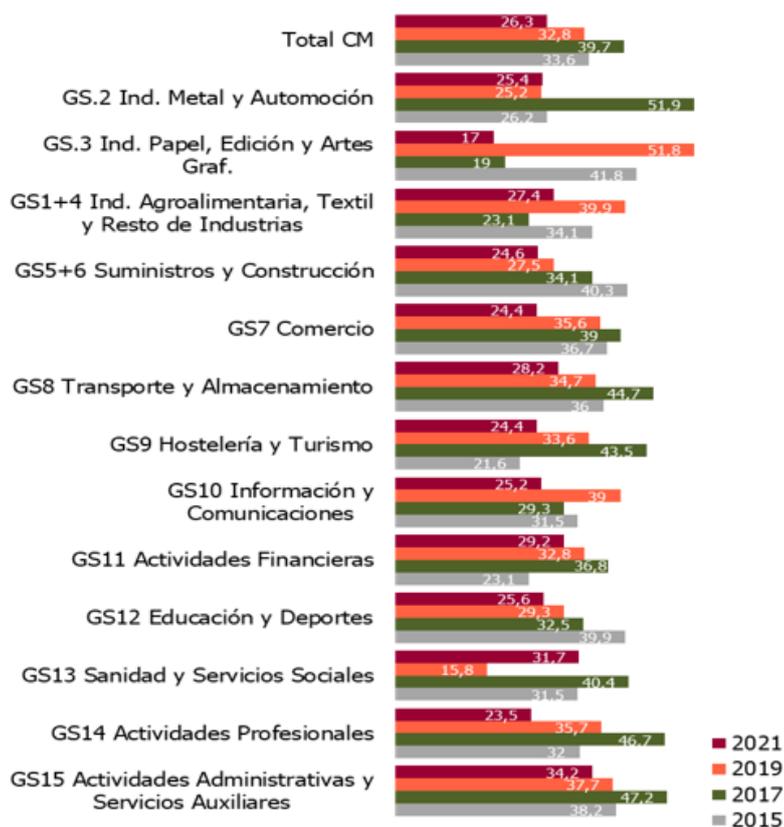
Por empresas:

- 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%).

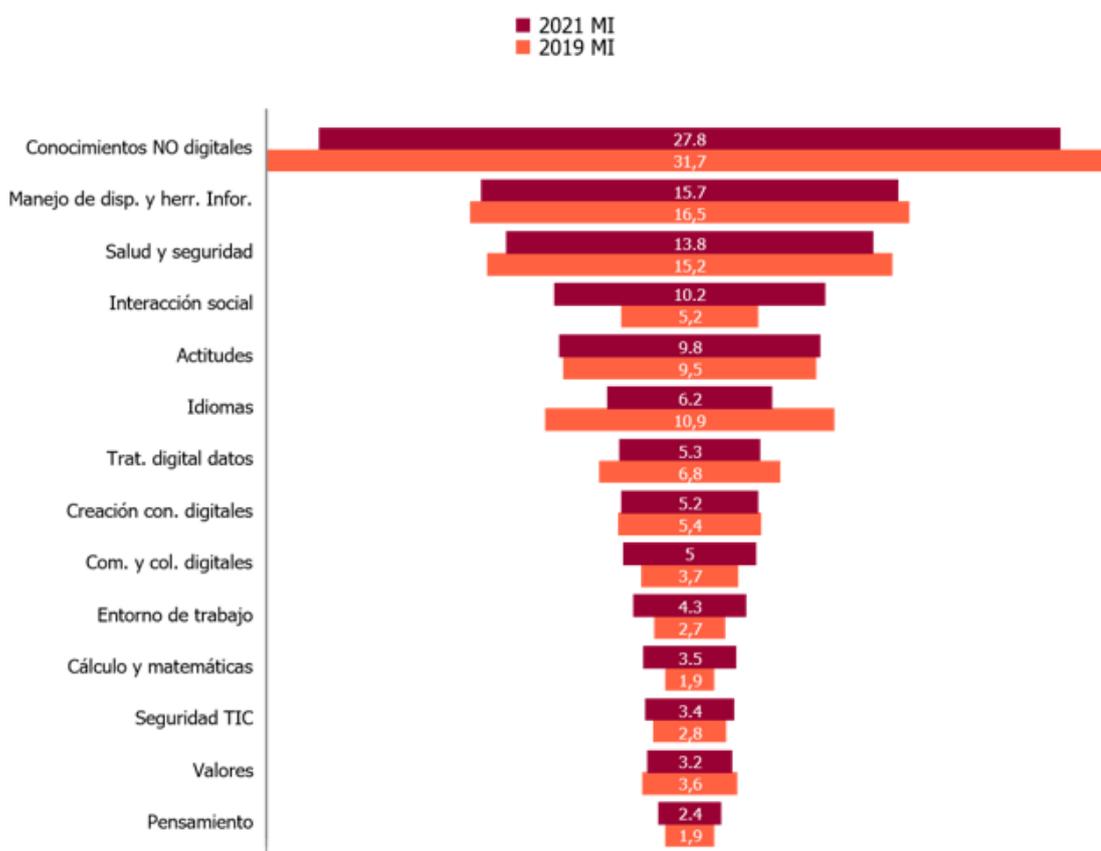
Porcentaje de empresas con necesidades de formación interna según Grupo Sectorial y año



