



Panorama Laboral 2009

“Demandas laborales y necesidades de formación en los municipios menores de 20.000 habitantes de la Comunidad de Madrid”

Julio de 2009

Grupo de Planificación y Gestión del Desarrollo Rural Local

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE MADRID



Esta versión digital forma parte de la Biblioteca Virtual de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura de la Comunidad de Madrid y las condiciones de su distribución y difusión se encuentran amparadas por el marco legal de la misma

www.madrid.org/publicamadrid
culpubli@madrid.org



Autores

Ana Afonso Gallegos
Ignacio de los Ríos Carmenado
Pablo Rodríguez Sáez

Colaboradores

Rodrigo Cuenca Castellanos
Juan José Ramírez Monto

Agradecimientos

A todas las personas que han participado en el proceso participativo por compartir sus percepciones sin las cuales no hubiera sido posible la realización de este informe

ÍNDICE

1. Objetivos y Metodología del Estudio.	6
1.1. Introducción y objetivos.	
1.2. Metodología y estructura del documento.	
2. El territorio objeto del estudio.....	10
2.1. Distribución de la población.	
2.2. Zonificación geográfica.	
2.3. Indicadores demográficos y económicos por zona geográfica.	
2.4. Ocupaciones por CNO-94 en empresas de los municipios menores de 20.000 habitantes de la Comunidad de Madrid.	
3. Demandas laborales y necesidades formativas por zona geográfica.....	41
Consideraciones generales.	
Informes territoriales.	
I. Zona I: Sierra Norte (NUT 06).	
I.1 Análisis de las actividades económico- empresariales.	
I.2. Análisis ocupacional y demandas laborales.	
I.3. Análisis de la oferta formativa existente.	
I.4. Acciones y cursos formativos propuestos.	
II. Zona II: Nordeste de la Comunidad (NUT 07).	
II.1 Análisis de las actividades económico- empresariales.	
II.2. Análisis ocupacional y demandas laborales.	
II.3. Análisis de la oferta formativa existente.	
II.4. Acciones y cursos formativos propuestos.	
III. Zona III: Sudeste de la Comunidad (NUT 08).	
III.1 Análisis de las actividades económico- empresariales.	
III.2. Análisis ocupacional y demandas laborales.	
III.3. Análisis de la Oferta Formativa Existente.	
III.4. Acciones y cursos formativos propuestos.	
IV. Zona IV: Sierra Sur y Sudoeste de la Comunidad (NUTs 09 y 10).	
IV.1 Análisis de las actividades económico- empresariales.	
IV.2. Análisis ocupacional y demandas laborales.	
IV.3. Análisis de la Oferta Formativa Existente.	
IV.4. Acciones y cursos formativos propuestos.	
V. Zona V: Sierra Central (NUT 11).	
V.1 Análisis de las actividades económico- empresariales.	
V.2. Análisis ocupacional y demandas laborales.	
V.3. Análisis de la Oferta Formativa Existente.	
V.4. Acciones y cursos formativos propuestos.	

ANEJOS

Anejo I. Listado de municipios por zona de estudio.

- I.1. Zona I. Sierra Norte
- I.2. Zona II. Nordeste de la Comunidad
- I.3. Zona III. Sudeste de la Comunidad
- I.4. Zona IV. Sierra Sur y Sudoeste de la Comunidad
- I.5. Zona V. Sierra Central

Anejo II. Guión de la entrevista utilizada en el proceso participativo.

Anejo III. Listado de personas entrevistadas por zona de estudio.

Anejo IV. Evolución del paro por municipios entre los años 2005 y 2008. Comparación entre las tasas de paro por municipio de Marzo y Septiembre. Estudio por zona de estos datos.

Anejo V. Listado de la oferta formativa del Servicio Regional de Empleo existente en la actualidad en la Comunidad de Madrid por municipio.

- V.1. Listado por temática y municipio de los cursos del Servicio Regional de Empleo.

1. Objetivos y Metodología del Estudio

1.1. Introducción y Objetivos

La formación es a la vez medio y fin de desarrollo. La formación y la educación son un objetivo principal del desarrollo humano pero además, la primera se reconoce internacionalmente como un motor para impulsar el desarrollo humano en general y el desarrollo rural en particular.

La formación encaminada a proporcionar competencias para el desempeño de nuevos empleos juega un papel estratégico en el desarrollo económico rural. En los últimos tiempos se ha originado un nuevo concepto de territorio rural como espacio de enraizamiento o anclaje de nuevas empresas y nuevas actividades, de las que depende la mayor o menor capacidad del territorio para crear nuevo empleo.

Cumplir con las necesidades de formación que se requieren para el desempeño de los nuevos empleos rurales hace necesario el diseño de nuevos programas formativos contextualizados, consecuenciales y basados en el territorio.

De los 179 municipios de la Comunidad de Madrid, 149 tienen una población inferior a 20.000 habitantes y en ellos viven el 10 por ciento de los madrileños. Muchos de ellos se desplazan cada día para acudir a su puesto de trabajo.

Se propone un estudio en el que se realice un análisis de las actividades económicas existentes en el territorio y de la demanda de empleo que se requiere para el desarrollo de tales actividades al objeto de aumentar la empleabilidad de las personas que participan en los cursos formativos que se imparten en los municipios.

El objetivo general es mejorar la empleabilidad en los municipios menores de 20.000 habitantes en la Comunidad de Madrid.

Los objetivos específicos son:

- Realizar un análisis de las actividades económico-empresariales existentes en los municipios.
- Identificar la demanda de empleo que se requiere para el desarrollo de tales actividades.

