

Panorama Laboral 2010

Entregable E3

Informe final

“Encuesta a Empresas de la CM”

I	INTRODUCCIÓN	3
1.	Objetivos	4
II	FASE I. ESTUDIO CUANTITATIVO DE LAS OCUPACIONES EN LA CM	6
1.	INTRODUCCIÓN	6
2.	RESULTADOS MÁS RELEVANTES	8
3.	CONCLUSIONES	35
III	ESTUDIO CUALITATIVO DE LAS CUALIFICACIONES PROFESIONALES EN LA CM	37
1.	INTRODUCCIÓN	37
2.	RESULTADOS RELEVANTES	41
3.	CONCLUSIONES	66
IV	ANEXO I: DISTRIBUCIÓN MUESTRAL / FICHA TÉCNICA	67
V	ANEXO II: GRUPOS SECTORIALES	68
VI	ANEXO III: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO	70
1.	Trabajo de campo.....	70
2.	Consideraciones Fase II	76
	ÍNDICE DE TABLAS	78
	ÍNDICE DE GRÁFICOS	80

I INTRODUCCIÓN

El estudio "Panorama Laboral", surge del análisis detallado del mercado de trabajo en la Comunidad de Madrid, y tiene como objeto contextualizar la toma de decisiones en cuanto a la programación de las políticas de empleo de la Consejería de Empleo, Mujer e Inmigración.

El desarrollo del estudio, lo llevan a cabo las seis universidades públicas madrileñas, entre las cuales está la Universidad de Alcalá. Participan como elemento fundamental, al poner en contacto la universidad con la realidad laboral que vive la sociedad madrileña.

La Universidad de Alcalá participa desde el año 2002, en el estudio periódico sobre la situación del mercado de trabajo en la Comunidad de Madrid. En el estudio de este año 2010, y como consecuencia de una búsqueda exhaustiva, la Universidad de Alcalá en su trabajo de campo, analiza la situación de las ocupaciones en la Comunidad de Madrid desde diferentes aspectos.

En dicho estudio se obtienen resultados acerca de:

- ❖ La estructura ocupacional de las empresas de la Comunidad de Madrid y su variación en número de trabajadores a corto, medio y largo plazo, tomándose como referencia el momento en que se realiza.
Esta evolución de las ocupaciones se estudia respecto de los dos últimos años, la previsión para los próximos dos y hasta los siguientes cinco años.
- ❖ Ocupaciones en las que existen desajustes debidos a que:
 - Se está generando un cambio de perfil importante.
 - Existen diferencias entre los trabajadores que ocupan los puestos de trabajo y los perfiles deseados por las empresas, teniendo en cuenta el grado de satisfacción interna de la empresa encuestada.
 - Los trabajadores tienen necesidades de formación específicas, las cuales podrían ser cubiertas por cursos formativos.
 - Los trabajadores carecen de competencias, bien sean técnicas, transversales u otras, las cuales podrían, en algunos casos, ser cubiertas por especialidades formativas.
- ❖ Soluciones formativas a estos desajustes.
- ❖ Situación de los trabajadores potenciales (que están en el mercado) en un doble sentido:

- I.- Si estos trabajadores cumplen con el perfil necesario para cubrir los puestos de trabajo existentes en las empresas. (Indicador del grado de satisfacción externa)
- II.- Detección de carencias formativas de los trabajadores que se ofertan en el mercado, con el fin de poder ocupar los puestos de trabajo (necesidades de formación externa)
- ❖ Identificación de las ocupaciones en las que se están realizando contrataciones activas.
- ❖ Análisis, en profundidad, de las necesidades de formación de los trabajadores identificando las actuaciones que se realizan para cubrir dichas necesidades.

1. OBJETIVOS

El estudio plantea, como objetivo principal, realizar un análisis de las necesidades empresariales tanto de las ocupaciones como en la formación que estas requieren. Para lo que se plantean los siguientes objetivos específicos:

1. Determinar las ocupaciones que presentan necesidades específicas, debidas a:
 - Variación en el número de trabajadores a corto medio plazo (evolución de la demanda).
 - Cambios relevantes en sus perfiles debidos a aspectos como el impacto tecnológico o la incorporación de nuevas tareas en la ocupación (cambio de perfil).
 - Necesidades formativas explicitadas de manera directa por las empresas (necesidades de formación explícitas).
 - Dificultades a la hora de incorporar nuevos trabajadores (grado de satisfacción externa).
 - Insatisfacción por parte de las empresas de cómo los trabajadores desempeñan sus correspondientes ocupaciones (grado de satisfacción interna).
2. Reflexionar sobre las causas que provocan estas necesidades.
3. Identificar las actuaciones a realizar para cubrir estas necesidades.
4. Analizar si los Certificados de Profesionalidad se corresponden con los perfiles de los trabajadores de la CM.
5. Analizar si las Cualificaciones Profesionales describen los empleos presentes en las empresas.

6. Analizar si son necesarias todas las unidades de competencia de una cualificación profesional para un empleo concreto.
7. Indagar sobre las necesidades de formación, en función de las diferentes unidades competencia, para las cualificaciones profesionales estudiadas en los trabajadores de la empresa y los trabajadores desempleados o del mercado.

Con estos objetivos el trabajo llevado a cabo por la Universidad de Alcalá se divide en dos fases: "FASE I. ESTUDIO CUANTITATIVO DE LAS OCUPACIONES EN LA CM" que cubre los objetivos 1 a 3 y "FASE II. ESTUDIO CUALITATIVO DE LAS CUALIFICACIONES PROFESIONALES EN LA CM" centrado en los objetivos 4 a 7.

En este documento se presentan los resultados más relevantes de ambos estudios.

II FASE I. ESTUDIO CUANTITATIVO DE LAS OCUPACIONES EN LA CM

1. INTRODUCCIÓN

El estudio plantea, como objetivo principal, realizar un análisis de las necesidades empresariales, tanto de los Grupos Primarios de Ocupación como de la formación que éstos requieren. Para ello se plantean los siguientes objetivos específicos: determinar los Grupos Primarios de Ocupación que presenten necesidades específicas; reflexionar sobre las causas que provocan estas necesidades; identificar las actuaciones a realizar para cubrir estas necesidades y conocer en profundidad los procesos de contratación activa, las necesidades de formación **externa** (trabajadores del mercado laboral) e **interna** (trabajadores de la empresa) que se identifican en los Grupos Primarios de Ocupación donde existen desajustes.

Se ha utilizado la técnica cuantitativa de la encuesta aplicada a través de entrevistas a las empresas por un equipo previamente formado. Se han conservado parte de los indicadores de ediciones pasadas e incorporado los necesarios para mejorar la información.

Al igual que en el año anterior, el diseño muestral ha tenido como “población objetivo”, al conjunto de todas las empresas de la Comunidad de Madrid con más de cinco asalariados e incluye las actividades económicas más representativas, entendiendo por tales, aquellas que tienen más de cinco mil trabajadores. La unidad a investigar es la empresa y el marco, del que se han seleccionado las unidades muestrales, es el Directorio Unificado de Establecimientos (DUE) aportado por el Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid.

Se ha empleado muestreo aleatorio estratificado, considerando como variables de estratificación: la actividad económica y el tamaño de la empresa. La muestra¹ contiene un total de 1.005 empresas. Las unidades muestrales se han distribuido entre los estratos teniendo en cuenta el número de empresas y la varianza del número de trabajadores. Se han incluido, además, un total de diez empresas que no forman parte del primer análisis denominadas “auto-representadas” debido a su actividad

¹ Ver anexo I

específica y al gran número de empleo que generan por lo que reciben un tratamiento especial en la identificación de acciones de formación.

Para este estudio se diseñaron los siguientes indicadores.

- ❖ **Trabajadores reales:** incluye, este epígrafe, a los trabajadores que están en estos momentos en las empresas y su asociación a los diferentes niveles de responsabilidad dentro de la empresa, atendiendo a los siguientes criterios: directivos, técnicos titulados superiores, técnicos titulados medios, personal con cualificación profesional (oficiales y asimilados) y personal sin cualificación profesional (ayudantes, aprendices y peones). Se consideran aspectos importantes como la evolución de la demanda, el cambio de perfil, el grado de satisfacción de la cobertura interna, las necesidades de formación y las posibilidades de permanencia y promoción.
- **Estructura ocupacional:** se recogen las diferentes ocupaciones presentes en la empresa y el número de trabajadores para cada una de ellas, con la denominación que le da la empresa así como las nuevas ocupaciones detectadas y se analiza si en la ocupación se está produciendo alguna evolución.
- **Evolución de la demanda:** entendida como las variaciones que se han producido en el número de trabajadores de la ocupación, tanto en el pasado (durante los dos últimos años) como las previstas en el futuro (próximos dos y cinco años), en una escala de valores comprendidos entre -4 y 4.
- **Cambio de perfil:** una de las causas que pueden generar situaciones que requieran actuaciones específicas es la existencia de cambios en los perfiles de la ocupación de manera que precisen una modificación, bien en la persona que la ocupa, bien en la organización de la empresa. Una vez detectado el cambio, se solicitan las causas (ocupación nueva dentro de la empresa, existencia de cambios organizativos, aparición de nueva tecnología para desarrollar las tareas propias de la ocupación, aparición de cambios en las demandas del mercado, cambios en la actividad de la empresa o incorporación de nuevas tareas en la ocupación) y su valoración en una escala de 0 a 4.
- **Grado de satisfacción de la cobertura interna:** se analiza el nivel de satisfacción del empresario sobre el modo en que los trabajadores de la propia empresa desempeñan la correspondiente ocupación. Este indicador es valorado en una escala entre 0 y 4, y en caso de insatisfacción, se solicitan las causas, como pueden ser: falta de experiencia del trabajador, carencias en la formación base del trabajador, falta de competencias, tanto técnicas como transversales (competencias sociales, lingüísticas, informáticas, artísticas, entre otras).

- **Permanencia en la ocupación/Retención en la ocupación:** tiempo medio de permanencia en el empleo de los trabajadores de la ocupación en años.
 - **Promoción en el empleo:** porcentaje de trabajadores de la ocupación que promocionan dentro de la empresa a otras ocupaciones o niveles profesionales.
- ❖ **Trabajadores potenciales:** son aquellos que, en estos momentos, están en el mercado y pueden acceder a un puesto de trabajo. Se analizan, entre otros aspectos, la contratación activa, el grado de satisfacción de la cobertura externa y las necesidades de formación externas.
- **Grado de satisfacción de la cobertura externa:** recoge el nivel de satisfacción de la empresa con los trabajadores que se ofertan en el mercado en el caso de una posible incorporación en los diferentes Grupos Primarios de Ocupación presentes en las empresas. Se analizan como causas de insatisfacción las siguientes: falta de experiencia del trabajador, carencias en la formación base del trabajador, falta de competencias, tanto técnicas como transversales (competencias sociales, lingüísticas, informáticas, artísticas, entre otras).
- ❖ **Necesidades de formación:** recoge información sobre las necesidades formativas de los trabajadores, tanto de la empresa, como del mercado, indicando su necesidad en el momento actual, así como para los próximos cinco años.
- **Soluciones formativas:** se estudian las soluciones formativas que demandan las empresas, esto es, las **especialidades formativas** (cursos de formación) que pueden corregir las carencias de los trabajadores presentes en las empresas o en el mercado de trabajo entre todas aquellas que oferta el Servicio Regional de Empleo (SRE).

2. RESULTADOS MÁS RELEVANTES

En este informe se presentan los resultados más relevantes obtenidos en este estudio que ofrecen una visión de conjunto sobre el Panorama Laboral de la CM. Se han seleccionado los resultados que nos permiten obtener una perspectiva general de cómo es la situación real de las ocupaciones en las empresas y los trabajadores que las ocupan (SITUACIÓN REAL), y cual es la situación potencial, es decir, qué pueden aportar los trabajadores existentes en el mercado (SITUACIÓN POTENCIAL). Para cada una de estas situaciones se incluye una breve explicación de la información que contienen con el objeto de facilitar su lectura y comprensión.

2.1 SITUACIÓN REAL DE LAS OCUPACIONES

2.1.1 ESTRUCTURA OCUPACIONAL DE LAS EMPRESAS DE LA CM

A. PRINCIPALES OCUPACIONES PRESENTES EN LAS EMPRESAS

Las ocupaciones con mayor presencia determinan una estructura ocupacional tipo de las empresas. Los datos analizados (Tabla 1) indican que los Grandes Grupos Ocupacionales con mayor presencia son el G1 (Dirección de las empresas...) y el G3 (Técnicos y profesionales de apoyo...) que se encuentran un 90,5 % y 63,3 % de las empresas de la CM. Estos son los Grandes Grupos son los que normalmente tienen una mayor presencia.

Es importante destacar que la presencia de los Grandes Grupos que requieren más cualificación G2 (Técnicos y profesionales científicos...) y G3 (Técnicos y profesionales de apoyo) se acentúa en las empresas de gran tamaño como se ha observado en los estudios anteriores.

Tabla 1. Presencia de los grandes grupos ocupacionales en función del tamaño de empresa (% de empresas)

	TOTAL	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
TOTAL	1.001	90,5%	47,2%	63,3%	53,4%	28,2%	1,0%	29,5%	21,3%	41,4%
De 6 a 49 trabajadores	778	89,3%	38,2%	57,6%	46,3%	29,0%	,5%	27,6%	18,5%	37,7%
De 50 a 99 trabajadores	59	94,9%	69,5%	76,3%	78,0%	18,6%	3,4%	39,0%	28,8%	59,3%
Más de 99 trabajadores	164	94,5%	81,7%	86,0%	78,7%	27,4%	2,4%	34,8%	31,7%	52,4%

La influencia de la actividad económica de la empresa en la presencia de las ocupaciones se analiza en la

Tabla 2, se observa que:

- ❖ La presencia de "directivos" es menos elevada en las empresas de los Grupos Sectoriales PAPEL, EDICIÓN Y ARTES GRÁFICAS (GS3), OTRAS INDUSTRIAS (GS4), INDUSTRIAS METÁLICAS Y DE LA AUTOMOCIÓN (GS1) y SERVICIOS FINANCIEROS Y SERVICIOS A LAS EMPRESAS (GS9).
- ❖ Los "técnicos y profesionales científicos", se posicionan como sucedía en 2009 en empresas dedicadas a SERVICIOS FINANCIEROS Y SERVICIOS A LAS EMPRESAS (GS9) y ADMINISTRACIÓN, EDUCACIÓN, SERVICIOS SANITARIOS, SOCIALES, PERSONALES Y CULTURALES (GS10).
- ❖ Los "técnicos y profesionales de apoyo" predominan en sectores correspondientes a PAPEL, EDICIÓN Y ARTES GRÁFICAS (GS3), INDUSTRIAS METÁLICAS Y DE LA AUTOMOCIÓN (GS1) y TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES (GS8).
- ❖ Los "empleados de tipo administrativo" se encuentran principalmente en los grupos SERVICIOS FINANCIEROS Y SERVICIOS A LAS EMPRESAS (GS9) y TRANSPORTE ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES (GS8).
- ❖ Los "trabajadores de los servicios de restauración" predominan en sectores correspondientes a HOSTELERÍA (GS7) y INDUSTRIA DE LA ALIMENTACIÓN Y BEBIDAS (GS2).
- ❖ Los "trabajadores cualificados en agricultura" tienen su mayor aparición, aunque baja, en sectores como PAPEL, EDICIÓN Y ARTES GRÁFICAS (GS3), como también en ADMINISTRACIÓN, EDUCACIÓN, SERVICIOS SANITARIOS, SOCIALES, PERSONALES Y CULTURALES (GS10).
- ❖ Los "artesanos y trabajadores cualificados" se ubican en el sector de LA CONSTRUCCIÓN, OBRAS, MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN, ENERGÍA EN GENERAL (GS5), INDUSTRIAS METÁLICAS Y DE LA AUTOMOCIÓN (GS1) y en la INDUSTRIA DE LA ALIMENTACIÓN Y BEBIDAS (GS2) y OTRAS INDUSTRIAS (GS4).
- ❖ Los "operadores..." se encuentran mayoritariamente en los sectores: INDUSTRIA DE LA ALIMENTACIÓN Y BEBIDAS (GS2), OTRAS INDUSTRIAS (GS4) y PAPEL, EDICIÓN Y ARTES GRÁFICAS (GS3).
- ❖ Finalmente los "trabajadores no cualificados" se sitúan en HOSTELERÍA (GS7).

Tabla 2. Presencia de los grandes grupos ocupacionales en función del grupo sectorial (% de empresas)

	TOTAL	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
TOTAL	1.001	90,5%	47,2%	63,3%	53,4%	28,2%	1,0%	29,5%	21,3%	41,4%
GS1	63	96,8%	49,2%	81,0%	57,1%	4,8%	.	69,8%	47,6%	34,9%
GS2	12	91,7%	8,3%	58,3%	58,3%	50,0%	.	50,0%	75,0%	41,7%
GS3	29	100,0%	58,6%	93,1%	44,8%	3,4%	3,4%	24,1%	48,3%	27,6%
GS4	43	97,7%	20,9%	62,8%	44,2%	9,3%	2,3%	48,8%	67,4%	44,2%
GS5	123	91,9%	30,9%	48,0%	52,8%	,8%	,8%	77,2%	22,8%	31,7%
GS6	194	90,7%	34,5%	72,7%	57,2%	45,9%	,5%	30,9%	19,1%	42,8%
GS7	93	80,6%	6,5%	12,9%	20,4%	98,9%	.	8,6%	3,2%	74,2%
GS8	61	90,2%	49,2%	75,4%	62,3%	9,8%	.	11,5%	44,3%	36,1%
GS9	230	92,6%	71,3%	66,1%	63,9%	6,1%	,4%	10,0%	10,4%	34,8%
GS10	153	85,6%	71,2%	73,2%	52,3%	43,1%	3,3%	15,7%	7,8%	43,8%

B. OCUPACIONES CON MAYOR PESO OCUPACIONAL

Otro factor importante que va a indicar la calidad del empleo dentro de la Comunidad de Madrid es el peso ocupacional de los diferentes Grupos Primarios de Ocupación, puesto que representa el número de trabajadores en la ocupación. El mayor número de trabajadores se encuentra en el gran grupo ocupacional de "técnicos y profesionales científicos" que representa un 21,3 % del empleo, un porcentaje muy similar al de 2009.

Se observa que ha disminuido el porcentaje de empleo que se corresponde con ocupaciones que requieren una mayor cualificación ("dirección de las empresas", "técnicos y profesionales científicos" y "técnicos y profesionales de apoyo") que en ediciones anteriores se situaba en torno al 50 % y que en esta ocasión se sitúa en el 44,8 %. Es de destacar la disminución en el porcentaje de empleo de directivos para las empresas de gran tamaño como puede apreciarse en la Tabla 3.

Tabla 3. Distribución de trabajadores en función del gran grupo ocupacional y tamaño de empresa (% de empleo)

	TOTAL	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
TOTAL	100,0%	5,6%	21,3%	17,9%	9,0%	15,4%	,2%	9,5%	5,2%	15,9%
De 6 a 49 trabajadores	100,0%	9,0%	16,9%	17,6%	8,1%	15,1%	,5%	11,7%	5,6%	15,4%
De 50 a 99 trabajadores	100,0%	5,3%	24,3%	19,5%	9,8%	7,6%	,1%	12,2%	3,2%	17,9%
Más de 99 trabajadores	100,0%	2,3%	24,9%	17,6%	9,8%	17,6%	,0%	6,7%	5,4%	15,8%

Tabla 4. Distribución de trabajadores en función del gran grupo ocupacional y grupo sectorial (% de empleo)

	TOTAL	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
TOTAL	100,0%	5,6%	21,3%	17,9%	9,0%	15,4%	,2%	9,5%	5,2%	15,9%
GS1	100,0%	6,4%	9,9%	25,5%	6,4%	,2%	-	31,0%	13,0%	7,6%
GS2	100,0%	6,2%	,7%	6,8%	8,8%	17,1%	-	20,9%	19,3%	20,1%
GS3	100,0%	9,9%	24,5%	30,3%	6,8%	,0%	,3%	4,8%	20,7%	2,7%
GS4	100,0%	8,0%	2,9%	13,9%	4,6%	,5%	2,8%	24,4%	20,9%	21,9%
GS5	100,0%	6,0%	14,5%	10,2%	7,0%	,1%	,0%	45,1%	6,3%	10,8%
GS6	100,0%	7,7%	9,1%	24,1%	11,4%	18,0%	,0%	9,5%	8,9%	11,3%
GS7	100,0%	2,6%	1,0%	5,5%	3,7%	64,8%	-	2,0%	,3%	20,0%
GS8	100,0%	7,9%	10,2%	19,9%	18,3%	,6%	-	6,8%	21,9%	14,3%
GS9	100,0%	5,5%	31,6%	19,4%	13,2%	2,5%	,0%	1,6%	1,0%	25,2%
GS10	100,0%	4,1%	40,6%	20,5%	5,1%	19,6%	,6%	1,2%	,9%	7,4%

La Tabla 4 presenta cómo es la presencia de los Grandes Grupos para los distintos grupos sectoriales, en ella se observa que:

- ❖ Los "técnicos y profesionales científicos" se sitúan principalmente en los sectores de ADMINISTRACIÓN, EDUCACIÓN, SERVICIOS SANITARIOS, SOCIALES, PERSONALES Y CULTURALES (GS10) y SERVICIOS FINANCIEROS Y SERVICIOS A LAS EMPRESAS (GS9) al igual que 2009.
- ❖ Los "técnicos y profesionales de apoyo" se encuentran mayoritariamente en los sectores PAPEL, EDICIÓN Y ARTES GRÁFICAS (GS3), ADMINISTRACIÓN, EDUCACIÓN,

SERVICIOS SANITARIOS, SOCIALES, PERSONALES Y CULTURALES (GS10), COMERCIO Y REPARACIÓN (GS6) y TRANSPORTE ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES (GS8).

- ❖ Los “empleados de tipo administrativo”, se ubican en el grupo sectorial de TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES (GS8).

Los “Artesanos y trabajadores cualificados...” representan un alto porcentaje en las empresas del sector de CONSTRUCCIÓN, OBRAS, MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN, ENERGÍA EN GENERAL (GS5).