- 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.
- 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* que desempeñan (identificada por el 27,8% de las empresas como la más importante). Le siguen en este orden 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).



Por trabajadores:

- En número de trabajadores: el 25,2% de los trabajadores actuales en las empresas necesitan formación interna; 6,8 puntos porcentuales menos que en 2019. Y continúa descendiendo desde 2017.
- En la encuesta de 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 de éstos 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

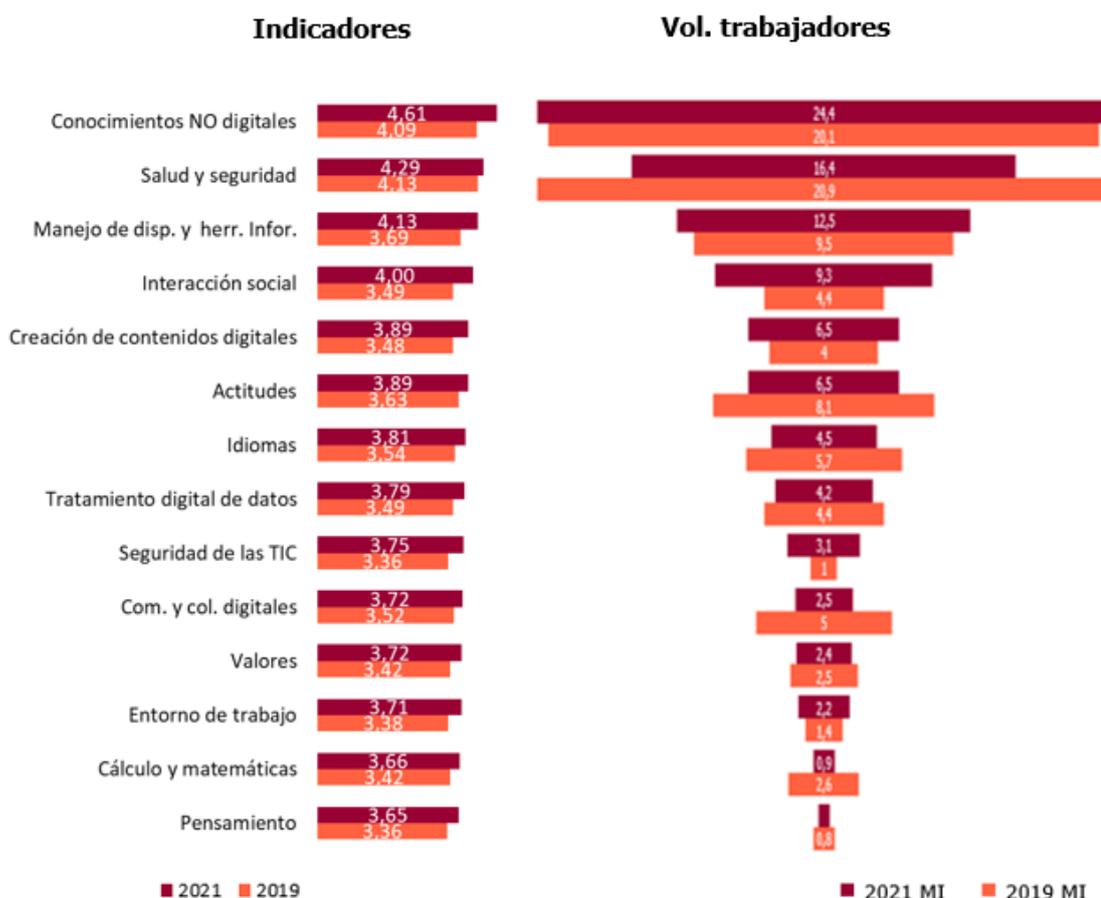


- El grado de necesidad formativa interna de los trabajadores es de X=8,3 puntos sobre 10; sensiblemente superior a los X=7,5 de 2019.

- 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**:

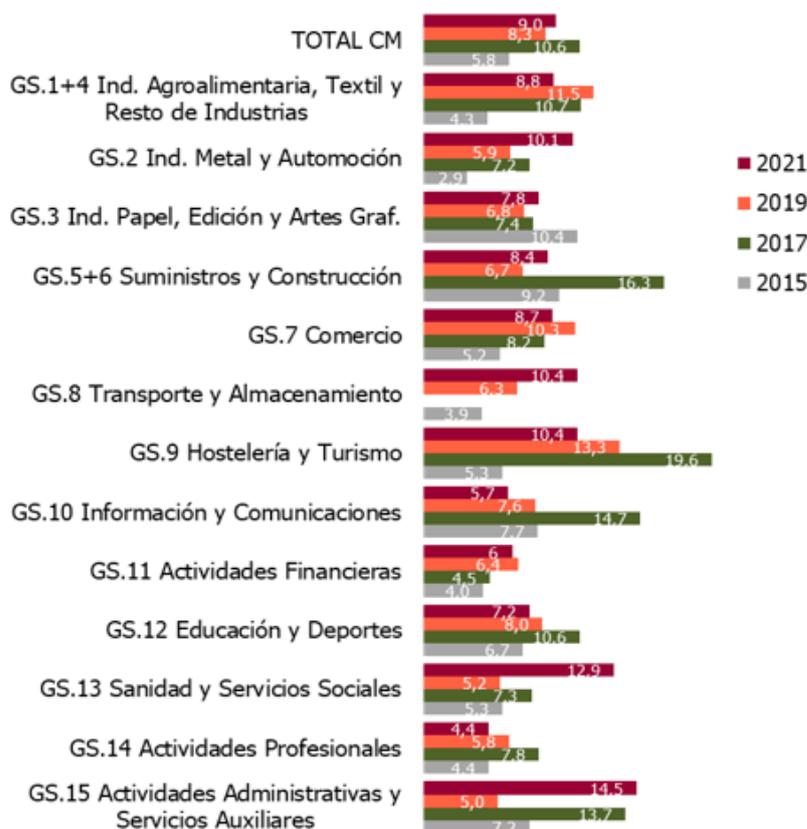


B. Las necesidades de Formación Externa en las empresas objeto de estudio

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%).