- Identificar cuáles son las necesidades formativas con las que se puede mejorar la empleabilidad.

1.2. Metodología y estructura del documento

El análisis se ha basado fundamentalmente en un proceso participativo de entrevistas y se ha complementado con datos estadísticos relevantes.

Los municipios menores de 20.000 habitantes objeto de este estudio ocupan un territorio muy diverso con características diferentes en lo que se refiere a las principales actividades económico-empresariales existentes, al mapa ocupacional y, consecuentemente, a las demandas laborales y los requerimientos formativos. Por ello se requiere una zonificación territorial para presentar los resultados del estudio por zonas geográficas homogéneas.

Se han seguido los siguientes pasos metodológicos:

- **Zonificación geográfica y análisis de datos estadísticos.**

El territorio se ha dividido en zonas geográficas homogéneas. La división se ha basado en la zonificación estadística en NUTs del Instituto Nacional de Estadística a nivel comarcal de la Comunidad de Madrid y se ha adaptado a los requerimientos del estudio, identificándose cinco zonas geográficas.

Una vez realizada la división geográfica se realiza un análisis de datos estadísticos relativos a la demografía de los territorios, mercado de trabajo y nivel de formación agrupados por zona geográficas. Los estadísticas utilizadas son principalmente de dos tipos: datos oficiales publicados por el Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid y datos aportados por un equipo de la Universidad de Alcalá de Henares derivados de una encuesta realizada a empresas en el marco del Estudio de prospección sobre ocupaciones en la Comunidad de Madrid incluido en el Proyecto Panorama Laboral 2009 de la Comunidad de Madrid.

- **Proceso participativo**

El proceso participativo, realizado durante los meses de abril, mayo y junio de 2009, se ha basado en entrevistas abiertas a agentes clave de cada zona territorial.

Al objeto de que la información recogida en el proceso participativo pueda ser representativa de la realidad económico–empresarial del conjunto de los municipios objeto

del estudio, las personas seleccionadas para las entrevistas se corresponden con los siguientes perfiles profesionales:

- Personas que ostenten un cargo que implica el conocimiento sobre la configuración laboral y las demandas laborales por principales ramas de actividad: gerentes de programas de desarrollo rural, técnicos de empleo de programas de promoción del empleo, agentes de desarrollo rural, técnicos de organismos vinculados a la impartición de cursos formativos, etc.
- Representantes de asociaciones de empresarios, de manera que el cargo que ostentan les permita hablar en representación de otros y no sólo como empresarios individuales que estén vinculados a una de las principales ramas de actividad identificadas, de manera que la empresa a la que representan sea una empresa representativa en el territorio.

En el Anejo II se incluye un listado de las personas entrevistadas y la zona geográfica que representan

En el guión de la entrevista (Anejo III) se incluyen once preguntas que se han estructurado en torno a tres bloques – principales ramas de actividad, demandas laborales y oferta formativa – en concordancia con los objetivos planteados en el estudio.

El guión sirve de base para la elaboración de entrevistas abiertas. Las entrevistas abiertas tienen la ventaja de que se puede obtener información adicional que no se había previsto a priori en el diseño de la entrevista, pero tienen la desventaja de que son difíciles de analizar por alguien distinto al entrevistador. Por este motivo, la realización de las entrevistas no fue una tarea delegada a otras personas del equipo que ha realizado el estudio, sino que fueron realizadas por las mismas personas encargadas de redactar el informe. El método de trabajo utilizado ha sido: durante el curso de la conversación, el entrevistador va tomando nota de todo lo que se va comentando. Posteriormente se realiza un trabajo de gabinete en el que se preparan documentos de trabajo que recogen y ordenan todas las ideas surgidas en las entrevistas realizadas. Se prepara cinco documentos de trabajo, uno por cada uno de los cinco territorios que se han identificado en el proceso de zonificación geográfica.

- **Tratamiento de la información y redacción de informes territoriales.**

A partir de los documentos de trabajo donde se recoge ordenada toda la información obtenida en las entrevistas y teniendo como marco de referencia el análisis de los datos estadísticos relevantes previamente realizados, se realiza un informe por cada una de las cinco zonas geográficas en las que se ha dividido el territorio objeto del estudio.

Los datos estadísticos analizados proporcionan un marco para el análisis y ayudan a interpretar y analizar las respuestas a las preguntas de forma más acertada. La integración de toda la información cualitativa y cuantitativa conduce a la redacción de los informes territoriales en los que se da respuesta a los tres objetivos específicos planteados en este estudio. Los objetivos tienen carácter sucesivo de manera que el primero de ellos – análisis de las actividades económico-empresariales – es fuente de información para la consecución del segundo – identificación de la demanda de recursos humanos que se requiere para el desarrollo de tales actividades – y este, a su vez, conduce a la consecución del tercero: identificación de las necesidades formativas en cada territorio. De esta manera la estructura de los informes conforma un hilo conductor-argumental que lleva a proponer una serie de acciones – cursos formativos y medidas complementarias – con las que se busca aumentar la empleabilidad en cada territorio.

2. El territorio objeto del estudio

La Comunidad de Madrid cuenta con 179 municipios, albergando una gran variedad de aspectos diferenciadores entre ellos. Únicamente atendiendo al número de habitantes, se contabilizan municipios desde los 45 habitantes de Madarcos hasta Madrid, que cuenta con 3.132.463.

De los 179 municipios que componen la Comunidad de Madrid, 149 tienen una población inferior a 20.000 habitantes. Son éstos los municipios objeto de este estudio.