C. EVOLUCIÓN DE LA DEMANDA

En el gráfico 1, puede observarse como ha sido la evolución en los últimos dos años y cómo está prevista para los próximos dos años en el conjunto de los Grupos Primarios de Ocupación encontrados, se observa estabilidad para el 90 % de las ocupaciones. En el gráfico puede apreciarse como, en opinión de los entrevistados la situación mejora de manera que el porcentaje de ocupaciones donde se va a producir una disminución el número de trabajadores es mucho menor al que se ha producido en los dos últimos años.

Gráfico 1. Evolución de la demanda: comparación pasado-futuro. Situación global

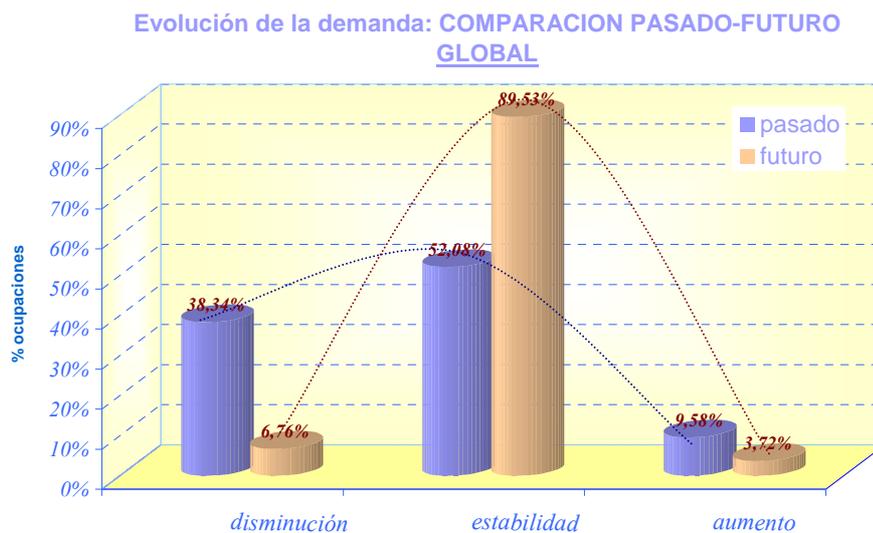


Tabla 5. Evolución de la demanda de ocupaciones (%). Tamaño de empresa

	Evolución de la demanda			
	Pasado		Futuro	
	Disminución	Aumento	Disminución	Aumento
De 6 a 49 trabajadores	32,44%	9,54%	6,17%	4,94%
De 50 a 99 trabajadores	23,74%	6,47%	0,85%	1,69%
Más de 99 trabajadores	26,24%	8,42%	3,33%	5,56%

Respecto al análisis de la situación de las ocupaciones en función del tamaño de empresa (Tabla 5), las empresas de tamaño pequeño son las que han tenido más ocupaciones afectadas por una disminución del número de trabajadores en el 32,44 % de las ocupaciones. Además se observa un mayor número de ocupaciones afectado por la disminución en el número de trabajadores en las grandes empresas que en 2009 se situaba en el 16,81 % de ellas y en este año en el 23,74%.

Tabla 6. Evolución de la demanda de ocupaciones (%). Grupos sectoriales

	Evolución de la demanda			
	Pasado		Futuro	
	Disminución	Aumento	Disminución	Aumento
GS1. Industrias metálicas y de la automoción	30,61%	12,24%	3,30%	1,10%
GS2. Industria de la alimentación y bebidas	10,34%	3,45%	0,00%	9,52%
GS3. Papel, edición y artes gráficas	25,37%	2,99%	2,99%	0,00%
GS4. Otras industrias (textil, confecc., cuero, calzado,...)	29,35%	9,78%	1,39%	1,39%
GS5. Construcción, obras, mat. de construc, energía electr.	37,11%	7,22%	3,66%	3,66%
GS6. Distribución, comercio y reparación	33,33%	7,69%	6,54%	1,87%
GS7. Hostelería	13,46%	0,00%	8,51%	2,13%
GS8. Transporte, almacenamiento y comunicaciones	21,13%	4,23%	3,39%	6,78%
GS9. Servicios financieros y servicios a empresas	23,33%	13,33%	0,75%	3,76%
GS10. Admón., Educación, S. Sanitarios, Sociales, Personales y Culturales	23,36%	9,49%	4,20%	9,24%

En el análisis comparativo, para los distintos grupos sectoriales (Tabla 6), sobresale el aumento de trabajadores esperado en las ocupaciones de los grupos sectoriales: INDUSTRIA DE LA ALIMENTACIÓN Y BEBIDAS (GS2) y ADMINISTRACIÓN, EDUCACIÓN, SERVICIOS SANITARIOS, SOCIALES, PERSONALES Y CULTURALES (GS10).

En esta edición se han analizado las previsiones de empleo para 2015, encontrándose que existe un alto grado de incertidumbre por parte de los entrevistados de manera que en un 54 % de los casos no fueron capaces de identificar cómo sería la situación en 2015.

2.1.2 OCUPACIONES QUE ESTÁN EXPERIMENTANDO CAMBIOS EN LOS PERFILES

Los cambios, en los perfiles de las ocupaciones, pueden ser debidos a diferentes causas como la incorporación de nuevas tecnologías, cambios organizativos, cambios en las demandas del mercado. En concreto, el 5,0 % de los trabajadores de la Comunidad de Madrid van a verse afectados por cambios de perfiles importantes en sus puestos de trabajo, valor similar al de 2009. Entre los grupos sectoriales que han vivido el mencionado cambio se destacan como los más afectados: SERVICIOS FINANCIEROS Y SERVICIOS A EMPRESAS (GS9) y COMERCIO Y REPARACIÓN (GS6) que también se encontraba entre los más afectados en 2009.

Tabla 7. Trabajadores afectados por un cambio de perfil importante (%). Grupos sectoriales.

	Cambio de perfil		
	Sí	No	TOTAL
GS1. Industrias metálicas y de la automoción	5,1%	94,9%	100,0%
GS2. Industria de la alimentación y bebidas	-	100,0%	100,0%
GS3. Papel, edición y artes gráficas	1,2%	98,8%	100,0%
GS4. Otras industrias (textil, confecci., cuero, calzado,...)	2,8%	97,2%	100,0%
GS5. Construcción, obras, mat. de construc. energía.	3,7%	96,3%	100,0%
GS6. Distribución, comercio y reparación	6,2%	93,8%	100,0%
GS7. Hostelería	,6%	99,4%	100,0%
GS8. Transporte, almacenamiento y comunicaciones	3,5%	96,5%	100,0%
GS9. Servicios financieros y servicios a empresas	9,3%	90,7%	100,0%
GS10. Admon, Educación, S. Sanitarios, Sociales, Personales y Culturales	2,4%	97,6%	100,0%
TOTAL	5,0%	95,0%	100,0%

Tabla 8. Trabajadores afectados por un cambio de perfil importante (%) Tamaño de empresa

	Cambio de perfil		
	Sí	No	TOTAL
De 6 a 49 trabajadores	4,3%	95,7%	100,0%
De 50 a 99 trabajadores	6,1%	93,9%	100,0%
Más de 99 trabajadores	5,3%	94,7%	100,0%
TOTAL	5,0%	95,0%	100,0%

En la Tabla 8 se observa un ligero cambio de perfil en las empresas con mediano número de trabajadores al igual que ocurría en 2009 y 2008.

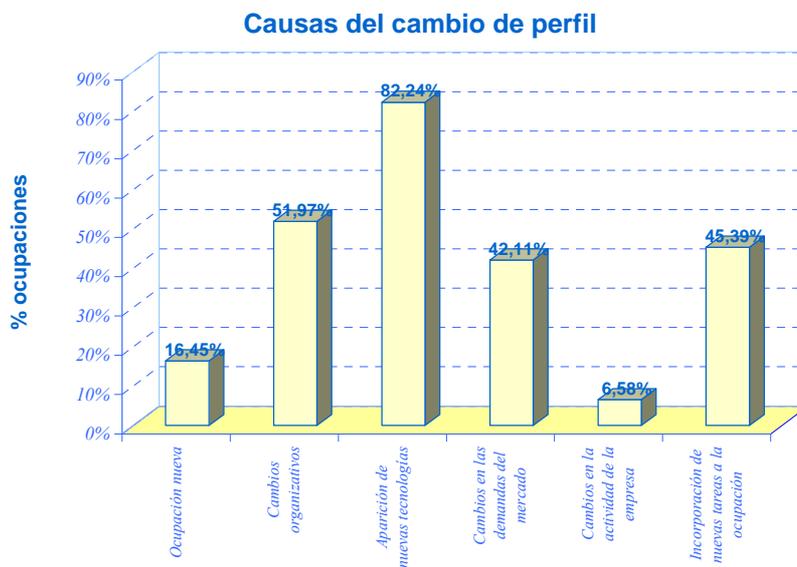
En la Tabla 9 se recogen las ocupaciones con cambios de perfil más importantes.

Tabla 9. Grupos primarios de Ocupación con mayor Cambio de perfil

CNO-4		Cambio de perfil	% de empleo con un CP importante	Ocupación nueva	Cambios organizativos	Aparición de nueva tecnología	Cambios en las demandas del mercado	Cambios en la actividad de la empresa	Incorporación de nuevas tareas a la ocupación
2012	Meteorólogos	4,00	100,00	0,00	0,00	4,00	-	-	-
2612	Profesionales en meteorología	4,00	100,00	0,00	0,00	4,00	-	0,03	0,57
4104	Codificadores de datos	4,00	100,00	0,00	0,00	4,00	-	-	-
5299	Otros diversos trabajadores de los servicios de protección y seguridad	3,52	50,00	0,00	0,00	3,00	-	-	3,78
8141	Operadores de serrerías, de máquinas de contrachapado y en instalaciones conexas para el tratamiento de la madera	3,00	100,00	0,00	0,00	3,00	-	-	-
8240	Encargado de operadores de máquinas para fabricar productos de madera	3,00	100,00	0,00	0,00	3,00	-	-	-
3021	Técnicos en ciencias físicas y químicas	2,82	96,77	0,00	0,00	4,00	-	-	-
8280	Encargado de montadores	2,70	80,00	0,00	0,42	3,00	0,56	-	-
7515	Montadores y empalmadores de cables	2,00	-	0,00	2,00	0,00	-	-	-
9002	Vendedores a domicilio y por teléfono	1,91	28,57	0,00	4,00	2,00	-	-	1,00
9002	Vendedores a domicilio y por teléfono	1,57	-	0,00	0,00	4,00	-	-	-
4523	Telefonistas	1,51	7,33	0,00	0,30	2,92	-	-	0,46
1127	Dirección de departamento de operaciones en empresas de intermediación y servicios a otras	1,37	-	0,00	0,00	3,00	-	-	0,68

CNO-4		Cambio de perfil	% de empleo con un CP importante	Ocupación nueva	Cambios organizativos	Aparición de nueva tecnología	Cambios en las demandas del mercado	Cambios en la actividad de la empresa	Incorporación de nuevas tareas a la ocupación
	empresas								
3319	Otros profesionales de apoyo en operaciones financieras	1,25	-	0,00	0,00	3,00	-	-	0,59
3541	Decoradores	1,24	4,65	0,00	0,72	0,72	0,21	-	-
3313	Agentes inmobiliarios	1,23	-	0,00	0,00	0,00	2,00	-	-

Gráfico 2. Causas de los cambios en los perfiles de las ocupaciones



En el análisis de las causas, que dan lugar a estos cambios de perfil, se puede apreciar un comportamiento similar al de las pasadas ediciones: continúa siendo predominante la incorporación de nuevas tecnologías que afecta a cerca del 82,24 % de las ocupaciones con cambio de perfil y la incorporación de nuevas tareas a la ocupación con un 45,39 %. Además este año se incorpora como causa importante los cambios organizativos en las empresas 51,97 % (Gráfico 2)

2.1.3 SITUACIÓN DE LOS TRABAJADORES PRESENTES EN LAS EMPRESAS

El estudio analiza la situación de los trabajadores presentes en las empresas en un doble sentido, por un lado, se considera la opinión que tienen los empresarios de sus propios trabajadores a partir del grado de satisfacción interno y, por otro, se analizan las necesidades de formación explícitas que detectan las empresas.

A. GRADO DE SATISFACCIÓN DE LA COBERTURA INTERNA

Se ha encontrado un alto grado de satisfacción con el trabajador y el perfil requerido para la ocupación ya que el 94,6 % de los trabajadores de la Comunidad de Madrid se ajusta, en opinión de los empresarios, a las necesidades del puesto. Este porcentaje es superior al recogido en ediciones anteriores, lo cual podría confirmar que se mantiene la mayor preparación por parte de los trabajadores, hecho que está en consonancia con la presencia de trabajadores de mayor cualificación.

En esta ocasión se observan valores similares para todos los tipos de empresa, en función de tamaño, ya que se ha producido un aumento el grado de satisfacción de las empresas de mayor tamaño que pasa de 77,7% (2009) a 92,9% (2010) (Tabla 10).

Tabla 10. Satisfacción interna alta: Trabajadores afectados (%). Tamaño de empresa

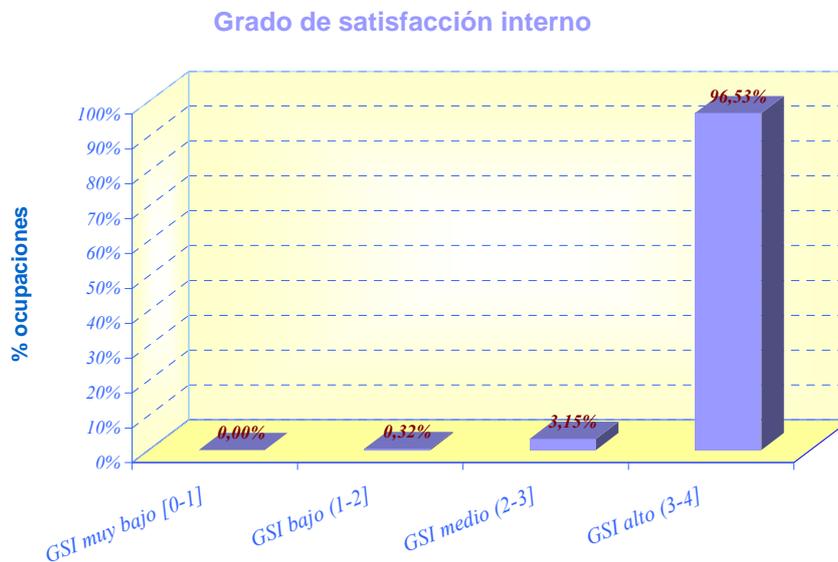
	Satisfacción interna		
	Sí	No	TOTAL
De 6 a 49 trabajadores	95,9%	4,1%	100,0%
De 50 a 99 trabajadores	96,7%	3,3%	100,0%
Más de 99 trabajadores	92,9%	7,1%	100,0%
TOTAL	94,6%	5,4%	100,0%

Según se puede apreciar en la Tabla 11, todos los grupos sectoriales muestran un alto grado de satisfacción con los trabajadores presentes en las empresas.

Tabla 11. Satisfacción interna alta: Trabajadores afectados (%). Grupos sectoriales

	Satisfacción interna		
	Sí	No	TOTAL
GS1. Industrias metálicas y de la automoción	99,7%	,3%	100,0%
GS2. Industria de la alimentación y bebidas	100,0%	-	100,0%
GS3. Papel, edición y artes gráficas	100,0%	,0%	100,0%
GS4. Otras industrias (textil, confecc., cuero, calzado,...)	99,7%	,3%	100,0%
GS5. Construcción, obras, mat. de construc, energía electr.	96,1%	3,9%	100,0%
GS6. Distribución, comercio y reparación	96,8%	3,2%	100,0%
GS7. Hostelería	96,0%	4,0%	100,0%
GS8. Transporte, almacenamiento y comunicaciones	92,6%	7,4%	100,0%
GS9. Servicios financieros y servicios a empresas	91,5%	8,5%	100,0%
GS10. Admón., Educación, S. Sanitarios, Sociales, Personales y Culturales	93,8%	6,2%	100,0%
TOTAL	94,6%	5,4%	100,0%

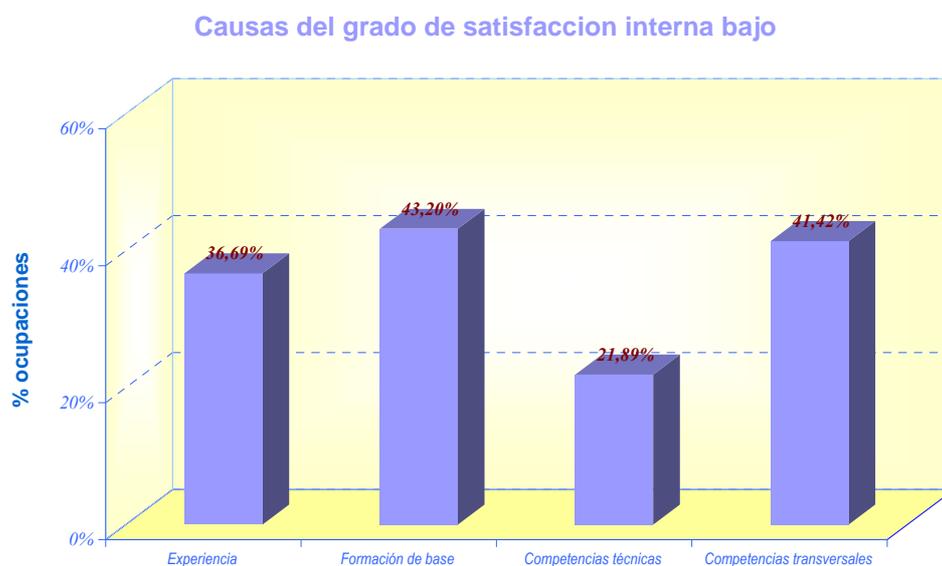
Gráfico 3. Grado de satisfacción interno. Ocupaciones afectadas (%)



Una de las modificaciones que se ha producido en el trabajo llevado a cabo en 2010 ha sido la incorporación de un análisis más detallado de los aspectos formativos de la ocupación que están relacionados con la satisfacción de los empresarios tanto con sus trabajadores como con los trabajadores del mercado. El Gráfico 4 presenta las

causas que dan lugar a la insatisfacción que se asocian principalmente a la formación base y las competencias transversales.

Gráfico 4. Causas de la inadecuación en los trabajadores de las empresas



B. NECESIDADES DE FORMACIÓN INTERNAS

Una modificación importante ha sido como se recogen las necesidades de formación incorporándose las necesidades de formación a largo plazo. En la Tabla 12 pueden apreciarse que las necesidades de formación son mayores a corto que a medio plazo y que son diferentes en función del tamaño de empresa.

Tabla 12. Necesidades de formación de los trabajadores reales: Trabajadores afectados (%). Tamaño de empresa

	Necesidades de formación (internas)	
	Actuales	Futuras (2015)
De 6 a 49 trabajadores	21,2%	3,0%
De 50 a 99 trabajadores	14,1%	1,9%
Más de 99 trabajadores	18,9%	6,8%
TOTAL	19,4%	4,6%

En el análisis de las necesidades de formación de los trabajadores, en función del grupo sectorial en el que se sitúan (Tabla 13), existen algunos grupos en los que se denota un mayor índice de necesidades de formación, como es el caso de HOSTELERÍA (GS7), con un porcentaje superior al 40 %, y otros, igualmente con necesidades, pero estas superiores al 20%, como son: COMERCIO Y REPARACIÓN (GS6) y SERVICIOS FINANCIEROS Y SERVICIOS A EMPRESAS (GS9) tanto a corto como a medio plazo.

Tabla 13. Necesidades de formación de los trabajadores reales: Trabajadores afectados (%). Grupos Sectoriales

	Necesidades de formación (internas)	
	Actuales	Futuras (2015)
GS1. Industrias metálicas y de la automoción	12,1%	2,7%
GS2. Industria de la alimentación y bebidas	12,3%	2,0%
GS3. Papel, edición y artes gráficas	9,5%	1,8%
GS4. Otras industrias (textil, confecc., cuero, calzado,...)	6,3%	1,1%
GS5. Construcción, obras, mat. de construc., energía electr.	7,8%	1,3%
GS6. Distribución, comercio y reparación	20,6%	3,0%
GS7. Hostelería	41,7%	23,1%
GS8. Transporte, almacenamiento y comunicaciones	19,9%	2,5%
GS9. Servicios financieros y servicios a empresas	20,4%	1,4%
GS10. Administración, Educación, S. Sanitarios, Sociales, Personales y Culturales	13,4%	2,1%
TOTAL	19,4%	4,6%

C. PERMANENCIA

La Permanencia o Retención de los trabajadores en el puesto de trabajo entendida como el tiempo medio, en número de años, que un trabajador permanece en su puesto de trabajo informa sobre la calidad del empleo en la Comunidad de Madrid. En la Tabla 14 puede apreciarse que, dicha permanencia, se sitúa por encima de los 4 años y que no existen diferencias en función del tamaño de empresas excepto para el HOSTELERÍA (GS7) que se sitúan en 3 (Tabla 15).

Tabla 14. Permanencia de los trabajadores. Tamaño de empresa

0 = Menos de 6 meses 1 = De 6 a 12 meses 2 = De 12 a 18 meses 3 = De 18 meses a 4 años 4 = Más de 4 años	Permanencia (Valor medio)
De 6 a 49 trabajadores	4
De 50 a 99 trabajadores	4
Más de 99 trabajadores	4
TOTAL	4

Tabla 15. Permanencia de los trabajadores. Grupos sectoriales

0 = Menos de 6 meses 1 = De 6 a 12 meses 2 = De 12 a 18 meses 3 = De 18 meses a 4 años 4 = Más de 4 años	Permanencia (Valor medio)
GS1. Industrias metálicas y de la automoción	4
GS2. Industria de la alimentación y bebidas	4
GS3. Papel, edición y artes gráficas	4
GS4. Otras industrias (textil, confecc., cuero, calzado,...)	4
GS5. Construcción, obras, mat. de construc, energía electr.	4
GS6. Distribución, comercio y reparación	4
GS7. Hostelería	3
GS8. Transporte, almacenamiento y comunicaciones	4
GS9. Servicios financieros y servicios a empresas	4
GS10. Admón., Educación, S. Sanitarios, Sociales, Personales y Culturales	4
TOTAL	4

D. PROMOCIÓN

En relación con la promoción de los trabajadores en las empresas, entendida como el porcentaje de trabajadores de la ocupación que promocionan dentro de la empresa a otras ocupaciones o niveles profesionales, se ha encontrado que en estos momentos el porcentaje de los trabajadores promociona, es inferior al de años anteriores, si bien, esta promoción continúa siendo ligeramente superior en las empresas de gran tamaño (Tabla 16).