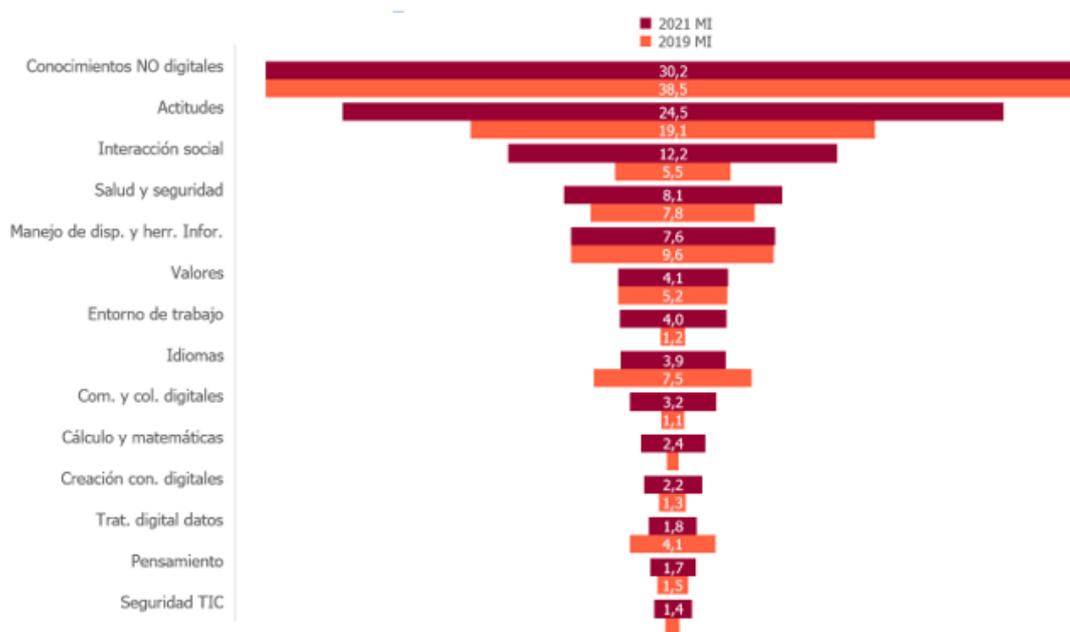
Porcentaje de empresas con necesidades de formación externa según Grupo Sectorial



- 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 por las empresas 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).



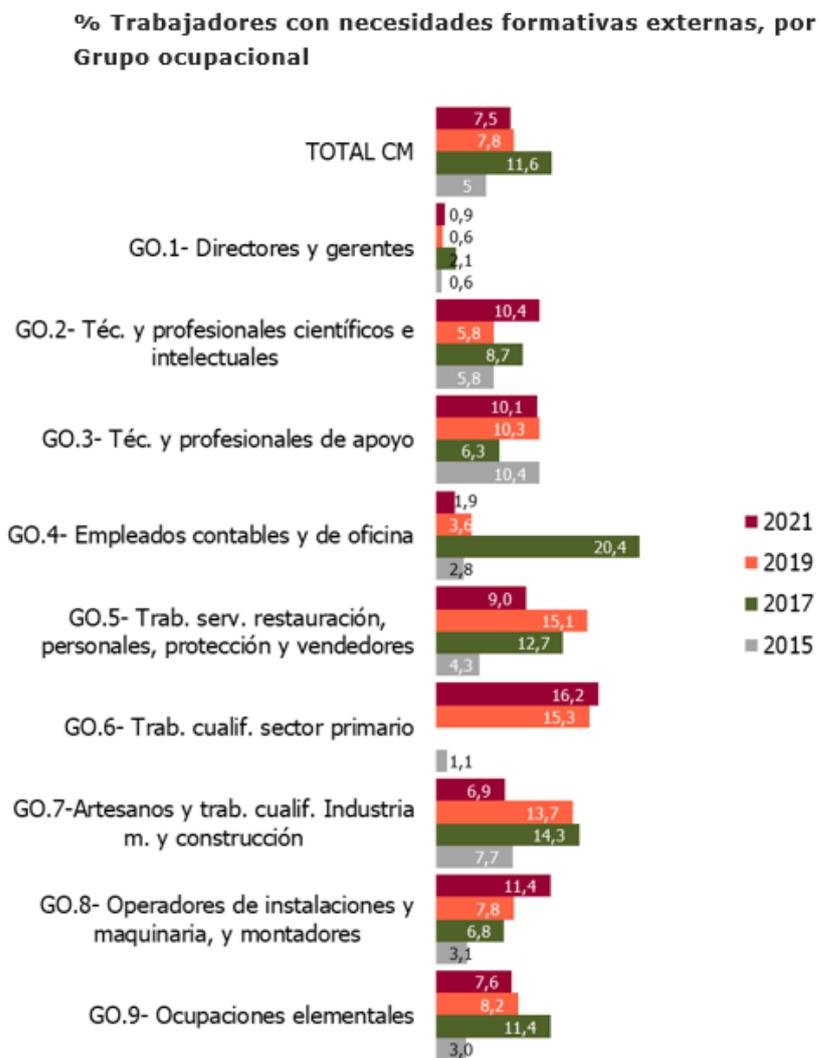
Por trabajadores:

- 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%).

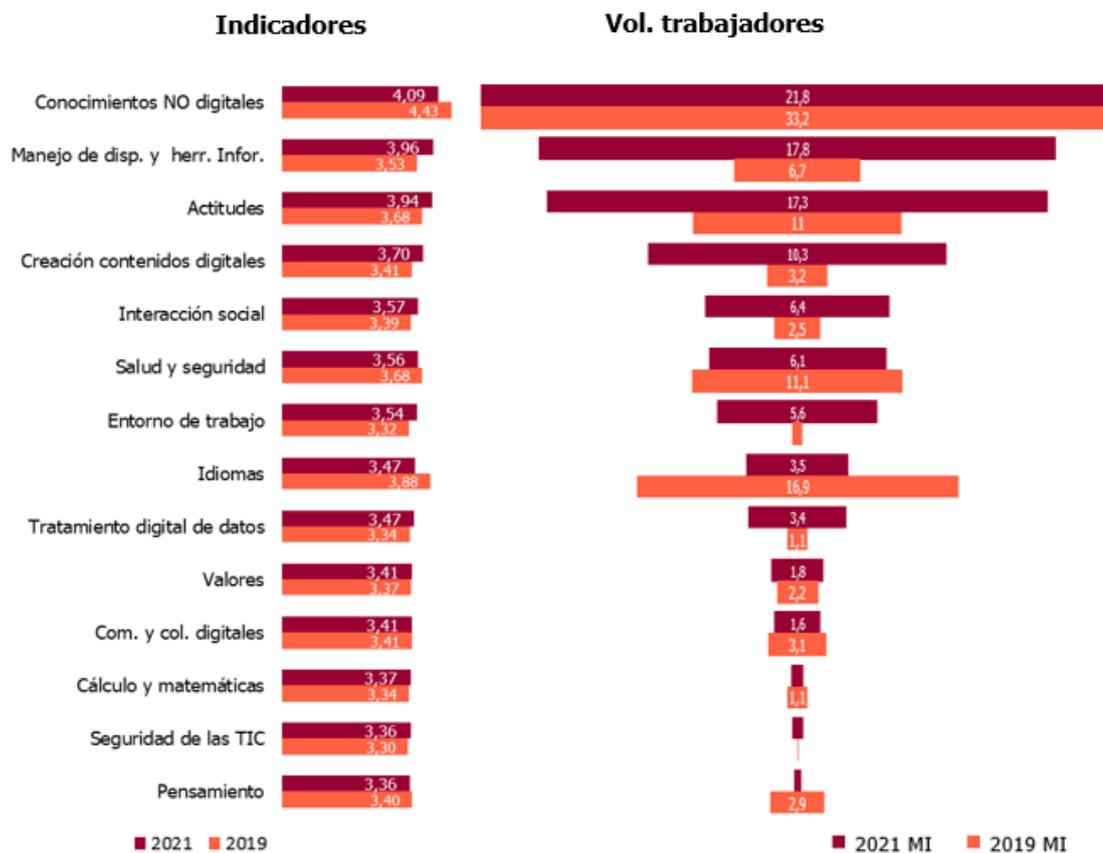




- El grado de necesidad formativa externa de los trabajadores es de $X=8,7$ puntos sobre 10. Éste asciende 3 décimas con respecto a 2019.
- Los indicadores señalan un moderado grado de necesidad de reforzar las destrezas de los candidatos en las distintas competencias ESCO, al oscilar entre los 4,09 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 la encuesta de 2019, antes de la pandemia: *los Conocimientos no digitales propios del puesto* (4,09 puntos, aunque desciende 3,4 décimas). La 2ª es el *Manejo de dispositivos y herramientas informáticas* (sube 4,3 décimas hasta los 3,96 puntos). La 3ª es la relativa a *Actitudes* (3,94 puntos). Y la 4ª (3,7 puntos) es la *Creación de contenidos digitales* (la segunda que más se incrementa).