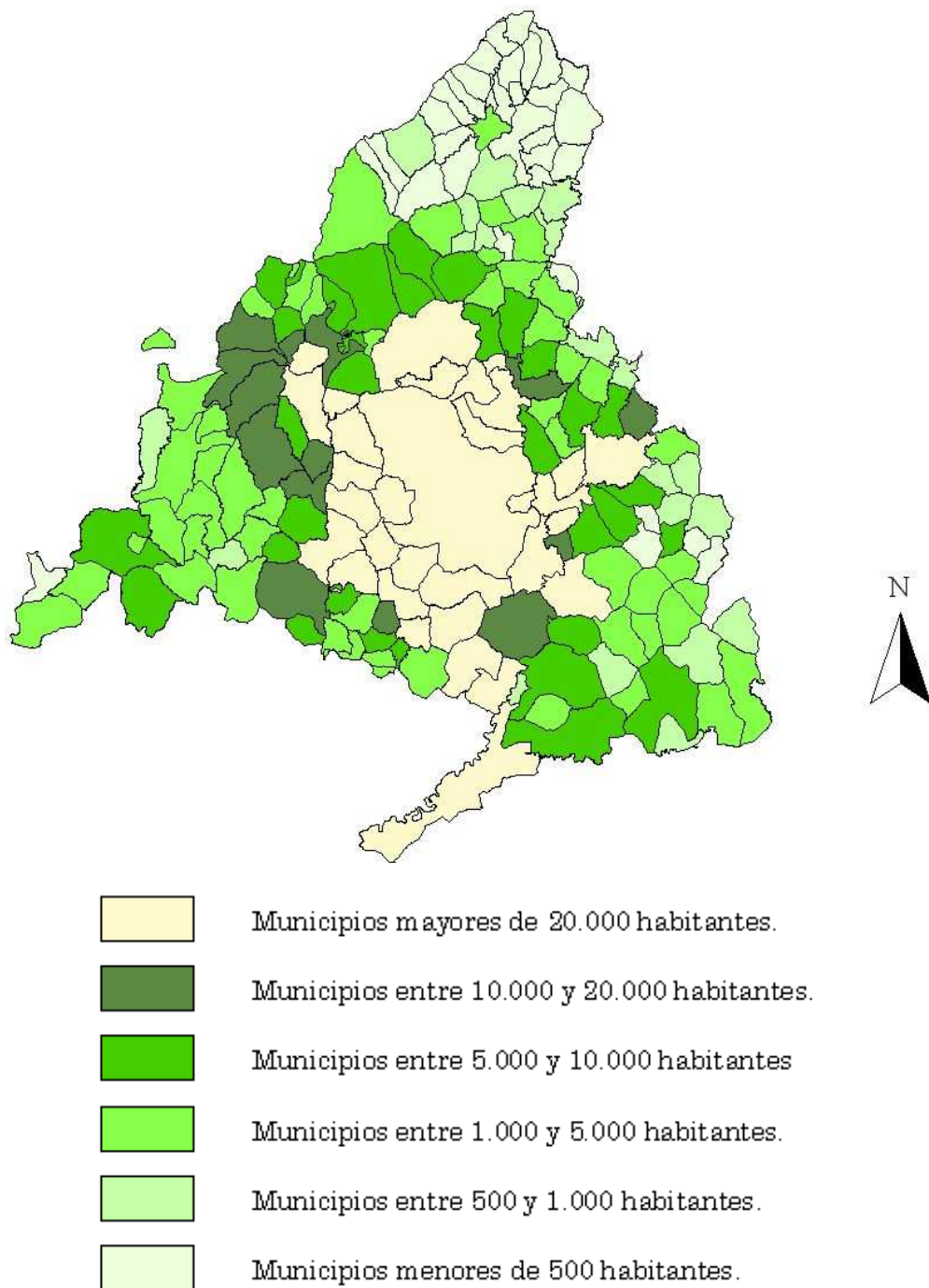
2.1. Distribución de la Población

En el mapa de la Figura 1 se representa la distribución territorial de los municipios menores de 20.000 habitantes (en verde) frente al resto (en amarillo).

El área metropolitana (Madrid y municipios colindantes) se corresponde con la zona centro, observándose unas ramificaciones con estructura radial que se corresponden con la red nacional de carreteras. Los municipios más grandes se localizan geográficamente en virtud de dos criterios: proximidad a Madrid y proximidad a las seis carreteras principales que estructuran la red nacional de carreteras. En el caso de la N-II, N-IV y N-V las ramificaciones llegan hasta el borde de la Comunidad.

Los municipios menores de 20.000 habitantes se pueden dividir a su vez por rangos de población. En la Tabla 1 se representa el número de municipios en cada rango, la población total que incluyen y el porcentaje que representan sobre el total de la Comunidad.

Figura 1. Distribución de la población en municipios con menos de 20.000 habitantes.



Fuente: Elaboración propia. Datos: Instituto de Estadística Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid

Los municipios con una población de entre 1.000 y 5.000 habitantes son los más abundantes ya que representan un tercio del total de municipios menores de 20.000 habitantes y en ellos reside el 23 por ciento de la población de estos municipios. Los más pequeños, con menos de 500 habitantes, representan el 22 por ciento pero sólo albergan el 1,3 por ciento de la población residente en municipios menores de 20.000 habitantes. Los municipios más grandes, con más de 10.000 habitantes, apenas llegan al 10 por ciento del total y son la residencia del 35,4 por ciento de la población residente en municipios menores de 20.000 habitantes. La mayor parte de la población reside en municipios de entre 5.000 y 10.000 habitantes, que son el 31 por ciento del total de municipios con menos de 20.000 habitantes.