Tabla 16. Promoción de los trabajadores: Trabajadores afectados (%). Tamaño de empresa

GRUPO SECTORIAL	Promoción		
	Sí	No	TOTAL
De 6 a 49 trabajadores	12,0%	88,0%	100,0%
De 50 a 99 trabajadores	18,5%	81,5%	100,0%
Más de 99 trabajadores	18,8%	81,2%	100,0%
TOTAL	15,7%	84,3%	100,0%

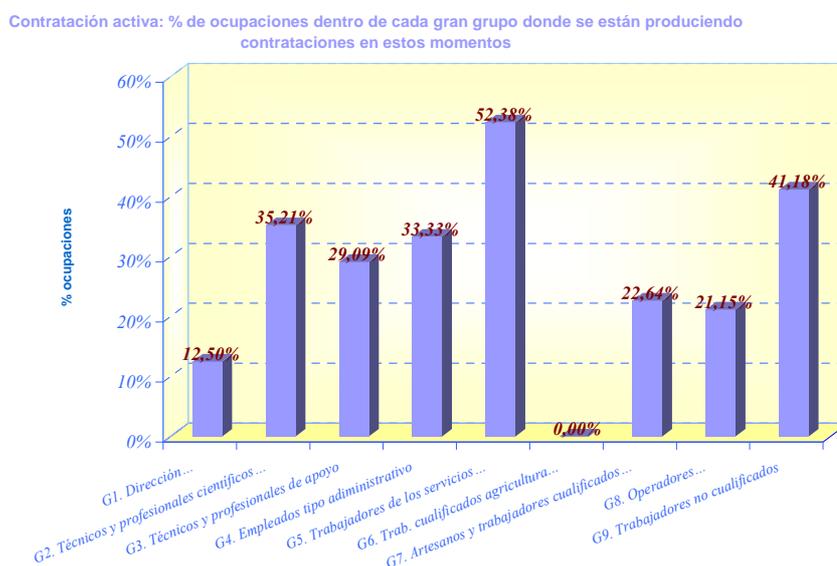
2.2 SITUACIÓN POTENCIAL DE LAS OCUPACIONES

En este apartado se analiza la situación de los trabajadores potenciales. Estos trabajadores están en el mercado de trabajo buscando un empleo, ya sea un nuevo empleo (porque están desempleados) o un mejor empleo (porque quieren cambiar de ocupación). Se indaga sobre: la **contratación activa**, entendida como la que se está realizando de manera estacional (mayo-junio 2010); el **grado de satisfacción externo**, es decir, el nivel de adecuación de estos trabajadores con las demandas de las empresas y por último las **necesidades de formación externa**, refiriéndose a las carencias formativas que encuentran las empresas en dichos trabajadores.

2.2.1 CONTRATACIÓN ACTIVA

En el momento de cumplimentar el cuestionario se estaban realizando contrataciones en las empresas de la CM en el 28,93 % de los Grupos Primarios de Ocupación. Este porcentaje es superior en los grandes grupos: G5 "trabajadores de los servicios" y G9 "trabajadores no cualificados" (Gráfico 5). No existiendo dificultades de contratación.

Gráfico 5. Contratación activa (% de ocupaciones). Grandes Grupos Ocupacionales



2.2.2 GRADO DE SATISFACCIÓN EXTERNO

En cuanto a cómo se adecuan los trabajadores que oferta el mercado laboral de la Comunidad de Madrid a las necesidades de las empresas se observa un alto porcentaje de satisfacción que indican que falta adecuación con la ocupación tan sólo en el 15,2 % de los trabajadores potenciales; porcentaje inferior al encontrado en años anteriores.

Tabla 17. Satisfacción externa alta: Trabajadores afectados (%). Tamaño de empresa

	Satisfacción externa		
	Sí	No	TOTAL
De 6 a 49 trabajadores	79,7%	20,3%	100,0%
De 50 a 99 trabajadores	84,6%	15,4%	100,0%
Más de 99 trabajadores	89,6%	10,4%	100,0%
TOTAL	84,8%	15,2%	100,0%

Al realizar el análisis en función del tamaño de empresa (Tabla 17), la satisfacción externa es mayor en las empresas con mayor número de trabajadores (89,6 %).

Respecto a los grupos sectoriales con mayor porcentaje de trabajadores que no se ajustan a las demandas de las empresas (Tabla 18) son: PAPEL, EDICIÓN Y ARTES GRÁFICAS (GS3), INDUSTRIAS METÁLICAS Y DE LA AUTOMOCIÓN (GS1) y COMERCIO Y REPARACIÓN (GS6).

Tabla 18. Satisfacción externa alta: Trabajadores afectados (%). Grupos Sectoriales

	Satisfacción externa		
	Sí	No	TOTAL
GS1. Industrias metálicas y de la automoción	79,6%	20,4%	100,0%
GS2. Industria de la alimentación y bebidas	91,1%	8,9%	100,0%
GS3. Papel, edición y artes gráficas	75,7%	24,3%	100,0%
GS4. Otras industrias (textil, confecc., cuero, calzado,...)	87,4%	12,6%	100,0%
GS5. Construcción, obras, mat. de construc, energía electr.	86,2%	13,8%	100,0%
GS6. Distribución, comercio y reparación	80,6%	19,4%	100,0%
GS7. Hostelería	91,0%	9,0%	100,0%
GS8. Transporte, almacenamiento y comunicaciones	87,0%	13,0%	100,0%
GS9. Servicios financieros y servicios a empresas	83,7%	16,3%	100,0%
GS10. Admón., Educación, S. Sanitarios, Sociales, Personales y Culturales	85,3%	14,7%	100,0%
TOTAL	84,8%	15,2%	100,0%

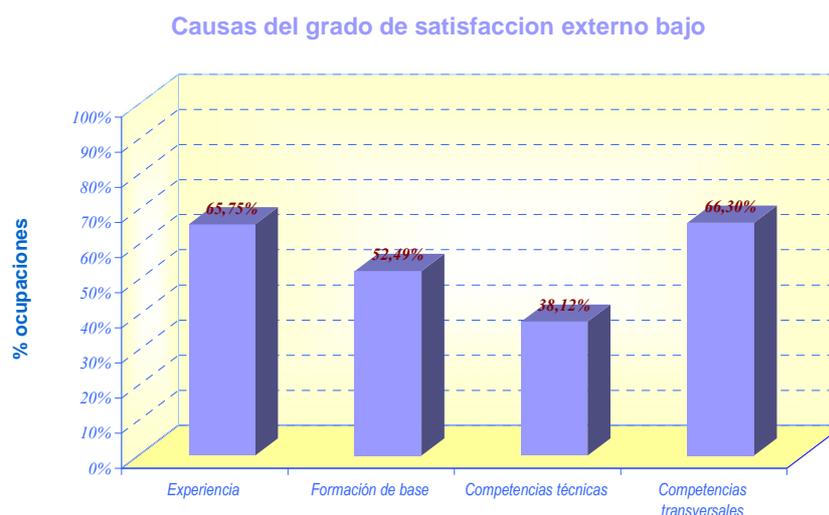
En cuanto a las ocupaciones en las que se observa un grado de satisfacción bajo o muy bajo con los posibles trabajadores que podrían ocuparlas, se ha encontrado que son sólo el 4,47 % (Gráfico 6). Las carencias se sitúan, principalmente, en ocupaciones de los grandes grupos que requieren mayor cualificación: G8 “operadores...”, G7 “artesanos y trabajadores cualificados...” y G9 “trabajadores no cualificados”.

Gráfico 6. Grado de satisfacción externo. Ocupaciones afectadas (%)



La inadecuación detectada se debe principalmente a Falta de experiencia y carencias en las Competencias Transversales (Gráfico 7).

Gráfico 7. Causas de la falta de adecuación entre los trabajadores potenciales y las demandas empresariales



2.2.3 NECESIDADES DE FORMACIÓN EXTERNAS

Después de analizar el grado de satisfacción que encontrarían los entrevistados para contratar a un nuevo trabajador, en este apartado se indaga sobre las necesidades de formación de estos trabajadores potenciales, se ha encontrado que el 15,6% de ellos no tiene la formación adecuada para los puestos de trabajo que ofertan. Este porcentaje es inferior al del año anterior que se alcanzaba un 27,3%. Las necesidades manifestadas son ligeramente inferiores en el caso de empresas de gran tamaño, como también ocurría en 2009 (Tabla 19). Este comportamiento se repite en relación a 2015. Sin embargo, a futuro se prevé muchas menos necesidades de formación, ubicándose en un porcentaje de 4,43%.

Tabla 19. Necesidades de formación de los trabajadores potenciales: Trabajadores afectados (%). Tamaño de empresa

	Necesidades de formación (externas)	
	Actuales	Futuras (2015)
De 6 a 49 trabajadores	15,7%	2,56%
De 50 a 99 trabajadores	9,6%	1,52%
Más de 99 trabajadores	17,0%	7,04%
TOTAL	15,6%	4,43%

Tabla 20. Necesidades de formación de los trabajadores potenciales: Trabajadores afectados (%). Grupos sectoriales

	Necesidades de formación (externas)	
	Actuales	Futuras (2015)
GS1. Industrias metálicas y de la automoción	10,4%	2,56%
GS2. Industria de la alimentación y bebidas	6,5%	0,69%
GS3. Papel, edición y artes gráficas	4,9%	1,80%
GS4. Otras industrias (textil, confección, cuero, calzado,...)	1,9%	0,83%
GS5. Construcción, obras, mat. de construc, energía electr.	5,1%	1,28%
GS6. Distribución, comercio y reparación	16,0%	2,24%
GS7. Hostelería	39,3%	29,51%
GS8. Transporte, almacenamiento y comunicaciones	11,8%	2,06%
GS9. Servicios financieros y servicios a empresas	16,4%	1,10%
GS10. Administración, Educación, S. Sanitarios, Sociales, Personales y Culturales	10,3%	1,87%
TOTAL	15,6%	4,43%

Las necesidades de formación más importantes son las encontradas en los grupos sectoriales HOSTELERÍA (GS7) y SERVICIOS FINANCIEROS Y SERVICIOS A EMPRESAS (GS9).

2.3 SOLUCIONES FORMATIVAS

2.3.1 OCUPACIONES SOBRE LAS QUE INCIDIR EN FORMACIÓN PARA TRABAJADORES REALES

Para determinar los Grupos Primarios de Ocupación sobre los que hay que incidir en la Formación Ocupacional se ha revisado el indicador mixto que se venía utilizando desde 2004 que tiene en cuenta diversos factores como son: el grado de satisfacción externo, las necesidades de formación externas, los cambios de perfil, la evolución de la demanda o la contratación activa. Esta revisión trata de incluir las modificaciones que se han producido en los indicadores con la inclusión de otros factores relacionados con la formación y la situación del mercado laboral actual.

El indicador mixto construido contempla dos tipos de factores estructurales y de formación. Los primeros están presentes en la "presencia," "Evolución de la demanda", "Contratación a corto plazo" y "cambio de perfil"; y los segundos en el "Grado de satisfacción externo" y las "Necesidades de Formación Externas"

A. INDICADORES UTILIZADOS

- **Evolución de la demanda:** número de trabajadores que se incorporarán en la CM por ocupación.
 - ❖ Si el número de trabajadores en el Grupo Primario de Ocupación va a disminuir, menor número de acciones.
- **Presencia de la ocupación:** porcentaje de empresas que tiene la ocupación.
 - ❖ A mayor presencia mayor cantidad de acciones a realizar
- **Contratación a corto plazo**
 - ❖ Si se están realizando contrataciones mayores necesidad de formación
 - ❖ Si existen dificultades de contratación mayor número de acciones
- **Cambio de perfil**
 - ❖ A mayor cambio de perfil más necesidades de formación
- **Grado de satisfacción externa**
 - ❖ A menor grado de satisfacción mayores necesidades de formación
- **Necesidades de cualificación de los Grupos Primarios de Ocupación**
 - ❖ A mayores necesidades mayor número de acciones a realizar. En esta edición se incluyen tanto las necesidades a corto como a medio plazo

B. PESOS ESPECÍFICOS DE CADA INDICADOR

- **Evolución de la demanda (ED)**
 - ❖ **Flujo de crecimiento-disminución en los últimos dos años (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
 - ❖ **Flujo de crecimiento-disminución en los próximos dos años (ED2)**
 - Aumento rápido [2,4] 1 punto
 - Aumento lento [1,2] 0,5 puntos
 - Estabilidad [0,1] 0,25 puntos
 - Disminución [-4,0] 0 puntos
 - ❖ **Flujo de crecimiento-disminución en los próximos cinco años (ED3)**
 - Aumento rápido [2,4] 1 punto
 - Aumento lento [1,2] 0,5 puntos

- Estabilidad [0,1) 0,25 puntos
- Disminución [-4,0) 0 puntos

➤ $ED = ED_1 + 2ED_2 + 2ED_3$

- **Presencia (P)**

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

- **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**

- ❖ **Cambio de perfil (CP)**

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

- **Necesidades Directas**

- ❖ **Grado de satisfacción externo (GSE)**

- **Valoración del indicador (GSE1)**

- [3,4) 0,25 puntos
- [2,3) 0,5 puntos
- [1,2) 0,75 puntos
- [0,1) 1 punto

- **Causas (GSE2)**

- 0,5 puntos por causa

➤ $GSE = 2GSE_1 + GSE_2$

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

- **Corto Plazo (NFE₁)**

- Existencia 0,50 puntos
- Importante 0,50 puntos
(afecta a más del 20 % de las empresas que tienen la ocupación)

- **Medio Plazo (NFE₂)**

- Existencia 0,50 puntos
- Importante 0,50 puntos
(afecta a más del 20 % de las empresas que tienen la ocupación)

➤ $NFE = 2NFE_1 + NFE_2$

C. PUNTUACIÓN TOTAL

➤ $INF_{ext} = (0,35ED + 0,10 P + 0,25 CCP + CP + 1,5 GSE + 4 NFE)/16,48$

Gráfico 8. Indicador Mixto de Necesidades de Formación Externo

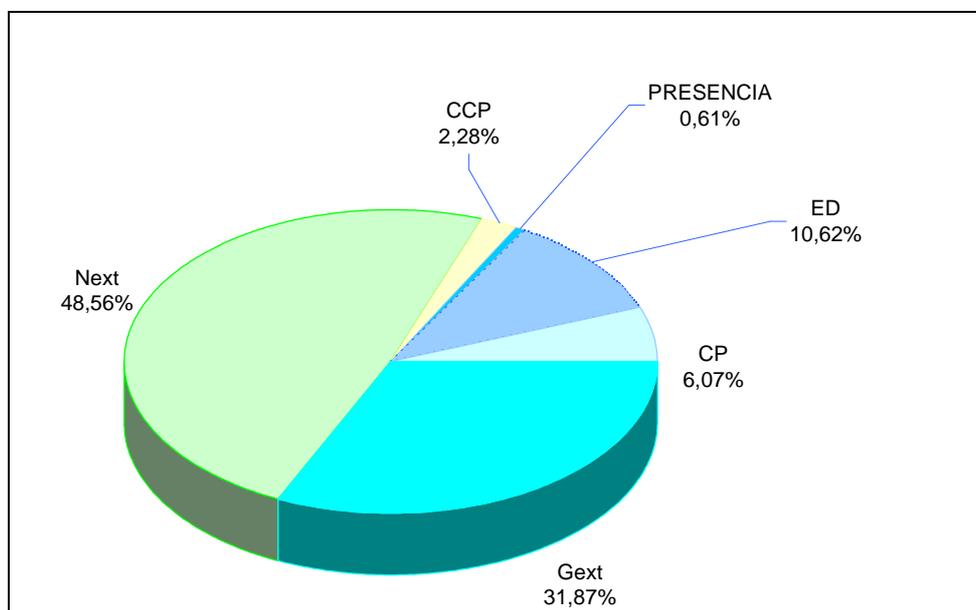


Tabla 21. Grupos Primarios de Ocupación sobre los que incidir en formación

CNO4		P	ED	CCP	CP	GSE	NFE	I _{NFext}
5320	Encargado de sección dentro de un comercio y asimilados	0,25	0,00	0,00	0,00	2,00	2,00	7,30
3320	Representantes de comercio y técnicos de venta	0,50	0,00	0,75	0,00	2,00	2,00	6,97
9121	Personal de limpieza de oficinas, hoteles (camareras de piso) y otros establecimientos similares	0,50	0,00	0,75	0,00	2,00	2,00	6,97
9602	Peones de la construcción de edificios	0,00	0,50	0,50	0,00	2,00	2,00	6,86
5330	Dependientes y exhibidores en tiendas, almacenes, quioscos y mercados	0,25	0,00	1,00	0,00	2,00	2,00	6,84
2039	Otros profesionales de nivel superior de informática	0,00	0,00	1,00	0,00	2,00	2,00	6,83
7240	Pintores, barnizadores, empapeladores y asimilados	0,00	0,00	1,00	0,00	2,00	2,00	6,83
3031	Programadores de aplicaciones informáticas y controladores de equipos informáticos	0,25	0,00	0,75	0,00	2,00	2,00	6,81
5020	Camareros, bármanes y asimilados	0,25	0,00	0,75	0,00	2,00	2,00	6,81
2653	Ingenieros técnicos en electrónica y telecomunicaciones	0,00	0,00	0,75	0,00	2,00	2,00	6,79
7513	Chapistas y caldereros	0,00	0,00	0,50	0,00	2,00	2,00	6,75
7622	Ajustadores y reparadores de equipos electrónicos	0,00	0,00	0,50	0,00	2,00	2,00	6,75
3541	Decoradores	0,00	0,00	0,00	0,25	2,00	2,00	6,68
7230	Electricista de construcción y asimilados	0,00	0,00	0,00	0,00	2,00	2,00	6,68
7611	Mecánicos y ajustadores de vehículos de motor	0,00	0,00	0,00	0,00	2,00	2,00	6,68
7802	Panaderos, pasteleros y confiteros	0,00	0,00	0,00	0,00	2,00	2,00	6,68
3545	Deportistas y profesionales similares	0,00	0,25	0,75	0,00	1,50	2,00	6,54
2031	Analistas de sistemas y asimilados	0,00	0,00	1,50	0,00	1,50	2,00	6,45
5111	Auxiliares de enfermería hospitalaria	0,00	0,50	0,50	0,00	1,50	2,00	6,40
2419	Otros profesionales en organización y administración de empresas	0,25	0,00	0,75	0,00	1,50	2,00	6,35
7514	Montadores de estructuras metálicas	0,00	0,00	0,75	0,00	1,50	2,00	6,34
9700	Peones de industrias manufactureras	0,00	0,00	0,75	0,00	1,50	2,00	6,34
5030	Jefes de cocineros, de camareros y asimilados	0,25	0,00	0,50	0,00	1,50	2,00	6,31
2511	Escritores, periodistas y asimilados	0,00	0,00	0,50	0,00	1,50	2,00	6,30
2811	Profesores de enseñanza primaria	0,00	0,00	0,50	0,00	1,50	2,00	6,30
8411	Montadores de maquinaria mecánica	0,00	0,00	0,50	0,25	1,50	2,00	6,30
2913	Técnicos de empresas y actividades turísticas	0,00	0,00	0,00	0,00	1,50	2,00	6,22
7010	Encargados y jefes de equipo en obras estructurales de la construcción	0,00	0,00	0,00	0,00	1,50	2,00	6,22
4210	Taquígrafos y mecanógrafos	0,50	0,00	0,75	0,00	2,00	1,50	6,21
3312	Agentes de seguros	0,00	0,25	1,50	0,00	1,00	2,00	6,05
1139	Dirección de otros departamentos especializados no mencionados anteriormente	0,25	0,00	1,50	0,00	1,00	2,00	6,01
2059	Otros ingenieros superiores (excepto agropecuarios)	0,00	0,00	1,00	0,00	1,00	2,00	5,92
1133	Dirección de departamentos de comercialización y ventas	0,25	0,00	0,75	0,00	1,00	2,00	5,90

CNO4		P	ED	CCP	CP	GSE	NFE	I _{NFext}
7130	Carpinteros (excepto carpinteros de estructuras metálicas)	0,00	0,00	0,75	0,00	1,00	2,00	5,88
4510	Empleados de información y recepcionistas en oficinas	0,25	0,00	0,50	0,00	1,00	2,00	5,86
2111	Biólogos, botánicos, zoólogos y asimilados	0,00	0,00	0,50	0,00	1,00	2,00	5,84
2113	Agrónomos y asimilados	0,00	0,00	0,50	0,00	1,00	2,00	5,84
2912	Graduados sociales y asimilados	0,00	0,00	0,50	0,00	1,00	2,00	5,84
5130	Peluqueros, especialistas en tratamiento de belleza y trabajadores asimilados	0,00	0,00	0,50	0,00	1,00	2,00	5,84
2220	Profesores de enseñanza secundaria	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	2,00	5,77
3411	Secretarios administrativos y asimilados	0,50	0,00	0,75	0,00	2,00	1,50	5,61
1110	Dirección general y presidencia ejecutiva	1,00	0,00	0,50	0,00	2,00	1,50	5,60
5010	Cocineros y otros preparadores de comidas	0,25	0,00	0,75	0,00	2,00	1,50	5,59
4011	Empleados de contabilidad y cálculo de nóminas y salarios	0,25	0,00	0,50	0,00	2,00	1,50	5,55
2434	Psicólogos	0,00	0,00	1,00	0,00	0,50	2,00	5,46
2631	Analistas de aplicaciones y programadores informáticos de nivel medio	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2,00	5,46
3313	Agentes inmobiliarios	0,00	0,50	0,00	0,25	0,50	2,00	5,42
2311	Abogados	0,00	0,00	0,50	0,00	0,50	2,00	5,39
8610	Taxistas y conductores de automóviles y furgonetas	0,25	0,00	0,75	0,00	1,50	1,50	5,14
9800	Peones del transporte y descargadores	0,25	0,00	0,75	0,00	1,50	1,50	5,14

2.3.2 ESPECIALIDADES FORMATIVAS

Para cubrir las carencias formativas de los trabajadores, las empresas entrevistadas han seleccionado cursos de formación del listado de especialidades formativas que oferta el Servicio Regional de Empleo y que previamente se asociaron a cada Grupo Primario de Ocupación. En la Tabla 22 aparecen las Especialidades Formativas más convenientes, en opinión de las empresas, para los trabajadores del mercado ordenadas según la frecuencia con la que aparecen mencionadas.