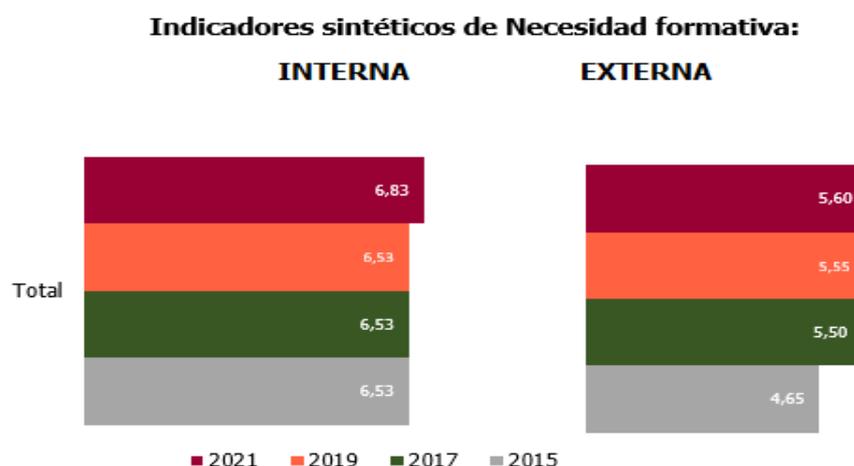
Suben *Entorno de trabajo* e *Interacción social*, pero descienden *Idiomas* y *Salud y seguridad*.

Competencias demandadas para **Formación Externa:**



C. Los Indicadores Sintéticos de necesidades de formación

Estos indicadores muestran un incremento en el grado de necesidad formativa en 2021 con respecto a las ediciones anteriores a la pandemia.



Así, las **necesidades de formación interna** (NFInt) de las plantillas actuales de las empresas se sitúan en 6,83 puntos sobre 10, ascendiendo ligeramente frente a los 6,53 puntos de ediciones anteriores.

En función de:

NFInt más altos en:

NFInt más bajos en:

<u>Grupo Sectorial</u>	<ul style="list-style-type: none"> GS15 Actividades Administrativas y Servicios Auxiliares (5,03) GS.7 Comercio (4,83) GS. 5+6 Suministros y Construcción (4,78) 	<ul style="list-style-type: none"> GS.3 Papel, Edición y Artes Gráficas (3,08) GS.2 Fabricación Mecánica y Automoción (3,38). Y desciende 1,3 puntos vs. 2019. GS.8 Transporte y almacenamiento (3,50). También desciende (0,8) vs. 2019
<u>Tamaño de empresa</u>	<ul style="list-style-type: none"> Las de 2 a 9 trabajadores (5,78), aunque desciende 0,8 puntos en esta edición. 	<ul style="list-style-type: none"> En las medianas (4,73) y grandes (4,25), aunque se incrementan 0,8 puntos con respecto a 2019.
<u>Grupo Ocupacional</u>	<ul style="list-style-type: none"> GO.1- Directores y gerentes (5,78) GO.5- Trab. serv. restauración, personales, protección y vendedores (5,63) GO.9- Ocupaciones elementales (5,63) 	<ul style="list-style-type: none"> GO.6- Trab. cualif. sector primario (2,78) GO.8- Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores (4,73)

Por su parte, las **necesidades de formación externa** (NFExt) de las empresas a la hora de incorporar nuevos trabajadores se sitúan en los 5,60 puntos, (notablemente por detrás de las necesidades formativas internas).