Tabla 1. Municipios de la Comunidad de Madrid menores de 20.000 habitantes (2007)

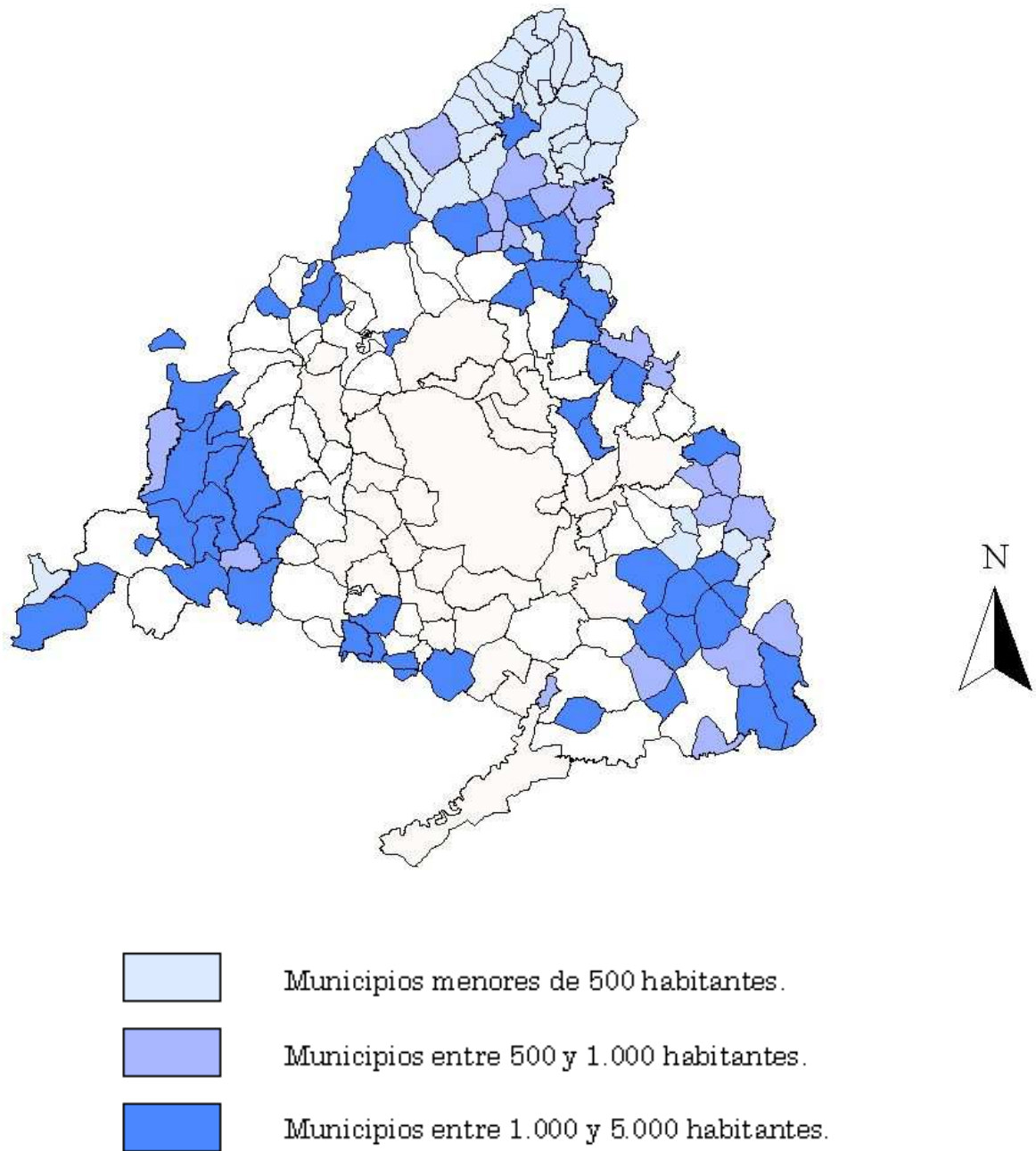
Rango de población	Nº municipios	% del total de municipios de la Comunidad	Nº habitantes	% sobre la población de la Comunidad
Menos de 500	33	19	7.644	0,12
De 500 a 1.000	21	12	15.513	0,25
De 1.000 a 5.000	50	27	124.164	1,97
De 5.000 a 10.000	31	17	217.289	3,46
De 10.000 a 20.000	14	8	200.016	3,2
Total (menores de 20.000).	149	83	564.626	9,0
Comunidad de Madrid	179	100	6.271.638	100

Fuente: Elaboración propia. Datos del Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid

La densidad de población disminuye con la lejanía al área metropolitana. La lejanía en este contexto se mide en términos de distancia y de tiempo que se tarda en recorrer tal distancia. Los municipios más pequeños se sitúan en las zonas más alejadas y particularmente en la zona norte. Esto es debido a que al factor de la lejanía, que es mayor hacia el norte, se une la orografía, pueblos de Sierra donde tradicionalmente la densidad de población ha sido muy baja.

En el mapa de la Figura 2 se representa la localización geográfica de todos los municipios menores de 5.000 habitantes. Con una población de 147.321 personas representan un 26 por ciento de los residentes en municipios menores de 20.000 habitantes y tan sólo el 2,42 por ciento de la totalidad de los habitantes de la Comunidad de Madrid. Tal y como se puede apreciar en la figura 2, tan escaso porcentaje de población ocupa, sin embargo, en torno a un 40 por ciento del territorio de la Comunidad.