Tabla 22. Especialidades formativas más convenientes en opinión de las empresas para los trabajadores del mercado ordenadas según la frecuencia

EF	ESPECIALIDAD
ADGG000881	OFIMÁTICA
ADGI000114	INGLÉS PARA ADMINISTRATIVOS/AS
ADGA000894	INGLÉS TÉCNICO MEDIO APLICADO A ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN
ADGF000620	CONTABILIDAD Y FISCALIDAD
ADGI000524	INGLÉS PARA LOS NEGOCIOS (NIVEL BÁSICO)
COMX000896	INGLÉS TÉCNICO MEDIO APLICADO A COMERCIO Y MARKETING
COMV000777	INGLÉS PROFESIONAL PARA ACTIVIDADES COMERCIALES
ADGI000525	INGLÉS PARA LOS NEGOCIOS (NIVEL INTERMEDIO)
ADGI000523	EL USO DEL INGLÉS EN EL ÁMBITO PROFESIONAL: CARTAS Y CONVERSACIONES
ADGA000895	INGLÉS TÉCNICO SUPERIOR APLICADO A ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN
COMV000773	TÉCNICAS DE VENTA
ADGX01	INGLES: GESTIÓN COMERCIAL
ADGF000622	GESTIÓN CONTABLE
ADGF010278	SISTEMA CONTABLE. DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS ECONÓMICO-FINANCIERO. SISTEMA TRIBUTARIO ESPAÑOL. ANÁLISIS Y FISCALIDAD EN LA EMPRESA ESPAÑOLA
ADGI01	INGLES: ATENCIÓN AL PÚBLICO
ADGF01	INGLES FINANCIERO
ADGX000836	INICIACIÓN EN INFORMÁTICA
ADGA000307	TÉCNICAS ADMINISTRATIVAS DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
ADGI03	ALEMÁN: ATENCIÓN AL PÚBLICO
COME000316	INGLÉS TÉCNICO APLICADO AL COMERCIO INTERNACIONAL
COME000705	SISTEMA DE INFORMACIÓN DE MERCADOS Y MARKETING-MIX INTERNACIONAL
ADGI02	FRANCES: ATENCIÓN AL PÚBLICO
COMV000772	OPERACIONES DE VENTA Y ATENCIÓN AL CLIENTE
COMA000150	OPERADOR/A DE CARRETILLAS ELEVADORAS
HOTR000763	PREELABORACIÓN Y CONSERVACIÓN DE ALIMENTOS EN COCINA
COMP000204	TÉCNICO/A EN MARKETING
HOTR0408	COCINA
IFCI16	ADMINISTRADOR DE BASE DE DATOS
HOTA000795	COMUNICACIÓN Y ATENCIÓN AL CLIENTE EN HOSTELERÍA Y TURISMO
HOTX000897	INGLÉS TÉCNICO MEDIO APLICADO A HOSTELERÍA Y TURISMO
COMC000312	OPERADOR/A TELEFÓNICO/A DE ATENCIÓN AL CLIENTE
COME000704	NEGOCIACIÓN Y RELACIONES COMERCIALES EN MERCADOS INTERNACIONALES

EF	ESPECIALIDAD
HOTR40	CAMARERO/A DE RESTAURANTE-BAR
ADGI000529	TÉCNICAS DE REDACCIÓN COMERCIAL EN INGLÉS
ELEN000134	MANTENIMIENTO DE EQUIPOS ELECTROMECAÑICOS
ADGA000376	GESTIÓN DE NÓMINAS Y SEGUROS SOCIALES
ADGX03	ALEMÁN: GESTIÓN COMERCIAL

Además de estas acciones de formación es de destacar la necesidad de formación en "Prevención de riesgos laborales" por más de la mitad de los entrevistados y la importancia en la formación para el reciclaje de muchos de los trabajadores de las empresas.

Como nuevas sugerencias para cursos de formación aparecen las siguientes:

Tabla 23. Propuestas de nuevas acciones de formación

Acciones de formación propuestas	
COACHING	PARA NIÑOS, NIVELES PEDAGÓGICOS Y CURSO DE ESTIMULACIÓN PARA LOS NIÑOS
CUIDADOS INTENSIVOS, CUIDADOS A DISCAPACITADOS	CURSOS DE PCP Y DE PLANIFICACIÓN CENTRAL DE PERSONAL
"CURSO DE ADAPTACIÓN PEDAGÓGICA.	CURSOS ENFOCADOS EN ARTES GRÁFICAS CURSOS PARA ODONTÓLOGOS, EN EL CATÁLOGO NO APARECEN
PROFESORES DE LOGÍSTICA EN TRANSPORTES	CURSOS RELACIONADOS CON LA AERONÁUTICA
FORMADOR DE FORMADORES	CURSOS SOBRE CONDUCCIÓN ECONÓMICA
FORMADOR DE FORMADORES EN MERCANCÍAS PELIGROSAS."	CURSOS SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS, TECNOLOGÍAS DE LA CONSTRUCCIÓN
CURSO DE CARRETERO Y DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	CURSOS SOBRE RESTAURACIÓN
CURSO DE COMUNICACIÓN ONLINE	DIRECTIVAS MEDICIONES DE OBRAS DOMÓTICA
CURSO DE CORTAR JAMÓN	FONIATRÍA, CHINO Y LENGUAJE DE SIGNOS
CURSO DE ESPECIALIZACIÓN EN PREVENCIÓN Y ESPECIALIZACIÓN EN PLAGAS	INNOVACIÓN HOSTELERÍA
CURSO DE ITALIANO	LOS EMPLEADOS NECESITAN CURSOS DE PRESENTACIÓN DE PLATOS, COCTELERÍA Y SERVICIOS DE MESA
CURSO DE MANIPULACIÓN DE PACIENTES	LUMINOSIDAD DE ALTURA (LENS, NEÓN), PREVENCIÓN DE RIESGOS, NUEVAS NORMATIVAS DE LA COMUNIDAD DE MADRID SOBRE RÓTULOS DE NEÓN
CURSO DE MARKETING Y TRATO CON LOS CLIENTES	LUMINOSIDAD DE ALTURA (LENS, NEÓN), PREVENCIÓN DE RIESGOS, NUEVAS NORMATIVAS DE LA COMUNIDAD DE MADRID SOBRE RÓTULOS DE NEÓN
CURSO DE PEDAGOGÍA	MANIPULADOR DE ALIMENTOS
CURSO DE PRESENTACIONES ORALES	
CURSO DE PRIMEROS AUXILIOS	
CURSO DE TRATAMIENTO CON PADRES Y NIÑOS. CURSO DE FORMACIÓN EN EDUCACIÓN	
CURSO SOBRE CARNES	
CURSOS DE CONDUCCIÓN EN CONDICIONES EXTREMAS	
CURSOS DE MASAJE PARA BEBES, TÉCNICAS DE LENGUAJE	

3. CONCLUSIONES

Se mantiene el aumento en el porcentaje de empleo que se corresponde con ocupaciones que requieren una mayor cualificación (“dirección de las empresas”, “técnicos y profesionales científicos” y “técnicos y profesionales de apoyo”) en detrimento de ocupaciones que requieren menor cualificación, hecho que se viene manifestando desde el año 2008.

La tendencia en el empleo apunta hacia la estabilidad en el porcentaje de ocupaciones que van a incrementar su número de trabajadores, situándose esta edición en el 4,32 %, valor muy similar al del año pasado. Los grupos sectoriales donde se va a producir aumento en un mayor porcentaje de ocupaciones son INDUSTRIA DE LA ALIMENTACIÓN Y BEBIDAS (GS2), como también en ADMINISTRACIÓN, EDUCACIÓN, SERVICIOS SANITARIOS, SOCIALES, PERSONALES Y CULTURALES (GS10).

El mayor cambio de perfil se está produciendo en las empresas de mediano tamaño, cambio que afecta a un porcentaje inferior de trabajadores que en 2009, y en los grupos sectoriales: SERVICIOS FINANCIEROS Y SERVICIOS A EMPRESAS (GS9) y DISTRIBUCIÓN, COMERCIO Y REPARACIÓN (GS6). En cuanto a las causas, continúan siendo prioritarias incorporación de nuevas tecnologías que afecta a cerca del 82,24 % de las ocupaciones con cambio de perfil, seguida por los cambios organizativos en las empresas con un 51,97%.

El 94.6% de los trabajadores de la Comunidad de Madrid se ajusta a las necesidades del puesto. El menor grado de satisfacción se encuentra en el grupo sectorial de SERVICIOS FINANCIEROS Y SERVICIOS A EMPRESAS (GS9). Las causas principales de insatisfacción son las carencias en la Formación Base y en Competencias Transversales.

Se ha producido una disminución importante en el porcentaje de los trabajadores presentan necesidades de formación que puede ser debida a la disminución del número de trabajadores.

Se ha producido un aumento en el intervalo de permanencia de los trabajadores en las empresas de la CM pasando a ser en la mayoría de las empresas superior a 4 años, excepto en el sector de HOSTELERÍA (GS7).

El porcentaje de los trabajadores que promocionan, es inferior al de años anteriores, siendo ligeramente superior en las empresas de gran tamaño se estaban realizando contrataciones en las empresas de la CM en el 28,93 % de los Grupos Primarios de Ocupación. Este porcentaje es superior en los grandes grupos: G5 “trabajadores de los servicios” y G9 “trabajadores no cualificaciones”

Existe un alto porcentaje de satisfacción con los trabajadores del mercado sólo en el 15,2 % de los trabajadores potenciales se encuentra falta de adecuación con la

ocupación. Los mayores desajustes se sitúan en los grupos sectoriales PAPEL, EDICIÓN Y ARTES GRÁFICAS (GS3), INDUSTRIAS METÁLICAS Y DE LA AUTOMOCIÓN (GS1) y COMERCIO Y REPARACIÓN (GS6). Este desajuste se debe principalmente a la falta de experiencia y carencias en las Competencias Transversales (Gráfico 7).

Los trabajadores del mercado con necesidades de formación más importantes están asociados a los grupos sectoriales HOSTELERÍA (GS7) y SERVICIOS FINANCIEROS Y SERVICIOS A EMPRESAS (GS9).



III ESTUDIO CUALITATIVO DE LAS CUALIFICACIONES PROFESIONALES EN LA CM

1. INTRODUCCIÓN

Con este estudio se pretende analizar la situación de los distintos Certificados de Profesionalidad y Cualificaciones Profesionales en la CM e identificar las Unidades de Competencias más convenientes sobre las que incidir.

Para lograr estos objetivos se han diseñado los siguientes indicadores.

- ❖ **Nivel de adecuación de la Cualificación Profesional en la empresa**, representa el grado en que la empresa considera que la Cualificación Profesional define un puesto de trabajo concreto en la propia empresa.
- ❖ **Necesidad de las unidades de competencia** que describen la cualificación en la empresa, para cada una de las Unidades de Competencia de una Cualificación Profesional concreta, y representa el grado de necesidad en la empresa.
- ❖ **Necesidades de formación internas**, considera las necesidades de formación de los trabajadores de las empresas en las Unidades de Competencia que describen la cualificación en la empresa en las que sería necesario incidir en formación de los trabajadores de la empresa.
- ❖ **Dificultades de cobertura en los trabajadores del mercado**, recoge en qué Unidades de Competencias y en qué grado existen dificultades para la contratación de nuevos trabajadores.
- ❖ **Necesidades de formación externas**, considera las necesidades de formación de los trabajadores del mercado o desempleados en relación con las Unidades de Competencia que describen la Cualificación Profesional en los que sería necesario incidir en formación.

Para este estudio se han seleccionado todos los Certificados de Profesionalidad presentes hasta el momento de las familias profesionales de Energía y agua, Imagen personal, Informática y comunicaciones, Comercio y marketing y Hostelería y turismo y otras Cualificaciones Profesionales debido a su interés para el SRE.

Tabla 24. Cualificaciones Profesionales Seleccionadas

Cod_certificado	Cualificación	
COMV0108	COM085_2	ACTIVIDADES DE VENTA
COML0109	COM088_3	TRÁFICO DE MERCANCÍAS POR CARRETERA
COMP0108	COM158_3	IMPLANTACIÓN Y ANIMACIÓN DE ESPACIOS COMERCIALES
-	COM312_3	ASISTENCIA A LA INVESTIGACIÓN DE MERCADOS
-	COM314_3	GESTIÓN COMERCIAL DE VENTAS
-	COM315_3	GESTIÓN Y CONTROL DEL APROVISIONAMIENTO
COML0209	COM317_3	ORGANIZACIÓN DEL TRANSPORTE Y LA DISTRIBUCIÓN
COML0309	COM318_3	ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN DE ALMACENES
-	COM411_1	ACTIVIDADES AUXILIARES DE ALMACÉN
-	COM412_1	ACTIVIDADES AUXILIARES DE COMERCIO
ENAE0208	ENA190_2	MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE INSTALACIONES SOLARES TÉRMICAS
ENAT0108	ENA191_2	MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE REDES DE AGUA
ENAS0108	ENA192_2	MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE REDES DE GAS
ENAE0408	ENA193_3	GESTIÓN DEL MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE PARQUES EÓLICOS
ENAE0108	ENA261_2	MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE INSTALACIONES SOLARES FOTOVOLTAICAS
ENAA0109	ENA262_3	ORGANIZACIÓN Y CONTROL DEL MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE REDES E INSTALACIONES DE AGUA Y SANEAMIENTO
ENAE0508	ENA263_3	ORGANIZACIÓN Y PROYECTOS DE INSTALACIONES SOLARES FOTOVOLTAICAS
ENAE0308	ENA264_3	ORGANIZACIÓN Y PROYECTOS DE INSTALACIONES SOLARES TÉRMICAS
ENAC0108	ENA358_3	EFICIENCIA ENERGÉTICA DE EDIFICIOS
ENAL0108	ENA359_3	GESTIÓN DE LA OPERACIÓN EN CENTRALES TERMOELÉCTRICAS
HOTR0108	HOT091_1	OPERACIONES BÁSICAS DE COCINA
HOTR0208	HOT092_1	OPERACIONES BÁSICAS DE RESTAURANTE Y BAR
HOTR0408	HOT093_2	COCINA
HOTA0308	HOT094_3	RECEPCIÓN EN ALOJAMIENTOS
HOTG0208	HOT095_3	VENTA DE PRODUCTOS Y SERVICIOS TURÍSTICOS
HOTA0108	HOT222_1	OPERACIONES BÁSICAS DE PISOS EN ALOJAMIENTOS
HOTR0908	HOT223_2	REPOSTERÍA
HOTR0308	HOT325_1	OPERACIONES BÁSICAS DE CATERING
HOTA0109	HOT326_2	ALOJAMIENTO RURAL
HOTR0508	HOT327_2	SERVICIOS DE BAR Y CAFETERÍA

Cod_certificado	Cualificación	
HOTR0608	HOT328_2	SERVICIOS DE RESTAURANTE
-	HOT329_3	ANIMACIÓN TURÍSTICA
HOTG0108	HOT330_3	CREACIÓN Y GESTIÓN DE VIAJES COMBINADOS Y EVENTOS
HOTR0808	HOT331_3	DIRECCIÓN EN RESTAURACIÓN
-	HOT332_3	DIRECCIÓN Y PRODUCCIÓN EN COCINA
HOTA0208	HOT333_3	GESTIÓN DE PISOS Y LIMPIEZA EN ALOJAMIENTOS
HOTR0708	HOT334_3	GESTIÓN DE PROCESOS DE SERVICIO DE RESTAURACIÓN
	HOT335_3	GUÍA DE TURISTAS Y VISITANTES
HOTI0108	HOT336_3	PROMOCIÓN TURÍSTICA LOCAL E INFORMACIÓN AL VISITANTE
HOTR0209	HOT337_3	SUMILLERÍA
HOTR0109	HOT414_1	OPERACIONES BÁSICAS DE PASTELERÍA
IFCT0209	IFC078_2	SISTEMAS MICROINFORMÁTICOS
-	IFC079_3	ADMINISTRACIÓN DE BASES DE DATOS
-	IFC081_3	ADMINISTRACIÓN Y DISEÑO DE REDES DEPARTAMENTALES
-	IFC152_3	GESTIÓN DE SISTEMAS INFORMÁTICOS
IFCT0109	IFC153_3	SEGURIDAD INFORMÁTICA
IFCT0509	IFC156_3	ADMINISTRACIÓN DE SERVICIOS DE INTERNET
	IFC297_2	CONFECCIÓN Y PUBLICACIÓN DE PÁGINAS WEB
IFCT0309	IFC298_2	MONTAJE Y REPARACIÓN DE SISTEMAS MICROINFORMÁTICOS
-	IFC299_2	OPERACIÓN DE REDES DEPARTAMENTALES
-	IFC300_2	OPERACIÓN DE SISTEMAS INFORMÁTICOS
IFCT0609	IFC303_3	PROGRAMACIÓN DE SISTEMAS INFORMÁTICOS
IFCT0108	IFC361_1	OPERACIONES AUXILIARES DE MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE SISTEMAS MICROINFORMÁTICOS
IFCT0409	IFC365_3	IMPLANTACIÓN Y GESTIÓN DE ELEMENTOS INFORMÁTICOS EN SISTEMAS DOMÓTICOS-INMÓTICOS
IMPP0208	IMP020_2	SERVICIOS ESTÉTICOS DE HIGIENE, DEPILACIÓN Y MAQUILLAJE
IMPQ0108	IMP022_1	SERVICIOS AUXILIARES DE PELUQUERÍA
IMPP0308	IMP023_2	HIDROTERMAL
IMPE0209	IMP024_3	MAQUILLAJE INTEGRAL
IMPE0108	IMP118_1	SERVICIOS AUXILIARES DE ESTÉTICA
IMPQ0208	IMP119_2	PELUQUERÍA
IMPP0108	IMP121_2	CUIDADOS ESTÉTICOS DE MANOS Y PIES
IMPE0109	IMP182_3	BRONCEADO, MAQUILLAJE Y DEPILACIÓN AVANZADA
-	IMP248_3	MASAJES ESTÉTICOS Y TÉCNICAS SENSORIALES ASOCIADAS
IMPQ0109	IMP249_3	PELUQUERÍA TÉCNICO-ARTÍSTICA

Cod_certificado	Cualificación	
-	IMP250_3	TRATAMIENTOS ESTÉTICOS
-	IMP395_3	ASESORÍA INTEGRAL DE IMAGEN PERSONAL
-	IMP396_3	CARACTERIZACIÓN DE PERSONAJES
IMPQ0308	IMP397_3	TRATAMIENTOS CAPILARES ESTÉTICOS

El sistema utilizado para la recogida de la información en las diversas empresas participantes ha sido la encuesta personal a través de un cuestionario guiado específico.

Para este estudio cualitativo se planteó inicialmente que para cada Cualificación Profesional se realizarán al menos veinte entrevistas donde dicha Cualificación fuera necesaria para el desempeño del puesto de trabajo, estimándose un número inicial de entrevistas de 300. Así, se realizó un diseño muestral, con una población objetivo que estaba formada por 719 empresas, las cuales reunían dos condiciones, por una parte, haber participado en la primera fase del estudio en el año 2009 y, por otra, que podían valorar alguna de las Cualificaciones Profesionales objeto de estudio a partir de los enlaces CNO-Cualificación Profesional ya que, en sus empresas, existen esas ocupaciones según se identificó en Panorama Laboral Fase I de 2009.

Finalmente, hubo que recurrir a la selección de empresas que habían participado en el año 2008 y a la búsqueda de otras empresas que no habiendo participado en ninguna de estas dos ediciones podían presentar las Cualificaciones Profesionales seleccionadas. De esta forma se han realizado un total de 890 encuestas dada la dificultad de encontrar algunas Cualificaciones Profesionales muy específicas.

Para cada empresa se diseñó un cuestionario específico teniendo en cuenta las posibles Cualificaciones Profesionales que podrían existir en la misma. La entrevista parte del análisis inicial de las ocupaciones relacionadas con la Cualificación Profesional por lo que se ha recurrido a los descriptivos publicados de las distintas Cualificaciones y Certificados Profesionales.

Inicialmente, se analiza si las distintas Cualificaciones o Certificados Profesionales son requeridos para la ocupación en la empresa seleccionada lo que en algunos casos ha hecho necesario incluir otras Cualificaciones que no estaban a priori. Si esto es así se pasa a la identificación y valoración de las distintas Unidades de Competencia que describen cada Cualificación o Certificado Profesional requerido y seleccionado para su estudio, para posteriormente analizar el resto de los indicadores.

2. RESULTADOS RELEVANTES

A continuación se detallan los resultados obtenidos en cada uno de los apartados desarrollados en el estudio.

2.1 ANÁLISIS DE CUALIFICACIONES PROFESIONALES

El objetivo de este punto es indagar sobre la adecuación entre cualificación profesional y actividad empresarial analizando los enlaces CNO-Cualificación Profesional, las cualificaciones, sus unidades de competencia y los módulos formativos asociados.

2.1.1 NIVEL DE VINCULACIÓN DEL ENLACE CNO-CUALIFICACIÓN PROFESIONAL

El estudio analiza si las Cualificaciones Profesionales describen las Ocupaciones presentes en las empresas. En la Tabla 25, se puede apreciar en qué medida las distintas Cualificaciones Profesionales son necesarias para el desempeño del puesto de trabajo. Además, la primera columna recoge el número de respuestas obtenidas para cada enlace CNO-cualificación.