Sin embargo, la percepción de carencias formativas entre los candidatos se va incrementando lentamente, pero de manera sostenida a lo largo del tiempo. Así, se pasa de 4,65 puntos en el estudio de 2015, a los 5,50 en 2017 y los 4,55 en 2019.

En función
de:

NFExt más altos en:

NFExt más bajos en:

<u>Grupo Sectorial</u>	<ul style="list-style-type: none"> GS.10 Información y Comunicaciones (4,40). Es también el que más aumenta (1,9 puntos vs. 2019) GS.8 Transporte y almacenamiento (4,25) GS15 Actividades Administrativas y Servicios Auxiliares (4,05) 	<ul style="list-style-type: none"> GS.3 Papel, Edición y Artes Gráficas (2,65) GS.13 Activ. Sanitarias y Servicios Sociales (3,10) GS.14 Actividades Profesionales (3,15), y descienden 0,9 puntos vs. 2019.
<u>Tamaño de empresa</u>	<ul style="list-style-type: none"> Las de 2 a 9 trabajadores (5,75) y aumenta 1 punto en esta edición. 	<ul style="list-style-type: none"> En las medianas (4,85) y grandes (3,45).
<u>Grupo Ocupacional</u>	<ul style="list-style-type: none"> GO.9- Ocupaciones elementales (4,75) GO.3- Téc. y profesionales de apoyo (4,65) y es el que más aumenta (0,8 puntos vs. 2019) GO.1- Directores y gerentes (4,65) 	<ul style="list-style-type: none"> GO.6- Trab. cualif. sector primario (2,90) e incluso desciende 0,6 vs. 2019. GO.4- Empleados contables y de oficina (3,85); y se incrementa 0,5 puntos vs. 2019. GO.7-Artesanos y trab. cualif. Industria m. y construcción (3,90)

5 Anexo: Composición de los Indicadores de necesidades de formación interna y externa

Factores	Variables	Explicación	Indicadores	(INFInt)	(INFExt)
<i>Estructura ocupacional de la empresa.</i>	(P) Presencia de la ocupación	<i>Peso de la ocupación en las estructuras empresariales de la Comunidad de Madrid.</i>	(P) Presencia de la ocupación	*	*
	(OE) Ocupación en Evolución	<i>Peso de las ocupaciones con su perfil evoluciono cambio dentro de las empresas (evolución por asignación de tareas que no les son propias).</i>	(OE) Ocupación en Evolución	*	*
<i>Evolución del empleo.</i>	(ED1) Evolución de la demanda	<i>Evolución de la demanda del número de trabajadores y trabajadoras en el mercado de trabajo de cada ocupación.</i>	(ED) Evolución de la demanda		*
	(ED2) Nuevos puestos de trabajo	<i>Nuevos puestos de trabajo por ocupación</i>			
	(ED3) Reposición	<i>Reposición de trabajadores por jubilación, bajas, etc...</i>			
<i>Contratación activa.</i>	(CCP1) Contrataciones recientes	<i>Contratación a corto plazo para cada ocupación</i>	(CCP) Contratación a corto plazo		*
	(CCP2) Grado de dificultad				
<i>Cambios organizativos en las empresas que afectan a sus ocupaciones</i>	(CO1) Cambios organizativos	<i>Cambios organizativos en las empresas referidos a sus ocupaciones</i>	(CO) Cambios organizativos	*	*
	(CO2) Grado de intensidad de los cambios				
<i>Necesidad de formación de los trabajadores de las diferentes ocupaciones</i>	(NF1) Presencia de necesidad	<i>Necesidades de formación</i>	(NF) Necesidades de formación	*	*
	(NF2) Grado de necesidad de formación				

$$INF_{int} = 2,4 P + 0,5 CO + 1,2 OE + 1,6 NF1$$



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 no 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	<i>Poda y tala en altura / Formación contra incendios / Nuevas técnicas de esteticien 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.</i>

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.



UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
El FSE invierte en tu futuro



**Comunidad
de Madrid**