Figura 2. Localización territorial de los municipios más pequeños.



Fuente: Elaboración propia. Datos: Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid

2.2. Zonificación geográfica

Los municipios objeto de este estudio presentan características diferenciadoras en cuanto a principales ramas de actividad. Estas características vienen condicionadas por la zona geográfica en la que se encuentran. Por consiguiente, el estudio de las actividades económicas y las posibilidades de empleo que representan requiere una clasificación por zonas geográficas homogéneas.

Para establecer dicha clasificación se parte del Código Nacional de Unidades Territoriales (CONUTS). El Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid ha elaborado una zonificación estadística NUTS4 para desagregaciones territoriales superiores a la municipal.

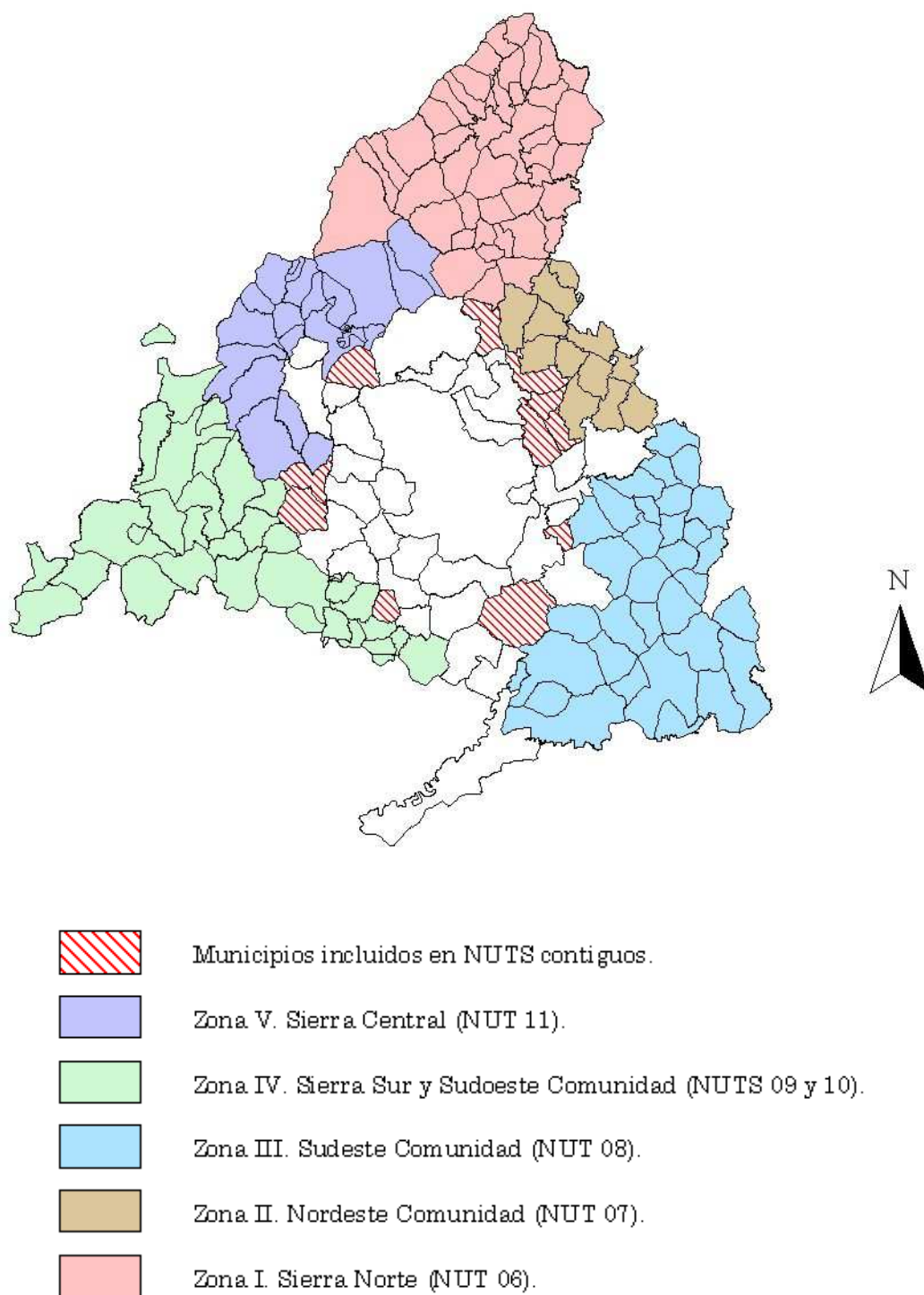
Atendiendo a la clasificación en NUTS, La Comunidad de Madrid está dividida en once zonas geográficas homogéneas. Estas once NUTS son:

1. Municipio de Madrid
2. Norte Metropolitano
3. Este Metropolitano
4. Sur Metropolitano
5. Oeste Metropolitano
6. Sierra Norte
7. Nordeste Comunidad
8. Sudeste Comunidad
9. Sudoeste Comunidad
10. Sierra Sur
11. Sierra Central

Cinco de las once NUTS están integradas por municipios grandes y están incluidas dentro del área metropolitana.

Los 149 municipios menores de 20.000 habitantes están incluidos en las seis NUTS restantes, con excepción de once, según se refleja en el mapa de la Figura 3.