Tabla 25. Nivel de adecuación del enlace CNO-Cualificación Profesional

Cualificación profesional		Nº de Respuestas	¿La Cualificación describe la Ocupación? (valores porcentuales)				
			Prescindible	Poco importante	Necesaria	Muy importante	Ns/Nc
COM085_2	ACTIVIDADES DE VENTA	269	16,4%	2,2%	12,3%	68,0%	1,1%
COM088_3	TRÁFICO DE MERCANCÍAS POR CARRETERA	46	37,0%	2,2%	4,3%	56,5%	-
COM158_3	IMPLANTACIÓN Y ANIMACIÓN DE ESPACIOS COMERCIALES	216	66,2%	4,6%	12,0%	16,7%	,5%
COM312_3	ASISTENCIA A LA INVESTIGACIÓN DE MERCADOS	167	65,9%	6,0%	15,6%	12,6%	-
COM314_3	GESTIÓN COMERCIAL DE VENTAS	235	31,5%	2,1%	19,1%	45,5%	1,7%
COM315_3	GESTIÓN Y CONTROL DEL APROVISIONAMIENTO	37	16,2%	2,7%	16,2%	64,9%	-
COM317_3	ORGANIZACIÓN DEL TRANSPORTE Y LA DISTRIBUCIÓN	46	23,9%	-	10,9%	65,2%	-
COM318_3	ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN DE ALMACENES	33	24,2%	3,0%	18,2%	54,5%	-
COM411_1	ACTIVIDADES AUXILIARES DE	83	14,5%	-	12,0%	72,3%	1,2%

Cualificación profesional	Nº de Respuestas	¿La Cualificación describe la Ocupación? (valores porcentuales)					
		Prescindible	Poco importante	Necesaria	Muy importante	Ns/nc	
ALMACÉN							
COM412_1	ACTIVIDADES AUXILIARES DE COMERCIO	236	64,4%	5,1%	15,3%	14,8%	,4%
ENA190_2	MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE INSTALACIONES SOLARES TÉRMICAS	76	61,8%	5,3%	11,8%	21,1%	-
ENA191_2	MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE REDES DE AGUA	27	7,4%	3,7%	14,8%	74,1%	-
ENA192_2	MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE REDES DE GAS	49	53,1%	2,0%	10,2%	34,7%	-
ENA193_3	GESTIÓN DEL MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE PARQUES EÓLICOS	33	54,5%	3,0%	15,2%	27,3%	-
ENA261_2	MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE INSTALACIONES SOLARES FOTOVOLTAICAS	48	37,5%	4,2%	14,6%	43,8%	-
ENA262_3	ORGANIZACIÓN Y CONTROL DEL MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE REDES E INSTALACIONES DE AGUA Y SANEAMIENTO	34	38,2%	2,9%	11,8%	47,1%	-
ENA263_3	ORGANIZACIÓN Y PROYECTOS DE INSTALACIONES SOLARES FOTOVOLTAICAS	82	50,0%	9,8%	12,2%	26,8%	1,2%
ENA264_3	ORGANIZACIÓN Y PROYECTOS DE INSTALACIONES SOLARES TÉRMICAS	66	54,5%	9,1%	6,1%	28,8%	1,5%
ENA358_3	EFICIENCIA ENERGÉTICA DE EDIFICIOS	28	14,3%	3,6%	14,3%	67,9%	-
ENA359_3	GESTIÓN DE LA OPERACIÓN EN CENTRALES TERMOELÉCTRICAS	66	54,5%	3,0%	6,1%	34,8%	1,5%
ENA360_3	GESTIÓN DEL MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE REDES DE GAS	23	21,7%	-	26,1%	52,2%	-
HOT091_1	OPERACIONES BÁSICAS DE COCINA	180	77,8%	1,1%	8,3%	10,0%	2,8%
HOT092_1	OPERACIONES BÁSICAS DE RESTAURANTE Y BAR	214	77,1%	2,8%	7,0%	10,7%	2,3%
HOT093_2	COCINA	68	4,4%	1,5%	17,6%	76,5%	-
HOT094_3	RECEPCIÓN EN ALOJAMIENTOS	105	60,0%	-	15,2%	23,8%	1,0%
HOT095_3	VENTA DE PRODUCTOS Y SERVICIOS TURÍSTICOS	33	3,0%	6,1%	33,3%	57,6%	-
HOT222_1	OPERACIONES BÁSICAS DE PISOS EN ALOJAMIENTOS	136	34,6%	1,5%	13,2%	47,8%	2,9%
HOT223_2	REPOSTERÍA	66	54,5%	10,6%	15,2%	19,7%	-
HOT325_1	OPERACIONES BÁSICAS DE CATERING	68	58,8%	5,9%	17,6%	17,6%	-
HOT326_2	ALOJAMIENTO RURAL	31	16,1%	12,9%	22,6%	48,4%	-

Cualificación profesional		Nº de Respuestas	¿La Cualificación describe la Ocupación? (valores porcentuales)				
			Prescindible	Poco importante	Necesaria	Muy importante	Ns/Ic
HOT327_2	SERVICIOS DE BAR Y CAFETERÍA	68	19,1%	4,4%	25,0%	51,5%	-
HOT328_2	SERVICIOS DE RESTAURANTE	50	16,0%	2,0%	46,0%	36,0%	-
HOT329_3	ANIMACIÓN TURÍSTICA	26	7,7%	3,8%	30,8%	57,7%	-
HOT330_3	CREACIÓN Y GESTIÓN DE VIAJES COMBINADOS Y EVENTOS	25	12,0%	4,0%	8,0%	76,0%	-
HOT331_3	DIRECCIÓN EN RESTAURACIÓN	66	62,1%	1,5%	10,6%	25,8%	-
HOT332_3	DIRECCIÓN Y PRODUCCIÓN EN COCINA	59	49,2%	3,4%	8,5%	37,3%	1,7%
HOT333_3	GESTIÓN DE PISOS Y LIMPIEZA EN ALOJAMIENTOS	27	3,7%	3,7%	37,0%	55,6%	-
HOT334_3	GESTIÓN DE PROCESOS DE SERVICIO DE RESTAURACIÓN	103	77,7%	4,9%	7,8%	9,7%	-
HOT335_3	GUÍA DE TURISTAS Y VISITANTES	30	16,7%	6,7%	16,7%	60,0%	-
HOT336_3	PROMOCIÓN TURÍSTICA LOCAL E INFORMACIÓN AL VISITANTE	75	62,7%	4,0%	12,0%	20,0%	1,3%
HOT337_3	SUMILLERÍA	115	78,3%	7,0%	11,3%	3,5%	-
HOT414_1	OPERACIONES BÁSICAS DE PASTELERÍA	53	49,1%	1,9%	20,8%	26,4%	1,9%
IFC078_2	SISTEMAS MICROINFORMÁTICOS	93	41,9%	4,3%	23,7%	29,0%	1,1%
IFC079_3	ADMINISTRACIÓN DE BASES DE DATOS	52	21,2%	-	30,8%	48,1%	-
IFC081_3	ADMINISTRACIÓN Y DISEÑO DE REDES DEPARTAMENTALES	90	38,9%	5,6%	22,2%	32,2%	1,1%
IFC152_3	GESTIÓN DE SISTEMAS INFORMÁTICOS	96	22,9%	3,1%	22,9%	50,0%	1,0%
IFC153_3	SEGURIDAD INFORMÁTICA	95	31,6%	7,4%	28,4%	32,6%	-
IFC156_3	ADMINISTRACIÓN DE SERVICIOS DE INTERNET	83	27,7%	2,4%	31,3%	37,3%	1,2%
IFC297_2	CONFECCIÓN Y PUBLICACIÓN DE PÁGINAS WEB	88	46,6%	3,4%	15,9%	33,0%	1,1%
IFC298_2	MONTAJE Y REPARACIÓN DE SISTEMAS MICROINFORMÁTICOS	51	58,8%	2,0%	23,5%	13,7%	2,0%
IFC299_2	OPERACIÓN DE REDES DEPARTAMENTALES	29	27,6%	3,4%	37,9%	27,6%	3,4%
IFC300_2	OPERACIÓN DE SISTEMAS INFORMÁTICOS	95	32,6%	3,2%	26,3%	36,8%	1,1%
IFC301_2	OPERACIÓN EN SISTEMAS DE COMUNICACIONES DE VOZ Y DATOS	20	80,0%	-	15,0%	5,0%	-
IFC303_3	PROGRAMACIÓN DE SISTEMAS INFORMÁTICOS	70	32,9%	1,4%	15,7%	50,0%	-
IFC304_3	SISTEMAS DE GESTIÓN DE	18	83,3%	-	11,1%	5,6%	-

Cualificación profesional	Nº de Respuestas	¿La Cualificación describe la Ocupación? (valores porcentuales)				
		Prescindible	Poco importante	Necesaria	Muy importante	Ns/nc
INFORMACIÓN						
IFC361_1	56	55,4%	1,8%	17,9%	23,2%	1,8%
IFC365_3	107	60,7%	12,1%	10,3%	15,0%	1,9%
IMP020_2	87	41,4%	1,1%	6,9%	50,6%	-
IMP022_1	82	29,3%	1,2%	7,3%	62,2%	-
IMP023_2	100	72,0%	2,0%	3,0%	23,0%	-
IMP024_3	99	67,7%	1,0%	7,1%	24,2%	-
IMP118_1	89	49,4%	1,1%	6,7%	42,7%	-
IMP119_2	62	30,6%	-	-	69,4%	-
IMP121_2	90	40,0%	-	7,8%	52,2%	-
IMP182_3	52	50,0%	3,8%	11,5%	34,6%	-
IMP248_3	56	50,0%	-	12,5%	37,5%	-
IMP249_3	91	67,0%	7,7%	5,5%	19,8%	-
IMP250_3	90	50,0%	-	4,4%	45,6%	-
IMP395_3	88	62,5%	1,1%	5,7%	30,7%	-
IMP396_3	73	78,1%	2,7%	8,2%	11,0%	-
IMP397_3	88	55,7%	1,1%	9,1%	34,1%	-

Son de destacar como Cualificaciones Profesionales con mayor grado de adecuación las que aparecen en la Tabla 26 ya que los entrevistados manifestaron que las Cualificaciones eran Muy importantes para el desempeño del puesto de trabajo en un porcentaje superior al 80%.

Tabla 26. Cualificaciones Profesionales con Mayor Grado de Adecuación

Cualificación Profesional	
-	HOT093_2 COCINA
-	HOT333_3 GESTIÓN DE PISOS Y LIMPIEZA EN ALOJAMIENTOS
-	HOT095_3 VENTA DE PRODUCTOS Y SERVICIOS TURÍSTICOS
-	ENA191_2 MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE REDES DE AGUA
-	HOT329_3 ANIMACIÓN TURÍSTICA
-	COM411_1 ACTIVIDADES AUXILIARES DE ALMACÉN

-	HOT330_3	CREACIÓN Y GESTIÓN DE VIAJES COMBINADOS Y EVENTOS
-	ENA358_3	EFICIENCIA ENERGÉTICA DE EDIFICIOS
-	HOT328_2	SERVICIOS DE RESTAURANTE
-	COM315_3	GESTIÓN Y CONTROL DEL APROVISIONAMIENTO
-	COM085_2	ACTIVIDADES DE VENTA

La Tabla 27 presenta las Cualificaciones Profesionales con un menor grado de adecuación ya que menos del 20% de los entrevistados las consideraron muy importantes para la ocupación a la que se asocia.

Tabla 27. Cualificaciones Profesionales con Menor Grado de Adecuación

Cualificación Profesional		
-	IFC301_2	OPERACIÓN EN SISTEMAS DE COMUNICACIONES DE VOZ Y DATOS
-	IMP396_3	CARACTERIZACIÓN DE PERSONAJES
-	HOT091_1	OPERACIONES BÁSICAS DE COCINA
-	HOT092_1	OPERACIONES BÁSICAS DE RESTAURANTE Y BAR
-	HOT334_3	GESTIÓN DE PROCESOS DE SERVICIO DE RESTAURACIÓN
-	IFC304_3	SISTEMAS DE GESTIÓN DE INFORMACIÓN
-	HOT337_3	SUMILLERÍA

También se indaga sobre si además de las cualificaciones profesionales ofertadas se requieren otras que no se les haya ofertado. Se ha encontrado que, en el 45,78% de los Grupos Primarios de Ocupación son necesarias otras Cualificaciones Profesionales (Tabla 28).

Respecto a la información, sobre las cualificaciones profesionales que deberían contemplarse en los Grupos Primarios de Ocupación, para los que los entrevistados han considerado necesarias otras cualificaciones profesionales para el desempeño del puesto de trabajo, estas se presentan en la Tabla 29. Es importante destacar que, muchas de las demandas de los entrevistados, se corresponden con Cualificaciones Profesionales actuales pero que no se incluyeron a priori en el estudio ya que se parte de una selección de Cualificaciones en función del interés de las mismas para la CM.

Tabla 28. Grupos Primarios de Ocupación con Necesidad de otras Cualificaciones Profesionales

Grupo Primario de Ocupación		¿La Ocupación debe contemplar otras Cualificaciones? % Sí
1126	Dirección de departamento de operaciones en empresas de transporte, almacenamiento y comunicaciones	4,00
1133	Dirección de departamentos de comercialización y ventas	14,71
2031	Analistas de sistemas y asimilados	9,09
2039	Otros profesionales de nivel superior de informática	26,67
2040	Arquitectos, urbanistas e ingenieros planificadores de tráfico	71,43

Grupo Primario de Ocupación		¿La Ocupación debe contemplar otras Cualificaciones? % Sí
2052	Ingenieros en electricidad	26,83
2631	Analistas de aplicaciones y programadores informáticos de nivel medio	7,41
2639	Otros profesionales de nivel medio de informática	10,53
2652	Ingenieros técnicos en electricidad	20,00
2839	Otro profesorado técnico de formación profesional	33,33
2913	Técnicos de empresas y actividades turísticas	40,00
3023	Técnicos en electricidad	36,36
3024	Técnicos en electrónica y telecomunicaciones	24,00
3031	Programadores de aplicaciones informáticas y controladores de equipos informáticos	15,52
3071	Técnicos en edificación, prevención e investigación de incendios	100,00
3073	Técnicos en el control de calidad	83,33
3314	Agentes de viaje	5,26
3316	Agentes de compras	15,00
3320	Representantes de comercio y técnicos de venta	8,81
3541	Decoradores	50,00
4510	Empleados de información y recepcionistas en oficinas	28,57
4522	Recepcionistas en establecimientos distintos de oficinas	28,57
4523	Telefonistas	41,18
4601	Cajeros, taquilleros (excepto bancos y correos)	33,33
5010	Cocineros y otros preparadores de comidas	3,41
5020	Camareros, bármanes y asimilados	7,55
5030	Jefes de cocineros, de camareros y asimilados	3,85
5130	Peluqueros, especialistas en tratamiento de belleza y trabajadores asimilados	16,82
5143	Guías y azafatas de tierra	10,00
5199	Otros diversos trabajadores de servicios personales	33,33
5320	Encargado de sección dentro de un comercio y asimilados	32,00
5330	Dependientes y exhibidores en tiendas, almacenes, quioscos y mercados	2,70
7220	Fontaneros e instaladores de tuberías	27,45
7299	Otros trabajadores diversos de acabado de construcciones	100,00

Grupo Primario de Ocupación		¿La Ocupación debe contemplar otras Cualificaciones? % Sí
7512	Soldadores y oxicatoradores	90,00
7514	Montadores de estructuras metálicas	90,00
7613	Mecánicos y ajustadores de maquinaria agrícola e industrial	20,00
7621	Mecánicos y reparadores de equipos eléctricos	37,50
7622	Ajustadores y reparadores de equipos electrónicos	20,83
8060	Jefes de equipo en instalaciones de producción de energía y asimilados	33,33
8413	Montadores de equipos electrónicos	25,00
8543	Operadores de carretillas elevadoras	11,11
9121	Personal de limpieza de oficinas, hoteles (camareras de piso) y otros establecimientos similares	24,03
9122	Lavaderos, planchadores y asimilados	100,00
9800	Peones del transporte y descargadores	13,43

Respecto a qué tipo de Cualificaciones Profesionales deberían de contemplar esas ocupaciones en la Tabla 29 se recoge la opinión de las empresas entrevistadas

Tabla 29. Cualificaciones que, en opinión de las empresas, debe contemplar la Ocupación no recogidas en la Tabla 28

Grupo Primario de Ocupación		Observación
1126	Dirección de departamento de operaciones en empresas de transporte, almacenamiento y comunicaciones	SOLO SE DEDICAN A REALIZAR PROYECTOS AEROPORTUARIOS.
1133	Dirección de departamentos de comercialización y ventas	COLABORAR CON DIRECCIÓN COMERCIAL. HACER ESTUDIOS COMERCIALES, PUBLICIDAD, EVENTOS...
		FUNCIONES DE DIRECTOR COMERCIAL Y DIRECTOR GENERAL
		GERENCIA
		GERENCIA DE COMERCIOS
2031	Analistas de sistemas y asimilados	JEFE DE ÁREA DE PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN
		DESARROLLO DE SOFTWARE, GRABACIÓN DE DATOS Y DIGITALIZACIÓN DE IMÁGENES
		INFORMÁTICA GENERAL
		LLEVAR EL SERVIDOR
		MANTENIMIENTO DE EQUIPOS, INSTALACIÓN DE PROGRAMAS INFORMÁTICOS.
2040	Arquitectos, urbanistas e ingenieros planificadores de	REDES INALÁMBRICAS: MANTENIMIENTO, INSTALACIÓN, IMPLANTACIÓN
		SERVICIO TÉCNICO DE PRODUCTO XEROX

Grupo Primario de Ocupación		Observación
	tráfico	DESARROLLO DE PROYECTOS DE URBANISMO
		ESTUDIO DE LAS OBRAS Y LA OFERTA ECONÓMICA
		GESTIÓN DE PROYECTOS DE INGENIERÍA. DESARROLLO.
		PROYECTOS OBRA PÚBLICA
		REVISAR PLANES, PRESUPUESTOS
2052	Ingenieros en electricidad	GESTIÓN DE SUBESTACIONES
		INGENIERÍA AEROESPACIAL
		INSTALACIONES ELÉCTRICAS MEDIA, ALTA Y BAJA TENSIÓN.
		INSTALACIONES ELÉCTRICAS, ACONDICIONES ELÉCTRICAS - TÉRMICAS, INSTALACIONES FERROVIARIAS.
		MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE INSTALACIONES SOLARES FOTOVOLTAICAS
		PROGRAMACIÓN Y DESARROLLO DE PROYECTOS DE INSTALACIONES ELÉCTRICAS
		OPERADOR TÉCNICO DE PROYECTOS DE CONSULTORÍA (ANÁLISIS DE PROYECTOS)
2639	Otros profesionales de nivel medio de informática	INFORMÁTICA EN TODOS SUS CAMPOS
2839	Otro profesorado técnico de formación profesional	COORDINAR ALUMNADO - PROFESORADO
2913	Técnicos de empresas y actividades turísticas	CALIDAD, ACTIVOS, CONTABLES
3023	Técnicos en electricidad	ASESORÍA EN PLANES Y PROYECTOS DE FRÍO INDUSTRIAL
		ELECTRÓNICA DIGITAL EXCLUSIVAMENTE.
		INSTALACIONES DE AIRE ACONDICIONADO Y CALEFACCIÓN
		MANTENIMIENTO DE EQUIPOS DE CLIMATIZACIÓN Y ALIMENTACIÓN ININTERRUMPIDA
		MANTENIMIENTO DE ESTACIÓN DE SERVICIO. (FONTANERÍA, ELECTRICIDAD, ETC.)
		MONTADORES DE AIRE ACONDICIONADO
		REPARACIÓN DE VEHÍCULOS
3024	Técnicos en electrónica y telecomunicaciones	MANTENIMIENTO DE ORDENADORES
		REPARACIÓN DE APARATOS TDT, TELEOPERADORES
		REPARACIÓN DE MÁQUINAS LAVACOCHE
		TIC Y AERONÁUTICA CALIBRACIÓN DE SATÉLITES
3031	Programadores de aplicaciones informáticas y controladores de equipos informáticos	DESARROLLO DE PROGRAMAS, DEPURACIÓN DE PROGRAMAS, SOPORTE INFORMÁTICO, DESARROLLO DE IMPLANTACIÓN INFORMÁTICA
		MANTENIMIENTO DE SISTEMAS, SOFTWARE Y HARDWARE
		OPERACIONES AUXILIARES DE MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE SISTEMAS MICROINFORMÁTICOS
3071	Técnicos en edificación, prevención e investigación de incendios	TÉCNICO DE OBRAS EN CARRETERA
3073	Técnicos en el control de calidad	ANÁLISIS DE PRODUCTO
		CONTROL DE CALIDAD DE TEJIDOS Y PRENDAS DETERMINADAS

Grupo Primario de Ocupación		Observación
		CONTROL DE CALIDAD EN OBRAS
		DETERMINAR PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN MEDIO AMBIENTAL
		MANTENIMIENTO DE SISTEMA Y CONTROL DE LA DOCUMENTACIÓN
		REPARACIÓN Y MANTENIMIENTO DE AUTOMÓVILES
		REVISIÓN DE MATERIAL Y DE PRODUCTO ACABADO
		TÉCNICAS EN CONTROL DE CALIDAD DEL SECTOR INFORMÁTICO, TELEMÁTICO Y ELECTRÓNICA DIGITAL
		VIGILAR LA CALIDAD DEL PRODUCTO
3316	Agentes de compras	CONTACTO CON PROVEEDORES / TRABAJAN DIRECTAMENTE CON DISEÑADORES
		GESTIÓN DE COMPRA DE MATERIAL PARA LA PRODUCCIÓN
		ORGANIZAR EL PERSONAL MOZOS DE ALMACÉN SOLO CARGA Y DESCARGA
3320	Representantes de comercio y técnicos de venta	CAPTAR ALUMNOS, GESTIONAR LAS MATRICULACIONES
		ATENCIÓN AL CLIENTE, CAPTACIÓN Y SEGUIMIENTO
		ATRACCIÓN DE CLIENTES
		CAPTACIÓN DE CLIENTES
		GESTIÓN DE CENTROS COMERCIALES
		PRESUPUESTAR LAS HORAS
		SELECCIÓN DE PERSONAL Y CONTRATACIÓN
		VENTA DE PRODUCTOS FINANCIEROS
3541	Decoradores	DECORACIÓN DE OFICINAS
		DECORACIÓN DE PISOS / LOCALES / CHALETS
		DISEÑO PUBLICITARIO
		REALIZAR MODELOS, MAQUETAS E IMPRESIÓN.
4510	Empleados de información y recepcionistas en oficinas	ATENCIÓN TELEFÓNICA Y PERSONAL DE LA EMPRESA
		RECEPCIÓN DE LLAMADAS / INCIDENTES / CONTACTOS CON OTROS ORGANISMOS.
		RECEPCIONAR PEDIDOS, RECLAMAR LAS COSAS QUE VENGAN MAL Y ATENCIÓN TELEFÓNICA.
4522	Recepcionistas en establecimientos distintos de oficinas	RECEPCIÓN, ATENCIÓN TELEFÓNICA Y GESTIÓN DE CITAS
4523	Telefonistas	ADMINISTRACIÓN / RECEPCIÓN DE LLAMADAS
		ATENCIÓN AL CLIENTE
		EMISIÓN Y RECEPCIÓN DE LLAMADAS; ATENCIÓN AL CLIENTE; TRANSMISIÓN DE INFORMACIÓN TELEFÓNICA; GRABACIÓN DE DATOS.
		SECRETARIADO TELEFÓNICO
4601	Cajeros, taquilleros (excepto bancos y correos)	ACTIVIDADES DE SERVICIO
		COBROS
5010	Cocineros y otros preparadores de comidas	LIMPIAN LA COCINA
5020	Camareros, bármanes y asimilados	LIMPIAN EL MOSTRADOR DE LAS COMIDAS

Grupo Primario de Ocupación		Observación
5030	Jefes de cocineros, de camareros y asimilados	VIGILANCIA DE NIÑOS A LA HORA DE COMER, ATENCIÓN, ETC.
5130	Peluqueros, especialistas en tratamiento de belleza y trabajadores asimilados	BRONCEADO, MAQUILLAJE Y DEPILACIÓN AVANZADA
		MASAJES ESTÉTICOS Y TÉCNICAS SENSORIALES ASOCIADAS
		PEINAN Y LAVAN ANIMALES PRINCIPALMENTE PERROS Y GATOS.
5143	Guías y azafatas de tierra	CREACIÓN Y GESTIÓN DE VIAJES COMBINADOS Y EVENTOS ALOJAMIENTO RURAL
5199	Otros diversos trabajadores de servicios personales	TENER PREPARADO EL MATERIAL
5320	Encargado de sección dentro de un comercio y asimilados	ACTIVIDADES DE POSVENTA DE LOS EQUIPOS
		CONTROL DE VENDEDORES, PEDIDOS Y RENTABILIDAD
		DIRECCIÓN DE TIENDA
		ORGANIZACIÓN DE CADA SECCIÓN Y COORDINACIÓN DEL EQUIPO
		PRODUCCIÓN DE TALLER
5330	Dependientes y exhibidores en tiendas, almacenes, quioscos y mercados	ACTIVIDADES DE COBRO - FACTURACIÓN.
7220	Fontaneros e instaladores de tuberías	FONTANERÍA, CALEFACCIÓN Y GAS.
		FONTANERÍA, INSTALACIONES, SANEAMIENTOS.
		INSTALACIÓN / MANTENIMIENTO DE TUBERÍAS
		INSTALACIÓN DE CLIMATIZACIÓN
		INSTALACIÓN DE PISCINAS CLIMATIZADAS
		INSTALACIÓN DE SISTEMAS DE EXTRACCIÓN
		INSTALACIÓN DE SUELO
		INSTALACIONES DE TUBERÍAS DE GAS / CALEFACCIÓN
		INSTALAR EQUIPOS, MANTENIMIENTOS DE EQUIPOS Y SOPORTE AL CLIENTE.
		INSTALAR TUBERÍAS/FONTANERÍA, CALEFACCIÓN Y GAS
		MANTENIMIENTO DE SANEAMIENTOS, CALDERAS, TERMOS, GAS. ALBAÑILERÍA Y PINTURA
		SUS FUNCIONES SON CONTROLAR, DISEÑAR Y MONTAR TODOS LOS SISTEMAS HIDRÁULICOS EN CAMIONES Y GRÚAS.
7299	Otros trabajadores diversos de acabado de construcciones	MONTAJE DE AISLAMIENTO ACÚSTICO (PÁDLUX)
		PONER ESCAYOLA
		PREPARACIÓN DEL TERRENO PARA LA CONSTRUCCIÓN
		PROTECCIÓN DE ESTRUCTURAS METÁLICAS, SELLADO DE COMPARTIMIENTOS, PROTECCIÓN PASIVA IGNIFUGA.
		REALIZACIÓN DE OBRAS SUBTERRÁNEAS
7512	Soldadores y oxicortadores	COLOCAR CERÁMICA
		ESTRUCTURAS METÁLICAS
		FABRICACIÓN DE CERR.
		INSTALACIONES ELÉCTRICAS
		MONTAJE DE ESTRUCTURAS

Grupo Primario de Ocupación		Observación
		SOLDADO DE ESTRUCTURAS METÁLICAS
7514	Montadores de estructuras metálicas	INSTALACIÓN DE ESTRUCTURAS PARA ESCAYOLAS
		INSTALACIONES DE TUBERÍAS DE GAS, CLIMATIZACIÓN, ETC.
		MADERA
		MONTAJE DE ESTRUCTURAS METÁLICAS
		MONTADORES Y MANTENIMIENTO DE TUBERÍAS
		MONTAJE DE ESTRUCTURAS METÁLICAS (PUERTAS, VENTANAS, ETC)
		MONTAJE DE MAMPARAS
		MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE INSTALACIONES ELÉCTRICAS
7613	Mecánicos y ajustadores de maquinaria agrícola e industrial	MANTENIMIENTO DE MAQUINARIA PESADA EN CARRETERA.
7621	Mecánicos y reparadores de equipos eléctricos	MANTENER LAS INSTALACIONES EN CONDICIONES
		REVISIÓN ELÉCTRICA DE APARATOS DOMÉSTICOS
7622	Ajustadores y reparadores de equipos electrónicos	INSTALACIÓN DE ANTENAS
		INSTALACIÓN DE RÓTULOS Y SEÑALIZACIÓN
		OPERACIÓN DE EQUIPOS INDUSTRIALES
		PREPARAR EQUIPOS DE SONIDO, ALTAVOCES, ETAPA DE POTENCIA...
		REPARACIÓN DE VEHÍCULOS (ELECTRÓNICA)
8060	Jefes de equipo en instalaciones de producción de energía y asimilados	CONTROLA Y ORGANIZA A LOS OPERARIOS EN UNA DEPURADORA
8413	Montadores de equipos electrónicos	MONTAJE DE PVC
8543	Operadores de carretillas elevadoras	OPERARIOS DE OBRA
9121	Personal de limpieza de oficinas, hoteles (camareras de piso) y otros establecimientos similares	ATENCIÓN DE AVERÍAS, REFORMAS Y RECAMBIOS EN PISOS.
		BARRER, FREGAR Y QUITAR POLVO
		DISTRIBUCIÓN DE MERCANCÍAS Y DOCUMENTACIÓN ENTRE LAS SEDES Y CLIENTES
		LABORES DE LIMPIEZA ESPECÍFICOS
		MANTENIMIENTO GENERAL
9122	Lavaderos, planchadores y asimilados	PLANCHADO DE CAMISAS, ACABADOS DE PLANCHA
9800	Peones del transporte y descargadores	AYUDANTES DE TALLER,, EN CHAPA Y PINTURA
		DESCARGA DE FURGONES
		DISTRIBUCIÓN DE MERCANCÍAS EN SUPERFICIE
		MANTENER UN BUEN FUNCIONAMIENTO DE LOS EQUIPOS / HERRAMIENTAS
		MANTENIMIENTO.

2.1.2 NECESIDAD DE LAS UNIDADES DE COMPETENCIA

En aquellos casos donde la Cualificación Profesional era adecuada para la ocupación, se analizaba si todas las Unidades de Competencia que describen la Cualificación eran requeridas. En general existe un alto grado de necesidad de todas las relaciones Cualificación Profesional - Unidad de Competencia. En la Tabla 30, se presentan las Unidades de Competencia menos requeridas (prescindibles para más del 25 % de las empresas que seleccionan la Cualificación Profesional como requerida).

Tabla 30. Unidades de Competencia menos necesarias para el desarrollo de la Cualificación Profesional

Cualificación Profesional - Unidad de Competencia				¿La Unidad de Competencia es necesaria para el desempeño del Puesto de Trabajo? (valores porcentuales)				
				Prescindible	Poco importante	Necesaria	Muy importante	Ns/Nc
COM085_2	ACTIVIDADES DE VENTA	UC1002_2	Comunicarse en inglés con un nivel de usuario independiente, en actividades comerciales	58,66	13,97	6,15	20,11	1,12
COM088_3	TRÁFICO DE MERCANCÍAS POR CARRETERA	UC1006_2	Comunicarse en inglés con un nivel de usuario independiente, en las relaciones y actividades de logística y transporte internacional	88,89	3,70	7,41	-	-
COM158_3	IMPLANTACIÓN Y ANIMACIÓN DE ESPACIOS COMERCIALES	UC0504_3	Organizar y supervisar el montaje de escaparates en el establecimiento comercial	31,25	18,75	18,75	29,17	2,08
COM312_3	ASISTENCIA A LA INVESTIGACIÓN DE MERCADOS	UC0994_3	Organizar y controlar la actividad de los encuestadores	29,03	6,45	45,16	19,35	-
COM314_3	GESTIÓN COMERCIAL DE VENTAS	UC0503_3	Organizar y controlar las acciones promocionales en espacios comerciales	29,37	8,73	20,63	40,48	0,79
		UC1001_3	Gestionar la fuerza de ventas y coordinar al equipo de comerciales	26,19	7,14	11,90	53,97	0,79
		UC1002_2	Comunicarse en inglés con un nivel de usuario independiente, en actividades comerciales	44,44	11,90	9,52	32,54	1,59

				¿La Unidad de Competencia es necesaria para el desempeño del Puesto de Trabajo? (valores porcentuales)				
COM315_3	GESTIÓN Y CONTROL DEL APROVISIONAMIENTO	UC1006_2	Comunicarse en inglés con un nivel de usuario independiente, en las relaciones y actividades de logística y transporte internacional	72,00	4,00	8,00	16,00	-
COM317_3	ORGANIZACIÓN DEL TRANSPORTE Y LA DISTRIBUCIÓN	UC1006_2	Comunicarse en inglés con un nivel de usuario independiente, en las relaciones y actividades de logística y transporte internacional	70,97	3,23	19,35	6,45	-
COM412_1	ACTIVIDADES AUXILIARES DE COMERCIO	UC1328_1	Manipular y trasladar productos en la superficie comercial y en el reparto de proximidad, utilizando transpalés y carretillas de mano	26,42	5,66	16,98	49,06	1,89
ENA191_2	MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE REDES DE AGUA	UC0606_2	Replantear redes de distribución de agua y saneamiento	33,33	19,05	9,52	38,10	-
ENA358_3	EFICIENCIA ENERGÉTICA DE EDIFICIOS	UC1196_3	Gestionar el uso eficiente del agua en edificación	30,00	-	5,00	60,00	5,00
HOT094_3	RECEPCIÓN EN ALOJAMIENTOS	UC0263_3	Ejecutar y controlar el desarrollo de acciones comerciales y reservas	29,63	3,70	18,52	48,15	-
HOT094_3	RECEPCIÓN EN ALOJAMIENTOS	UC0265_3	Gestionar departamentos del área de alojamiento	29,63	3,70	29,63	37,04	-
HOT222_1	OPERACIONES BÁSICAS DE PISOS EN ALOJAMIENTOS	UC0707_1	Realizar las actividades de lavado de ropa propias de establecimientos de alojamiento	72,15	11,39	-	15,19	1,27
HOT222_1	OPERACIONES BÁSICAS DE PISOS EN ALOJAMIENTOS	UC0708_1	Realizar las actividades de planchado y arreglo de ropa, propias de establecimientos de alojamiento	77,22	11,39	-	10,13	1,27
HOT326_2	ALOJAMIENTO RURAL	UC0711_2	Actuar bajo normas de seguridad, higiene y protección ambiental en hostelería	26,92	-	3,85	69,23	-
		UC1044_2	Preparar y servir desayunos, elaboraciones culinarias sencillas y platos significativos de la zona	46,15	-	7,69	46,15	-
HOT327_2	SERVICIOS DE BAR Y CAFETERÍA	UC1047_2	Asesorar sobre bebidas distintas a vinos, prepararlas y presentarlas	35,14	10,81	13,51	40,54	-
		UC1048_2	Servir vinos y prestar información básica sobre los mismos	35,14	27,03	16,22	21,62	-
		UC1050_2	Gestionar el bar-cafetería	29,73	16,22	8,11	45,95	-
		UC1051_2	Comunicarse en inglés, con un nivel de usuario independiente, en los servicios de restauración	70,27	13,51	2,70	13,51	-
HOT328_2	SERVICIOS DE RESTAURANTE	UC1051_2	Comunicarse en inglés, con un nivel de usuario independiente,	46,88	18,75	12,50	21,88	-

nivel de usuario independiente,

				¿La Unidad de Competencia es necesaria para el desempeño del Puesto de Trabajo? (valores porcentuales)				
			en los servicios de restauración					
		UC1053_2	Elaborar y acabar platos a la vista del cliente	46,88	9,38	12,50	31,25	-
		UC1054_2	Disponer todo tipo de servicios especiales en Restauración	31,25	25,00	21,88	21,88	-
HOT329_3	ANIMACIÓN TURÍSTICA	UC1072_3	Comunicarse en inglés, con un nivel de usuario competente, en los servicios turísticos de guía y animación	33,33	20,83	-	45,83	-
		UC1073_3	Comunicarse en una lengua extranjera distinta del inglés, con un nivel de usuario competente, en los servicios turísticos de guía y animación	33,33	33,33	8,33	25,00	-
		UC1096_3	Gestionar el uso eficiente del agua en edificación	54,55	18,18	13,64	4,55	9,09
HOT330_3	CREACIÓN Y GESTIÓN DE VIAJES COMBINADOS Y EVENTOS	UC0268_3	Gestionar unidades de información y distribución turísticas	31,82	9,09	13,64	45,45	-
HOT337_3	SUMILLERÍA	UC1109_3	Gestionar el funcionamiento de bodegas de conservación y maduración de vinos para restauración y asesorar en su puesta en marcha	45,83	8,33	29,17	16,67	-
IMP024_3	MAQUILLAJE INTEGRAL	UC0066_2	Maquillar para medios escénicos y producciones audiovisuales	29,03	19,35	6,45	45,16	-
		UC0067_3	Realizar y supervisar procesos de micropigmentación	29,03	19,35	6,45	45,16	-
		UC0068_3	Realizar y supervisar técnicas de tatuaje artístico	74,19	6,45	-	19,35	-
IMP121_2	CUIDADOS ESTÉTICOS DE MANOS Y PIES	UC0358_2	Elaborar y aplicar uñas artificiales	50,00	5,26	-	44,74	-
IMP182_3	BRONCEADO, MAQUILLAJE Y DEPILACIÓN AVANZADA	UC0067_3	Realizar y supervisar procesos de micropigmentación	34,62	19,23	11,54	34,62	-
IMP182_3	BRONCEADO, MAQUILLAJE Y DEPILACIÓN AVANZADA	UC0580_3	Realizar la aplicación de técnicas de bronceado artificial en condiciones de seguridad y salud	26,92	3,85	7,69	61,54	-
IMP249_3	PELUQUERÍA TÉCNICO-ARTÍSTICA	UC0351_2	Cortar el cabello y realizar el arreglo y rasurado de barba y bigote	26,67	6,67	3,33	63,33	-
		UC0794_3	Realizar protocolos técnicos y peinados para peluquerías y producciones audiovisuales y escénicas	36,67	23,33	16,67	23,33	-
		UC0795_3	Dirigir y gestionar las actividades desarrolladas en empresas de	60,00	13,33	3,33	23,33	-

				¿La Unidad de Competencia es necesaria para el desempeño del Puesto de Trabajo? (valores porcentuales)				
			imagen personal					
IMP395_3	ASESORÍA INTEGRAL DE IMAGEN PERSONAL	UC1251_3	Asesorar a los clientes sobre cambios en su imagen personal mediante la indumentaria y los complementos	46,88	6,25	12,50	34,38	-
		UC1252_3	Asesorar al cliente en las actuaciones de protocolo y usos sociales relacionados con la imagen personal	59,38	-	9,38	31,25	-
		UC1253_3	Asesorar al cliente en técnicas de comunicación relacionadas con la imagen personal	59,38	-	6,25	34,38	-
IMP396_3	CARACTERIZACIÓN DE PERSONAJES	UC1254_3	Elaborar proyectos de caracterización de personajes en función de proyectos artísticos	57,14	7,14	14,29	21,43	-
		UC1255_3	Planificar, organizar y gestionar proyectos de caracterización	50,00	7,14	7,14	28,57	7,14

2.2 NECESIDADES DE FORMACIÓN EN LAS EMPRESAS EN TÉRMINOS DE COMPETENCIA

Este apartado analiza las necesidades de formación de los trabajadores de las empresas en términos de competencia, para ello, se ha recogido información sobre en qué unidades de competencia han necesitado formación (dos últimos años) o van a necesitar formación (dos próximos años) dichos trabajadores. Además, también se indaga si existen otras necesidades de formación que no están contempladas como Unidades de Competencia.

2.2.1 UNIDADES DE COMPETENCIA CON NECESIDADES DE FORMACIÓN

La Tabla 31 se recoge la situación, en cada una de las unidades de competencia, que describen la cualificación en relación con las necesidades de formación de los trabajadores de la empresa, en los últimos dos años y en los dos próximos, respectivamente.

Tabla 31. Unidades de Competencia con altas Necesidades de Formación (superior al 50%) para cada Cualificación Profesional

Cualificación Profesional - Unidad de Competencia				últimos dos años	dos próximos años
COM318_3	ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN DE ALMACENES	UC1005_3	Colaborar en la optimización de la cadena logística con los criterios establecidos por la organización	52,20	26,10
		UC1014_3	Organizar el almacén de acuerdo a los criterios y niveles de actividad previstos	52,20	26,10
ENA190_2	MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE INSTALACIONES SOLARES TÉRMICAS	UC0601_2	Replantar instalaciones solares térmicas	69,20	73,10
		UC0602_2	Montar captadores, equipos y circuitos hidráulicos de instalaciones solares térmicas	76,90	73,10
		UC0603_2	Montar circuitos y equipos eléctricos de instalaciones solares térmicas	76,90	73,10
		UC0604_2	Poner en servicio y operar instalaciones solares térmicas	73,10	73,10
		UC0605_2	Mantener instalaciones solares térmicas	73,10	73,10
ENA192_2	MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE REDES DE GAS	UC0610_2	Replantar redes de gas	81,80	68,20
		UC0611_2	Montar y mantener redes de gas en polietileno	86,40	68,20
		UC0612_2	Montar y mantener redes de gas en acero	81,80	63,60
		UC0613_2	Poner en servicio y operar redes de gas	90,90	72,70
		UC0614_2	Prevenir riesgos en instalaciones de gas	90,90	72,70
ENA193_3	GESTIÓN DEL MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE PARQUES EÓLICOS	UC0615_3	Desarrollar proyectos de montaje de instalaciones de energía eólica	66,70	73,30
		UC0616_3	Gestionar la puesta en servicio y operación de instalaciones de energía eólica	66,70	73,30
		UC0617_3	Gestionar el mantenimiento de instalaciones de energía eólica	66,70	73,30
		UC0618_2	Prevenir riesgos profesionales y actuar en casos de emergencia en parques eólicos	66,70	73,30
		UC0619_2	Montar y mantener instalaciones de energía eólica	66,70	73,30
ENA261_2	MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE INSTALACIONES SOLARES FOTOVOLTAICAS	UC0835_2	Replantar instalaciones fotovoltaicas	80,00	44,00
		UC0836_2	Montar instalaciones solares fotovoltaicas	88,00	52,00
		UC0837_2	Mantener instalaciones solares fotovoltaicas	88,00	52,00
ENA262_3	ORGANIZACIÓN Y CONTROL DEL MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE REDES E INSTALACIONES DE AGUA Y SANEAMIENTO	UC0838_3	Colaborar en la planificación de la ejecución de obras de redes e instalaciones de abastecimiento y distribución de agua y saneamiento	55,60	38,90
		UC0840_3	Supervisar la puesta en servicio de redes e instalaciones de abastecimiento y distribución de agua y saneamiento	55,60	38,90

Cualificación Profesional - Unidad de Competencia				últimos dos años	dos próximos años
ENA263_3	ORGANIZACIÓN Y PROYECTOS DE INSTALACIONES SOLARES FOTOVOLTAICAS	UC0842_3	Determinar la viabilidad de proyectos de instalaciones solares	69,20	50,00
		UC0843_3	Desarrollar proyectos de instalaciones solares fotovoltaicas	73,10	53,80
		UC0844_3	Organizar y controlar el montaje de instalaciones solares fotovoltaicas	73,10	53,80
		UC0845_3	Organizar y controlar el mantenimiento de instalaciones solares fotovoltaicas	69,20	53,80
ENA264_3	ORGANIZACIÓN Y PROYECTOS DE INSTALACIONES SOLARES TÉRMICAS	UC0842_3	Determinar la viabilidad de proyectos de instalaciones solares	85,70	85,70
		UC0846_3	Desarrollar proyectos de instalaciones solares térmicas	81,00	81,00
		UC0847_3	Organizar y controlar el montaje de instalaciones solares térmicas	85,70	85,70
		UC0848_3	Organizar y controlar el mantenimiento de instalaciones solares térmicas	76,20	85,70
ENA358_3	EFICIENCIA ENERGÉTICA DE EDIFICIOS	UC0842_3	Determinar la viabilidad de proyectos de instalaciones solares	75,00	60,00
		UC1194_3	Evaluar la eficiencia energética de las instalaciones de edificios	80,00	65,00
		UC1195_3	Colaborar en el proceso de certificación energética de edificios	80,00	65,00
		UC1196_3	Gestionar el uso eficiente del agua en edificación	75,00	60,00
		UC1197_3	Promover el uso eficiente de la energía	80,00	65,00
ENA359_3	GESTIÓN DE LA OPERACIÓN EN CENTRALES TERMOELÉCTRICAS	UC1198_3	Supervisar los procesos en la operación de centrales termoeléctricas en régimen estable	88,90	92,60
		UC1199_3	Controlar las maniobras de operación en centrales termoeléctricas durante los procesos de arranque, parada y en situaciones anómalas de funcionamiento	88,90	92,60
		UC1200_3	Coordinar y preparar el equipo humano implicado en el área de operación de las centrales eléctricas	88,90	92,60
		UC1201_2	Operar en planta y realizar el mantenimiento de primer nivel de centrales termoeléctricas	96,30	92,60
HOT329_3	ANIMACIÓN TURÍSTICA	UC1072_3	Comunicarse en inglés, con un nivel de usuario competente, en los servicios turísticos de guía y animación	54,20	33,30
		UC1073_3	Comunicarse en una lengua extranjera distinta del inglés, con un nivel de usuario competente, en los servicios turísticos de guía y animación	54,20	33,30