Figura 3. División de los municipios menores de 20.000 habitantes por unidades territoriales



Fuente: Elaboración propia. Datos: Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid.

Estos once municipios, que son menores de 20.000 habitantes pero que están incluidos en el área metropolitana son: San Agustín de Guadalix, Paracuellos del Jarama, Cobeña, Ajalvir, Algete, Velilla de San Antonio, San Martín de la Vega, Humanes de Madrid, Brunete, Villanueva de la Cañada y Hoyo de Manzanares.

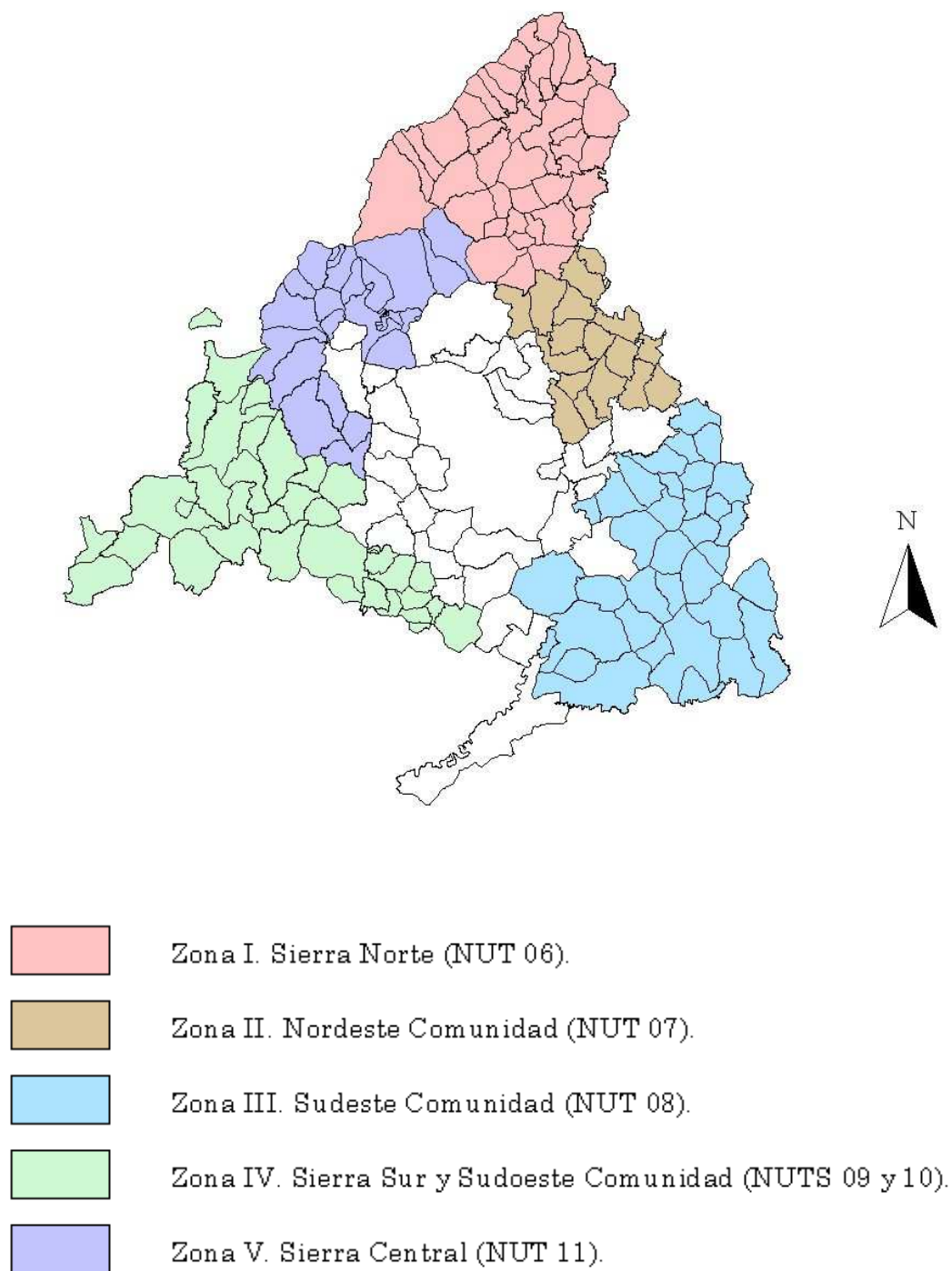
En la zonificación que se propone estos once municipios se integran en la NUT colindante que tenga unas características demográficas y socioeconómicas más acorde con el municipio en cuestión.

Asimismo, las NUTS 9 (Sudoeste de la Comunidad) y 10 (Sierra Sur) se consideran conjuntamente. La razón principal que conduce a agrupar a ambas NUTs en una sola zona geográfica es que ambos territorios son tratados como una misma unidad territorial en determinados contextos por distintos organismos como son:

- EL Grupo de Acción Local denominado “Consortio Sierra Oeste” incluye 19 de los 35 municipios pertenecientes a las dos NUTs, de los cuales 14 pertenecen a la NUT 10 y 5 a la NUT 9.
- La oficina territorial de la Cámara de comercio de Móstoles extiende sus actividades a todos los municipios que pertenecen a la NUT 09 y a varios de los municipios que se incluyen en la NUT 10.
- La oficina territorial del INEM correspondiente a la zona del suroeste se ocupa asimismo de municipios de las NUTs 09 y 10
- Desde el punto de vista agrario en la comunidad de Madrid se definen seis comarcas agrícolas, una de ellas es la comarca suroriental que abarca la totalidad de la NUT 10 y gran parte de la NUT 09.
- La comarca agrícola coincide con la comarca turística según la división establecida por la Dirección General de Turismo divide la Comunidad de Madrid.