Cualificación Profesional - Unidad de Competencia				últimos dos años	dos próximos años
IFC079_3	ADMINISTRACIÓN DE BASES DE DATOS	UC0223_3	Configurar y explotar sistemas informáticos	58,60	34,50
		UC0224_3	Configurar y gestionar un sistema gestor de bases de datos	58,60	34,50
		UC0225_3	Configurar y gestionar la base de datos	58,60	34,50
IFC297_2	CONFECCIÓN Y PUBLICACIÓN DE PÁGINAS WEB	UC0950_2	Construir páginas Web	54,50	33,30
		UC0951_2	Integrar componentes software en páginas Web	51,50	33,30
		UC0952_2	Publicar páginas Web	51,50	33,30
IFC298_2	MONTAJE Y REPARACIÓN DE SISTEMAS MICROINFORMÁTICOS	UC0219_2	Instalar y configurar el software base en sistemas microinformáticos	52,90	47,10
		UC0953_2	Montar equipos microinformáticos	52,90	47,10
		UC0954_2	Reparar y ampliar equipamiento microinformático	52,90	47,10
IFC299_2	OPERACIÓN DE REDES DEPARTAMENTALES	UC0220_2	Instalar, configurar y verificar los elementos de la red local según procedimientos establecidos	57,10	42,90
		UC0955_2	Monitorizar los procesos de comunicaciones de la red local	57,10	42,90
		UC0956_2	Realizar los procesos de conexión entre redes privadas y redes públicas	57,10	42,90
IFC303_3	PROGRAMACIÓN DE SISTEMAS INFORMÁTICOS	UC0490_3	Gestionar servicios en el sistema informático	62,10	41,40
		UC0964_3	Crear elementos software para la gestión del sistema y sus recursos	62,10	41,40
		UC0965_3	Desarrollar elementos software con tecnologías de programación basada en componentes	64,30	42,90
IFC365_3	IMPLANTACIÓN Y GESTIÓN DE ELEMENTOS INFORMÁTICOS EN SISTEMAS DOMÓTICOS-INMÓTICOS	UC1220_3	Implantar y mantener sistemas de control de accesos y presencia, y de videovigilancia	45,20	51,60
IMA041_2	MANTENIMIENTO Y MONTAJE MECÁNICO DE EQUIPO INDUSTRIAL	NO	NO	66,70	66,70
IMP020_2	SERVICIOS ESTÉTICOS DE HIGIENE, DEPILACIÓN Y MAQUILLAJE	UC0065_2	Mejorar la armonía del rostro con estilos de maquillaje social	84,80	60,60
		UC0345_1	Eliminar por procedimientos mecánicos y decolorar el vello	78,80	60,60
		UC0352_2	Asesorar y vender productos y servicios para la Imagen Personal	75,80	57,60
		UC0354_2	Atender al cliente del servicio estético de higiene, depilación y maquillaje en condiciones de seguridad, salud e higiene	78,80	60,60
		UC0355_2	Aplicar técnicas estéticas de higiene e hidratación facial y corporal	75,80	60,60

Cualificación Profesional - Unidad de Competencia				últimos dos años	dos próximos años
IMP022_1	SERVICIOS AUXILIARES DE PELUQUERÍA	UC0058_1	Preparar los equipos y lavar y acondicionar el cabello y cuero cabelludo	57,60	48,50
		UC0059_1	Realizar montajes para los cambios de forma temporales y permanentes e inicio del peinado	57,60	48,50
		UC0060_1	Aplicar técnicas de color y decoloración del cabello	60,60	48,50
IMP023_2	HIDROTERMAL	UC0061_3	Aplicar y supervisar las técnicas hidrotermales personalizando los protocolos normalizados	70,40	33,30
		UC0062_3	Aplicar cosmética termal en los servicios hidrotermales	70,40	33,30
		UC0063_3	Realizar masajes manuales y/o mecánicos con fines estéticos	70,40	33,30
		UC1260_3	Protocolizar y organizar los servicios hidrotermales y complementarios	66,70	33,30
IMP024_3	MAQUILLAJE INTEGRAL	UC0064_2	Preparar los medios técnicos y personales para aplicar maquillaje integral	64,50	51,60
		UC0065_2	Mejorar la armonía del rostro con estilos de maquillaje social	71,00	54,80
		UC0066_2	Maquillar para medios escénicos y producciones audiovisuales	54,80	45,20
		UC0067_3	Realizar y supervisar procesos de micropigmentación	54,80	45,20
IMP118_1	SERVICIOS AUXILIARES DE ESTÉTICA	UC0343_1	Preparar los equipos y realizar operaciones de atención y acomodación del cliente en condiciones de calidad, seguridad e higiene	60,60	48,50
		UC0344_1	Aplicar cuidados estéticos básicos de uñas	66,70	48,50
		UC0345_1	Eliminar por procedimientos mecánicos y decolorar el vello	63,60	45,50
		UC0346_1	Realizar maquillajes de día	66,70	48,50
IMP119_2	PELUQUERÍA	UC0058_1	Preparar los equipos y lavar y acondicionar el cabello y cuero cabelludo	73,00	54,10
		UC0347_2	Realizar el análisis capilar, para diseñar protocolos de trabajos técnicos y aplicar cuidados capilares estéticos	64,90	51,40
		UC0348_2	Realizar cambios de color totales o parciales en el cabello	73,00	54,10
		UC0349_2	Modificar la forma del cabello temporalmente, peinarlo y/o recogerlo	73,00	54,10
		UC0350_2	Realizar cambios de forma permanente en el cabello	73,00	54,10
		UC0351_2	Cortar el cabello y realizar el arreglo y	62,20	45,90

Cualificación Profesional - Unidad de Competencia				últimos dos años	dos próximos años
			rasurado de barba y bigote		
		UC0352_2	Asesorar y vender productos y servicios para la Imagen Personal	64,90	51,40
IMP121_2	CUIDADOS ESTÉTICOS DE MANOS Y PIES	UC0356_2	Atender al cliente del servicio estético de manos y pies en condiciones de seguridad, higiene y salud	73,70	57,90
		UC0357_2	Aplicar técnicas estéticas para cuidar y embellecer las uñas	73,70	57,90
		UC0359_2	Realizar tratamientos estéticos de manos y pies	73,70	57,90
IMP182_3	BRONCEADO, MAQUILLAJE Y DEPILACIÓN AVANZADA	UC0065_2	Mejorar la armonía del rostro con estilos de maquillaje social	65,40	57,70
		UC0067_3	Realizar y supervisar procesos de micropigmentación	53,80	42,30
		UC0352_2	Asesorar y vender productos y servicios para la Imagen Personal	80,80	61,50
		UC0580_3	Realizar la aplicación de técnicas de bronceado artificial en condiciones de seguridad y salud	61,50	42,30
		UC0581_3	Realizar la depilación definitiva y/o supervisar procesos de depilación temporal	76,90	61,50
IMP248_3	MASAJES ESTÉTICOS Y TÉCNICAS SENSORIALES ASOCIADAS	UC0789_3	Realizar el diagnóstico estético y diseñar protocolos integrando técnicas de masaje, drenaje linfático y sensoriales con fines estéticos	70,40	44,40
		UC0790_3	Realizar el drenaje linfático manual y/o mecánico con fines estéticos	74,10	48,10
		UC0791_3	Realizar técnicas de masaje por presión con fines estéticos	74,10	48,10
		UC0792_3	Asociar técnicas sensoriales a masajes con fines estéticos	66,70	40,70
IMP249_3	PELUQUERÍA TÉCNICO-ARTÍSTICA	UC0348_2	Realizar cambios de color totales o parciales en el cabello	64,50	54,80
		UC0351_2	Cortar el cabello y realizar el arreglo y rasurado de barba y bigote	53,30	40,00
		UC0793_3	Asesorar a los clientes sobre su imagen personal, mediante el cuidado y transformación estética del cabello y el pelo del rostro	63,30	53,30
IMP250_3	TRATAMIENTOS ESTÉTICOS	UC0790_3	Realizar el drenaje linfático manual y/o mecánico con fines estéticos	78,10	53,10
		UC0796_3	Realizar el diagnóstico y diseñar protocolos estéticos personalizados	84,40	59,40

Cualificación Profesional - Unidad de Competencia				últimos dos años	dos próximos años
		UC0797_3	Aplicar técnicas electroestéticas integrándolas en tratamientos estéticos específicos	71,90	50,00
		UC0798_3	Realizar tratamientos estéticos coordinando la aplicación de diferentes técnicas cosmetológicas, electroestéticas y manuales	83,90	62,50
IMP395_3	ASESORÍA INTEGRAL DE IMAGEN PERSONAL	UC1248_3	Realizar el estudio de la imagen personal para proponer proyectos de cambio personalizados	62,50	65,60
		UC1249_3	Asesorar a los clientes sobre cambios en su imagen personal mediante el cuidado y la transformación estética del cabello y pelo del rostro	68,80	68,80
		UC1250_3	Asesorar a los clientes sobre cambios en su imagen personal mediante cuidados estéticos	68,80	65,60
IMP397_3	TRATAMIENTOS CAPILARES ESTÉTICOS	UC0352_2	Asesorar y vender productos y servicios para la Imagen Personal	82,80	62,10
		UC0795_3	Dirigir y gestionar las actividades desarrolladas en empresas de imagen personal	72,40	51,70
		UC1261_3	Realizar el diagnóstico y diseñar tratamientos capilares estéticos	82,80	62,10
		UC1262_3	Realizar tratamientos capilares estéticos en condiciones de seguridad e higiene	82,80	62,10

Finalmente, la Tabla 32 recoge las Cualificaciones Profesionales que requieren otras acciones de formación no relacionadas con las Unidades de Competencia que las describen.

Tabla 32. Necesidades de otras acciones de formación asociadas a las Cualificaciones Profesionales

Cualificación Profesional		¿Son necesarias otras acciones formativas para los trabajadores de su empresa? % Sí
COM088_3	TRÁFICO DE MERCANCÍAS POR CARRETERA	6,67
COM312_3	ASISTENCIA A LA INVESTIGACIÓN DE MERCADOS	6,45
COM314_3	GESTIÓN COMERCIAL DE VENTAS	4,80
COM411_1	ACTIVIDADES AUXILIARES DE ALMACÉN	1,64
ENA190_2	MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE INSTALACIONES SOLARES TÉRMICAS	8,82

Cualificación Profesional		¿Son necesarias otras acciones formativas para los trabajadores de su empresa? % Sí
ENA191_2	MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE REDES DE AGUA	19,05
ENA192_2	MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE REDES DE GAS	7,69
ENA193_3	GESTIÓN DEL MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE PARQUES EÓLICOS	13,33
ENA261_2	MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE INSTALACIONES SOLARES FOTOVOLTAICAS	8,00
ENA262_3	ORGANIZACIÓN Y CONTROL DEL MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE REDES E INSTALACIONES DE AGUA Y SANEAMIENTO	11,76
ENA264_3	ORGANIZACIÓN Y PROYECTOS DE INSTALACIONES SOLARES TÉRMICAS	10,53
HOT091_1	OPERACIONES BÁSICAS DE COCINA	3,57
HOT094_3	RECEPCIÓN EN ALOJAMIENTOS	3,57
HOT095_3	VENTA DE PRODUCTOS Y SERVICIOS TURÍSTICOS	19,23
HOT329_3	ANIMACIÓN TURÍSTICA	8,33
HOT333_3	GESTIÓN DE PISOS Y LIMPIEZA EN ALOJAMIENTOS	9,09
HOT335_3	GUÍA DE TURISTAS Y VISITANTES	4,35
IFC078_2	SISTEMAS MICROINFORMÁTICOS	2,86
IFC079_3	ADMINISTRACIÓN DE BASES DE DATOS	3,70
IFC081_3	ADMINISTRACIÓN Y DISEÑO DE REDES DEPARTAMENTALES	3,45
IFC297_2	CONFECCIÓN Y PUBLICACIÓN DE PÁGINAS WEB	9,38
IFC298_2	MONTAJE Y REPARACIÓN DE SISTEMAS MICROINFORMÁTICOS	11,76
IFC299_2	OPERACIÓN DE REDES DEPARTAMENTALES	15,00
IFC303_3	PROGRAMACIÓN DE SISTEMAS INFORMÁTICOS	3,70
IFC361_1	OPERACIONES AUXILIARES DE MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE SISTEMAS MICROINFORMÁTICOS	4,35
IMP020_2	SERVICIOS ESTÉTICOS DE HIGIENE, DEPILACIÓN Y MAQUILLAJE	3,13
IMP022_1	SERVICIOS AUXILIARES DE PELUQUERÍA	9,38
IMP023_2	HIDROTERMAL	7,41
IMP024_3	MAQUILLAJE INTEGRAL	6,45
IMP119_2	PELUQUERÍA	13,51
IMP121_2	CUIDADOS ESTÉTICOS DE MANOS Y PIES	2,63
IMP248_3	MASAJES ESTÉTICOS Y TÉCNICAS SENSORIALES ASOCIADAS	7,41
IMP250_3	TRATAMIENTOS ESTÉTICOS	6,45

2.3 DIFICULTADES DE COBERTURA EN TÉRMINOS DE UNIDADES DE COMPETENCIA

Una vez analizada la correspondencia entre cualificaciones profesionales y unidades de competencia y, después de estudiar las necesidades de formación de los trabajadores, se presenta una visión acerca de la opinión que, las empresas de la Comunidad de Madrid, tienen sobre la situación del mercado laboral y los desempleados de su ámbito productivo ya que otro objetivo del estudio es saber la

dificultad que tienen las empresas para encontrar trabajadores en términos de competencia.

La Tabla 33 detalla las unidades de competencia en las que las empresas tendrían dificultades de cobertura a la hora de contratar un nuevo trabajador superior al 30%. Estas carencias formativas están asociadas a los módulos formativos correspondientes.

Tabla 33. Unidades de Competencia con dificultades de cobertura (superior al 30%)

Cualificación Profesional – Unidad de Competencia				¿Las Competencias son difíciles de cubrir con desempleados porque no las tienen los trabajadores del mercado? % Sí
COM314_3	GESTIÓN COMERCIAL DE VENTAS	UC1002_2	Comunicarse en inglés con un nivel de usuario independiente, en actividades comerciales	30,65
ENA190_2	MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE INSTALACIONES SOLARES TÉRMICAS	UC0601_2	Replantear instalaciones solares térmicas	38,46
		UC0602_2	Montar captadores, equipos y circuitos hidráulicos de instalaciones solares térmicas	38,46
		UC0603_2	Montar circuitos y equipos eléctricos de instalaciones solares térmicas	38,46
		UC0604_2	Poner en servicio y operar instalaciones solares térmicas	38,46
		UC0605_2	Mantener instalaciones solares térmicas	42,31
ENA192_2	MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE REDES DE GAS	UC0610_2	Replantear redes de gas	36,36
		UC0611_2	Montar y mantener redes de gas en polietileno	40,91
		UC0612_2	Montar y mantener redes de gas en acero	40,91
		UC0613_2	Poner en servicio y operar redes de gas	40,91
		UC0614_2	Prevenir riesgos en instalaciones de gas	40,91
ENA193_3	GESTIÓN DEL MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE PARQUES EÓLICOS	UC0615_3	Desarrollar proyectos de montaje de instalaciones de energía eólica	33,33
		UC0616_3	Gestionar la puesta en servicio y operación de instalaciones de energía eólica	33,33
		UC0617_3	Gestionar el mantenimiento de instalaciones de energía eólica	33,33
		UC0618_2	Prevenir riesgos profesionales y actuar en casos de emergencia en parques eólicos	33,33

Cualificación Profesional – Unidad de Competencia				¿Las Competencias son difíciles de cubrir con desempleados porque no las tienen los trabajadores del mercado? % Sí
		UC0619_2	Montar y mantener instalaciones de energía eólica	33,33
ENA264_3	ORGANIZACIÓN Y PROYECTOS DE INSTALACIONES SOLARES TÉRMICAS	UC0842_3	Determinar la viabilidad de proyectos de instalaciones solares	52,38
		UC0846_3	Desarrollar proyectos de instalaciones solares térmicas	47,62
		UC0847_3	Organizar y controlar el montaje de instalaciones solares térmicas	52,38
		UC0848_3	Organizar y controlar el mantenimiento de instalaciones solares térmicas	52,38
ENA359_3	GESTIÓN DE LA OPERACIÓN EN CENTRALES TERMOELÉCTRICAS	UC1198_3	Supervisar los procesos en la operación de centrales termoeléctricas en régimen estable	62,96
		UC1199_3	Controlar las maniobras de operación en centrales termoeléctricas durante los procesos de arranque, parada y en situaciones anómalas de funcionamiento	62,96
		UC1200_3	Coordinar y preparar el equipo humano implicado en el área de operación de las centrales eléctricas	62,96
		UC1201_2	Operar en planta y realizar el mantenimiento de primer nivel de centrales termoeléctricas	70,37
HOT329_3	ANIMACIÓN TURÍSTICA	UC1072_3	Comunicarse en inglés, con un nivel de usuario competente, en los servicios turísticos de guía y animación	41,67
		UC1073_3	Comunicarse en una lengua extranjera distinta del inglés, con un nivel de usuario competente, en los servicios turísticos de guía y animación	45,83
		UC1091_3	Gestionar departamentos de animación turística	37,50
		UC1092_3	Diseñar, promocionar y evaluar proyectos de animación turística	37,50
		UC1093_3	Crear y dinamizar grupos en situaciones de ocio	41,67
		UC1094_3	Organizar y desarrollar actividades lúdicas y físico-recreativas en animación turística	41,67
		UC1095_3	Organizar y desarrollar actividades culturales con fines de animación turística y recreativa	41,67
HOT335_3	GUÍA DE TURISTAS Y VISITANTES	UC1073_3	Comunicarse en una	37,50

Cualificación Profesional – Unidad de Competencia				¿Las Competencias son difíciles de cubrir con desempleados porque no las tienen los trabajadores del mercado? % Sí
			lengua extranjera distinta del inglés, con un nivel de usuario competente, en los servicios turísticos de guía y animación	
HOT414_1	OPERACIONES BÁSICAS DE PASTELERÍA	UC1333_1	Ejecutar operaciones básicas de aprovisionamiento interno y conservación de preelaboraciones y elaboraciones de pastelería	39,13
		UC1334_1	Preelaborar, elaborar y presentar elaboraciones sencillas de pastelería y asistir en elaboraciones complejas	39,13
IFC079_3	ADMINISTRACIÓN DE BASES DE DATOS	UC0223_3	Configurar y explotar sistemas informáticos	31,03
		UC0224_3	Configurar y gestionar un sistema gestor de bases de datos	31,03
		UC0225_3	Configurar y gestionar la base de datos	31,03
IFC081_3	ADMINISTRACIÓN Y DISEÑO DE REDES DEPARTAMENTALES	UC0229_3	Coordinar la implantación de la infraestructura de red telemática	32,14
		UC0230_3	Administrar la infraestructura de red telemática	32,14
IMA041_2	MANTENIMIENTO Y MONTAJE MECÁNICO DE EQUIPO INDUSTRIAL	NO	NO	33,33
IMP396_3	CARACTERIZACIÓN DE PERSONAJES	UC0066_2	Maquillar para medios escénicos y producciones audiovisuales	38,46
		UC1254_3	Elaborar proyectos de caracterización de personajes en función de proyectos artísticos	30,77
		UC1258_2	Aplicar técnicas de peluquería para caracterización	38,46
		UC1259_3	Realizar la caracterización de personajes y los efectos especiales de maquillaje	38,46
IMP397_3	TRATAMIENTOS CAPILARES ESTÉTICOS	UC0352_2	Asesorar y vender productos y servicios para la Imagen Personal	34,48
		UC0795_3	Dirigir y gestionar las actividades desarrolladas en empresas de imagen personal	31,03
		UC1261_3	Realizar el diagnóstico y diseñar tratamientos capilares estéticos	34,48
		UC1262_3	Realizar tratamientos capilares estéticos en condiciones de seguridad e higiene	34,48

3. CONCLUSIONES

Existe un buen grado de adecuación en los enlaces Ocupaciones y la Cualificaciones Profesionales.

Las Unidades de Competencia menos necesarias para el desarrollo de la Cualificación Profesional tienen un carácter muy específico y están relacionadas con el idioma inglés o competencias sociales.

En una de cada dos unidades de competencias se han realizado acciones de formación en los últimos dos años o serán necesarias en los próximos dos años.

Se puede concluir además, que Las cualificaciones Profesionales con mayor grado de adecuación para el desempeño del puesto de trabajo son entre otras, las de cocina, gestión de pisos y limpieza en alojamientos, venta de productos y servicios turísticos, montaje y mantenimiento de redes de agua, animación turística y actividades de venta; ello debido a que su adecuación es superior al 80%.

Se ha encontrado también, que en el 45,78% de los Grupos Primarios de Ocupación son necesarias otras Cualificaciones Profesionales no ofertadas por el encuestador.

Es de destacar que muchas de las demandas de los entrevistados, se corresponden con Cualificaciones Profesionales actuales pero que no se incluyeron a priori en el estudio, ya que se parte de una selección de Cualificaciones en función del interés de las mismas para la CM.

En cuanto a las mayores dificultades de contratación, éstas se sitúan en unidades de competencia de las Cualificaciones Profesionales de la familia profesional de Energía, seguida por Peluquería y estética.

IV ANEXO I: DISTRIBUCIÓN MUESTRAL / FICHA TÉCNICA

A. FASE I: ESTUDIO CUANTITATIVO DE LAS OCUPACIONES EN LA CM

	Nivel de empleo						TOTAL	
	De 6 a 49		De 50 a 99		Más de 99		Nh	nh
	Nh	nh	Nh	nh	Nh	nh		
TOTAL	40.009	784	2.772	59	2.666	163	45.447	1.006
15	456	10	40	1	27	2	523	13
18	333	7	6	1	6	1	345	9
21	128	3	15	1	11	1	154	5
22	1.013	19	73	2	57	2	1.143	23
24	182	4	33	1	54	2	269	7
25	213	5	18	1	12	1	243	7
26	248	5	21	1	22	1	291	7
28	1.129	22	49	1	18	1	1.196	24
29	457	9	25	1	27	2	509	12
31	179	4	21	1	19	2	219	7
32	89	3	10	1	11	1	110	5
33	159	4	15	1	8	1	182	6
34	76	2	6	1	18	2	100	5
35	38	2	4	1	11	1	53	4
36	554	11	26	1	13	1	593	13
40	48	2	4	1	16	1	68	4
45	5.770	108	369	4	264	13	6.403	125
50	1.407	28	91	2	79	6	1.577	36
51	3.761	69	200	3	187	6	4.148	78
52	3.802	73	134	2	147	10	4.083	85
55	4.217	81	124	2	127	8	4.468	91
60	1.102	22	82	2	55	4	1.239	28
62	52	2	13	1	10	2	75	5
63	506	10	24	1	49	5	579	16
64	470	10	44	1	52	4	566	15
65	177	4	26	1	64	4	267	9
66	96	3	26	1	53	2	175	6
67	306	7	25	1	33	2	364	10
70	1.097	22	46	1	29	1	1.172	24
71	267	6	19	1	18	1	304	8
72	912	18	115	2	129	6	1.156	26
73	84	2	13	1	16	2	113	5
74	5.149	98	443	5	514	37	6.106	140
80	1.663	31	324	4	164	9	2.151	44
85	1.409	28	138	2	177	9	1.724	39
90	63	2	9	1	21	2	93	5
91	595	12	41	1	31	2	667	15
92	1.065	21	77	2	101	5	1.243	28
93	737	15	23	1	16	1	776	17

V ANEXO II: 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: INDUSTRIA DE LA ALIMENTACIÓN Y BEBIDAS	
ae 15	Industria de productos alimenticios y bebidas
GS 3: PAPEL, EDICIÓN Y ARTES GRÁFICAS	
ae 21	Industria de papel
ae 22	Edición, artes gráficas y reproducción de soportes grabados
GS 4: OTRAS INDUSTRIAS (textil, confección, cuero, calzado, madera, química)	
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 5: 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 6: 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 7: HOSTELERÍA	
ae 55	Hostelería
GS 8: 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 9: SERVICIOS FINANCIEROS Y SERVICIOS A LAS EMPRESAS	
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
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: ADMINISTRACIÓN, EDUCACIÓN, SERVICIOS SANITARIOS, SOCIALES, PERSONALES Y CULTURALES	
ae 80	Educación
ae 85	Actividades sanitarias y veterinarias, servicio social
ae 90	Actividades de saneamiento público
ae 91	Actividades asociativas
ae 92	Actividades recreativas, culturales y deportivas
ae 93	Actividades diversas de servicios personales

VI ANEXO III: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO

1. TRABAJO DE CAMPO

Todas las investigaciones tienen, como común denominador, recoger datos a partir de diversas técnicas directamente de la fuente de estudio, generalmente acerca de las características, fenómenos o comportamientos que no se pueden construir en un laboratorio.

El estudio "Panorama Laboral", que realiza la Universidad de Alcalá, es un método de investigación que tiene una Fase O, de formación de los investigadores participantes; una Fase I en la que se obtienen datos específicos de los empresarios de la CM, a partir de preguntas concretas de un cuestionario validado por la Consejería de Empleo, Mujer e Inmigración y, una Fase II en la que se consigue, a partir de los datos obtenidos en la Fase I, las necesidades de formación específica, en términos de cualificaciones.

Este trabajo tiene distintos matices en cuanto al enfoque de datos. La población objeto de estudio es mayor en la Fase I que en la Fase II y, por tanto, al ser mayor el número de individuos de la muestra, resulta esta Fase, más compleja. La Fase II, cualitativa, 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.

1.1 FORMACIÓN DE ENTREVISTADORES

Dado que la administración de los cuestionarios y la consiguiente recogida de información es uno de los aspectos que garantiza la fiabilidad y validez de los datos obtenidos, es imprescindible una buena formación de los investigadores de campo, no sólo en las técnicas generales de este tipo de instrumento sino también en el conocimiento de la temática del estudio y del contenido de ambos cuestionarios.

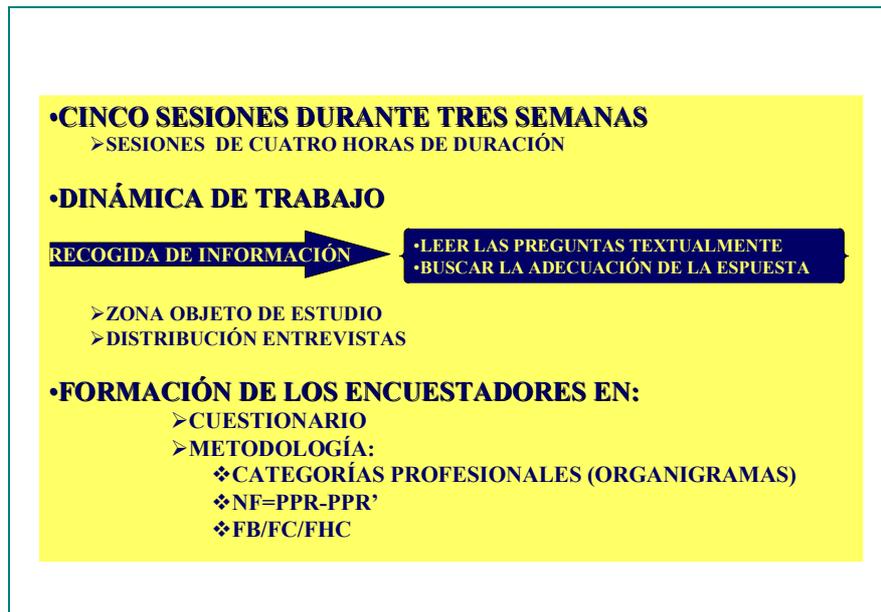


Ilustración 1: formación de los entrevistadores

A tal efecto se imparte un curso de formación de 60 horas de duración dirigido a todos los entrevistadores que se organiza en tres grandes bloques:

Bloque 1: técnica de la encuesta y habilidades comunicativas.

- 1 La encuesta: fases y desarrollo.
- 2 Habilidades sociales básicas: importancia y manejo.
- 3 Comunicación. Elementos, tipos, características y recursos. Fases, barreras, errores, habilidades y estilos. Técnicas.
- 4 Competencias: descripción, tipos.
- 5 Encuestas. Telefónica: ventajas e inconvenientes, pasos a seguir. Personal (cara a cara): ventajas e inconvenientes, pasos a seguir.
- 6 Entrevistas. Tipos, esquemas. Definición, roles y responsabilidad del entrevistador. Escucha activa, pasos a seguir en una llamada telefónica, consejos para el contacto telefónico. Factores a tener en cuenta en la entrevista cara a cara.
- 7 El cuestionario.

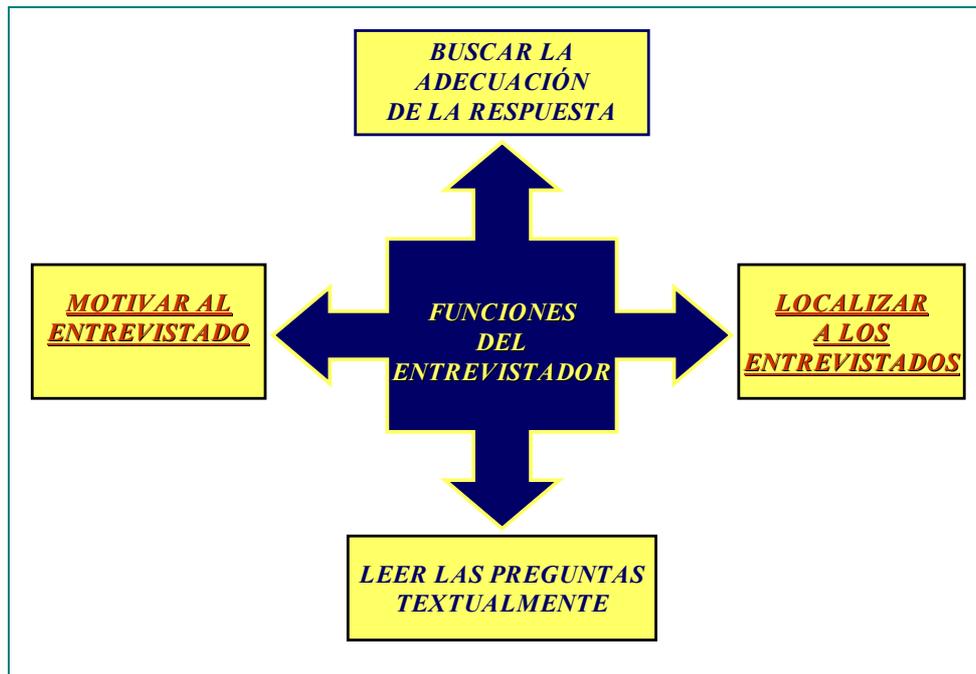


Ilustración 2: funciones del entrevistador

Bloque 2: marco conceptual del trabajo de campo:

- 1 Estudio prospectivo de las ocupaciones en la CM: dirección, objetivos, finalidades, plan de trabajo, entrevistas.
- 2 Puestos de trabajo y ocupaciones. Palabras clave: CNO, CNAE, SISPE, Grandes Grupos, Niveles Profesionales, Sectores Productivos, etc.
- 3 Cualificación profesional y competencias: estructura de la cualificación profesional, la unidad de competencia, estructura de la unidad de competencia, el módulo formativo, familias profesionales/catálogo nacional de cualificaciones profesionales.
- 4 Indicadores de los trabajos de campo.

Bloque 3: ejercicios y simulaciones.

1.2 ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO

Una vez realizado el curso de formación, se especializa a los entrevistadores en las actividades económicas relacionadas con su formación, a fin de que conozcan suficientemente el contenido relativo a cada actividad económica.

1.2.1 ESTRUCTURA DEL TRABAJO

La organización general del trabajo de campo corre a cargo de un responsable que coordina un equipo formado por cuatro personas que realizan los contactos telefónicos y 10 entrevistadores.



Ilustración 3: organización del trabajo de campo

Para la organización de las entrevistas se divide la Comunidad en diferentes zonas geográficas, de forma que la persona que realiza los contactos telefónicos distribuye las entrevistas por día y zona a cada entrevistador.

En la Fase I, se utiliza la técnica cuantitativa de la encuesta aplicada a través de entrevistas telefónicas (empresas con un máximo 50 trabajadores) o personales (empresas con más de 50 trabajadores).

En la Fase II, se realiza una encuesta cualitativa sobre un porcentaje de empresas en las que, durante la Fase I, se han detectado necesidades de formación.

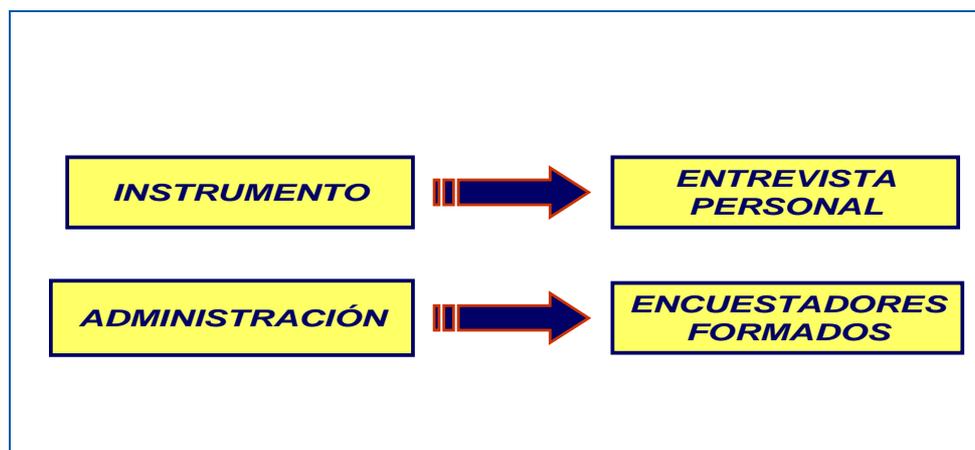


Ilustración 4: administración cuestionario

1.3 RECOGIDA DE LA INFORMACIÓN

Cada entrevistador dispone de un listado de empresas y de cada una de las empresas tiene su propia hoja de ruta con información suficiente para poder realizar el primer contacto (tamaño, dirección, persona responsable...) y un sistema de registro en el que se anotan las llamadas que se van realizando, además de, un SISPE, CNAE, actividades incluidas en la muestra, AE, grupos ocupacionales, funciones y/o tareas de los Grandes Grupos, cuestionario, protocolo de actuación, etc.

El protocolo de actuación a seguir consta de los siguientes pasos:

1. Cada empresa recibe, en primer lugar, una carta dirigida al Gerente o Director de dicha empresa firmada por el Director General de Empleo presentando el trabajo. En dicha carta, se solicita su colaboración y se anuncia la participación de la Universidad de Alcalá.
2. A continuación, se realiza un primer contacto telefónico a fin de asegurarse la recepción de la carta, en caso contrario se envía por fax o correo electrónico, y recabar información sobre la persona de la empresa que posee el conocimiento adecuado para cumplimentar el cuestionario.
3. En un segundo contacto telefónico se presentan los objetivos del estudio, se aclaran, en caso necesario las posibles dudas o se aporta la información que solicita el entrevistado y se establece la cita, personal o telefónica, con la correspondiente persona a entrevistar. También se identifica a otros posibles entrevistados (en el caso de las grandes empresas o empresas con multidelegaciones, que tienen descentralizada la información en diferentes departamentos o delegaciones)



Ilustración 5: protocolo de actuación

1.4 APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO

Están establecidas una serie de normas que deben seguir, de forma estricta, los entrevistadores y que consisten en:

- 1 Antes de la entrevista. Se realiza un análisis previo de las ocupaciones en función de la actividad económica de la empresa a entrevistar, se seleccionan las ocupaciones relevantes de la empresa (4 dígitos) y las especialidades formativas asociadas a dichas ocupaciones.
- 2 Durante la entrevista.
 - Saludo y presentación como técnico de la UAH. Se comprueban los datos de la empresa y la recepción de la carta enviada por la Consejería de Empleo, Mujer e Inmigración. Se pregunta por el responsable de RRHH en las empresas grandes, por el gerente en las empresas pequeñas y se consigue el nombre del entrevistado.
 - Introducción (5 minutos). Mi nombre es... y llamo desde la UAH. Se describen los motivos de la entrevista y se introduce la importancia para la empresa y la CM de una buena adecuación entre la formación ofertada y las necesidades reales.

- 3 Desarrollo (30 minutos). Aplicación del cuestionario. Grabación y anotaciones paralelas.
- 4 Cierre (5 minutos). Se dan las gracias y se comenta que los datos del año pasado están en la página Web de la Consejería en www.madrid.org.
- 5 Después de la entrevista. A diario se entrega a la Coordinadora del Campo la documentación pertinente con toda la información para la revisión y comprobación de los datos obtenidos.
 - En el caso de no poder realizarse la entrevista, inmediatamente, se pone en conocimiento de la Coordinadora del Campo aportando los motivos justificativos que sólo pueden ser: negativa o ilocalizable.

Cada semana se realiza un control de campo (comprobación al azar) de las encuestas realizadas y no realizadas con el objeto de confirmar la información obtenida, validando parte de la información con el objeto de no cansar al entrevistado.

1.5 MECANIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN

Un equipo diferente de personas realiza la mecanización de la encuesta con el objetivo de que esta etapa sirva, también, como filtro y detección de posibles fallos puesto que la base de datos está diseñada de tal manera que resulta imposible introducir información que no cumpla los criterios de validación establecidos.

Corrección de datos. En la misma base de datos se procede, finalmente, a corregir la información acerca de los datos de las empresas participantes para poder enviar una carta de agradecimiento, en el caso de las empresas que sólo participan en la Fase I y de agradecimiento y solicitud de participación las que se vuelven a entrevistar en la Fase II.

2. CONSIDERACIONES FASE II

Se utiliza la técnica de la entrevista personal en profundidad, aplicada por el mismo equipo de entrevistadores, que tienen la formación previa necesaria llevada a cabo antes de iniciar el trabajo de campo de la Fase I. Durante los primeros días de esta fase, se realiza una actualización de la formación haciendo hincapié en el área de las cualificaciones, puesto que el objetivo de esta Fase es analizar la situación de las distintas Cualificaciones Profesionales en la CM e identificar los Módulos Formativos más convenientes de cara a mejorar la formación de los trabajadores.

Para seleccionar las empresas que pasan a la segunda fase del estudio se tienen en cuenta los resultados obtenidos en la primera fase. En primer lugar se seleccionan los Grupos Primarios de Ocupación en los que se tienen en cuenta diversos factores como son: el grado de satisfacción, las necesidades de formación, los cambios de perfil, la evolución de la demanda o la contratación activa. Esta primera clasificación es revisada por el SRE de la CM que finalmente selecciona las cualificaciones que se analizan durante esta segunda fase.

Una vez seleccionadas las empresas, en las que se encuentran los Grupos Primarios de Ocupación que presentan estas características, se sigue el mismo protocolo de actuación contemplado en la Fase I.

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Presencia de los grandes grupos ocupacionales en función del tamaño de empresa (% de empresas)	9
Tabla 2. Presencia de los grandes grupos ocupacionales en función del grupo sectorial (% de empresas)	11
Tabla 3. Distribución de trabajadores en función del gran grupo ocupacional y tamaño de empresa (% de empleo)	12
Tabla 4. Distribución de trabajadores en función del gran grupo ocupacional y grupo sectorial (% de empleo)	12
Tabla 5. Evolución de la demanda de ocupaciones (%). Tamaño de empresa	14
Tabla 6. Evolución de la demanda de ocupaciones (%). Grupos sectoriales	14
Tabla 7. Trabajadores afectados por un cambio de perfil importante (%). Grupos sectoriales.....	15
Tabla 8. Trabajadores afectados por un cambio de perfil importante (%) Tamaño de empresa..	16
Tabla 9. Grupos primarios de Ocupación con mayor Cambio de perfil.....	16
Tabla 10. Satisfacción interna alta: Trabajadores afectados (%). Tamaño de empresa	18
Tabla 11. Satisfacción interna alta: Trabajadores afectados (%). Grupos sectoriales.....	19
Tabla 12. Necesidades de formación de los trabajadores reales: Trabajadores afectados (%). Tamaño de empresa	20
Tabla 13. Necesidades de formación de los trabajadores reales: Trabajadores afectados (%). Grupos Sectoriales	21
Tabla 14. Permanencia de los trabajadores. Tamaño de empresa.....	22
Tabla 15. Permanencia de los trabajadores. Grupos sectoriales.....	22
Tabla 16. Promoción de los trabajadores: Trabajadores afectados (%).Tamaño de empresa	23
Tabla 17. Satisfacción externa alta: Trabajadores afectados (%). Tamaño de empresa	24
Tabla 18. Satisfacción externa alta: Trabajadores afectados (%). Grupos Sectoriales	25
Tabla 19. Necesidades de formación de los trabajadores potenciales: Trabajadores afectados (%). Tamaño de empresa	26

Tabla 20. Necesidades de formación de los trabajadores potenciales: Trabajadores afectados (%). Grupos sectoriales	27
Tabla 21. Grupos Primarios de Ocupación sobre los que incidir en formación	31
Tabla 22. Especialidades formativas más convenientes en opinión de las empresas para los trabajadores del mercado ordenadas según la frecuencia	33
Tabla 23. Propuestas de nuevas acciones de formación	34
Tabla 24. Cualificaciones Profesionales Seleccionadas	38
Tabla 25. Nivel de adecuación del enlace CNO-Cualificación Profesional	41
Tabla 26. Cualificaciones Profesionales con Mayor Grado de Adecuación	44
Tabla 27. Cualificaciones Profesionales con Menor Grado de Adecuación	45
Tabla 28. Grupos Primarios de Ocupación con Necesidad de otras Cualificaciones Profesionales	45
Tabla 29. Cualificaciones que, en opinión de las empresas, debe contemplar la Ocupación no recogidas en la Tabla 28	47
Tabla 30. Unidades de Competencia menos necesarias para el desarrollo de la Cualificación Profesional	52
Tabla 31. Unidades de Competencia con altas Necesidades de Formación (superior al 50%) para cada Cualificación Profesional	55
Tabla 32. Necesidades de otras acciones de formación asociadas a las Cualificaciones Profesionales.....	61
Tabla 33. Unidades de Competencia con dificultades de cobertura (superior al 30%)	63

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Evolución de la demanda: comparación pasado-futuro. Situación global	13
Gráfico 2. Causas de los cambios en los perfiles de las ocupaciones	17
Gráfico 3. Grado de satisfacción interno. Ocupaciones afectadas (%)	19
Gráfico 4. Causas de la inadecuación en los trabajadores de las empresas	20
Gráfico 5. Contratación activa (% de ocupaciones). Grandes Grupos Ocupacionales.....	24
Gráfico 6. Grado de satisfacción externo. Ocupaciones afectadas (%)	25
Gráfico 7. Causas de la falta de adecuación entre los trabajadores potenciales y las demandas empresariales.....	26
Gráfico 8. Indicador Mixto de Necesidades de Formación Externo.....	30