Todas estas consideraciones llevan a concluir que cuando se pregunta a los informantes clave por las características de “su comarca” en sus respuestas están teniendo en cuenta consideraciones y aspectos de ambas NUTs (09 y 10). Por este motivo ambas NUTs se consideran de forma agrupada en este estudio.

Figura 4. Zonas de estudio.



Fuente: Elaboración propia. Datos: Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid

La zonificación geográfica resultante es la siguiente:

- **Zona I:** Sierra Norte de Madrid (NUT 06).
- **Zona II:** Nordeste de la Comunidad (NUT 07) además de los municipios de San Agustín de Guadalix del Norte Metropolitano y Paracuellos del Jarama, Cobeña, Ajalvir y Algete pertenecientes al Este Metropolitano.
- **Zona III:** Sudeste de la Comunidad (NUT 08), más los municipios de Velilla de San Antonio y San Martín de la Vega.
- **Zona IV:** Sierra Sur + Sudoeste de la Comunidad (NUT 09 y 10) además de los municipios de Humanes de Madrid y Brunete pertenecientes respectivamente al Sur y al Oeste Metropolitano.
- **Zona V:** Sierra Central (NUT 11) junto con los municipios de Villanueva de la Cañada y Hoyo de Manzanares del Oeste Metropolitano.

Estas cinco zonas geográficas aparecen representadas en el mapa de la Figura 4.

2.3. Indicadores Socio-Económicos por Zona Geográfica

2.3.1. Indicadores Demográficos

En el Anejo I se listan la totalidad de los municipios incluidos en cada zona. En la Tabla 2 aparecen el número de municipios y la población total incluida en cada una de las zonas. La Zona I, Sierra Norte, es la más grande en cuanto a número de municipios pero es la que menor población tiene. Por el contrario la Zona V (Sierra Central) es la que mayor población tiene aunque el número de municipios es el menor. El tamaño medio aproximado de los municipios es de 800 habitantes en la Zona I, 5.500 en la Zona II, 3.300 en la Zona III, 4.500 en la Zona IV y 10.000 habitantes en la Zona V.

En cuanto a la distribución de población por sexo y edad las pirámides de población muestran en todos los casos un ensanchamiento en el tramo de edad a partir de los 25 años que se hace más acusado en el periodo entre 30 y 40 años. La población entre cero y cinco años es mayor en todos los casos que la población entre cinco y diez años. Ello indica una mayor natalidad en el último quinquenio como consecuencia del incremento de la población emigrante de los últimos años.

Tabla 2. Número de municipios y población por zona geográfica

	Nº de Municipios	Población (2007)
Zona I	44	35.495
Zona II	17	93.324
Zona III	35	114.265
Zona IV	34	147.183
Zona V	19	173.357

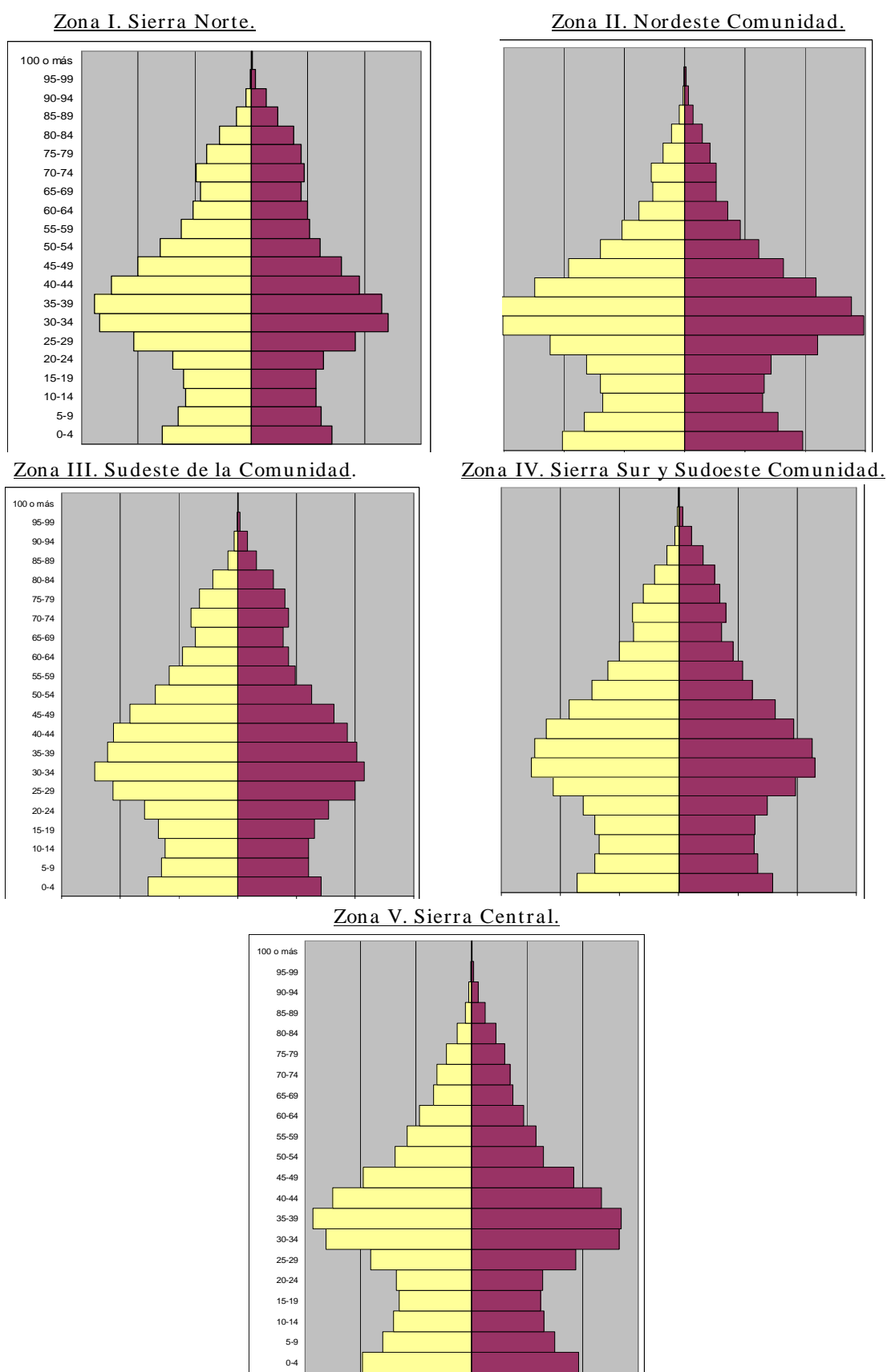
Fuente: Elaboración propia. Datos: Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid

La Sierra Central y el Nordeste de la Comunidad (zonas V y II) son las que tienen la población más joven como indica la forma de la pirámide más ancha en la base y un estrechamiento más acusado en el extremo superior. En la zona II el porcentaje de población menor de 24 años representa un 31 por ciento de la población total. En la Zona V un 30 por ciento tienen menos de 24 años.

Por el contrario, la Sierra Norte presenta la población más envejecida con una tasa de envejecimiento del 16 por ciento y por el grosor de la pirámide en su parte media vemos que esta tasa de envejecimiento tiende a seguir aumentando en los próximos años. Los siguientes datos confirman esa tendencia: en la zona media de la pirámide poblacional se observa claramente cómo los porcentajes poblacionales entre los tramos de edad comprendidos entre 30 y 45 años superan todos ellos el 10 por ciento de la población total. Esto quiere decir que alrededor de un 30 por ciento de la población tiene entre 30 y 45 años. La población que supera los 45 años representa un 37 por ciento.

El Sudeste y Sudoeste de la Comunidad (Zonas III y IV) presentan pirámides de población muy parecidas con una población menor de 24 años del 27 y el 28 por ciento respectivamente, si bien el porcentaje de población mayor de 65 años es mayor en la zona IV que en la zona III.

Figura 5. Pirámides de población por zona geográfica. 2007



Fuente: Elaboración propia. Datos: Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid.

La tasa de envejecimiento (porcentaje de la población mayor de 65 años con respecto a la población total) es máxima en las Zonas I y V con un 16 por ciento y mínima en las Zonas II y IV con un 8 y un 10 por ciento respectivamente. La mayor lejanía al centro metropolitano está positivamente correlacionada con el mayor envejecimiento de la población.

En el tramo de edad entre 35 y 64 años la población masculina es mayor que la femenina en todas las zonas con excepción de la zona V donde es prácticamente coincidente. El mayor peso de la población masculina con respecto a la femenina es especialmente llamativo en la Zona I donde la población masculina supera en más de un 20 por ciento a la femenina.

Tabla 3. Relación entre la población masculina y femenina y tasa de envejecimiento por zona geográfica (2007)

	Relación de hombres por cada mujer por tramo de edad (años)			Tasa de envejecimiento(*)
	35 – 49	50 – 64	65 – 79	(%)
Zona I	1,24	1,20	0,98	16
Zona II	1,13	1,11	0,97	8
Zona III	1,11	1,13	0,88	13
Zona IV	1,17	1,15	0,93	16
Zona V	1,06	1,02	0,86	10

Fuente: Elaboración propia. Datos: Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid

(*) Porcentaje de población mayor de 65 años con respecto a la población total

2.3.2. Indicadores de mercado de trabajo

El Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid proporciona indicadores económicos a escala municipal y por unidades geográficas (NUTs). Relativos al mercado de trabajo se incluyen los siguientes indicadores: número de parados por cada 100 habitantes, número de afiliados a la S.S por cada 1.000 habitantes, tasa de actividad femenina y porcentaje de ocupados por principales sectores de actividad.

En la Tabla 4 aparecen estos datos referidos a las zonas del estudio. En cada Zona se han incluido datos de la NUT correspondiente junto con los municipios que se han incluido en cada una de las zonas.

Tabla 4. Indicadores del mercado de trabajo por zona geográfica.

	Paro registrado por 100 habitantes (2007)	Afiliados a la S.S por 1.000 habitantes 2007 (*)	Tasa de actividad femenina (%)	OCUPACIÓN			
				sector agrario (%) 2007	sector industrial (%) 2007	sector de la construcción (%) 2007	sector de servicios (%) 2007
Comunidad de Madrid	3,61	493,71	42,59	0,41	8,73	10,02	80,84
Municipio de Madrid	3,45	609,44	41,20	4,14	8,89	15,11	71,86
Zona I							
Sierra Norte	3,18	243,22	38,48	4,14	13,70	16,64	64,53
Zona II							
Nordeste Comunidad	3,30	350,00	44,58	1,61	28,89	19,34	50,16
Ajalvir	2,57	1.422,21	46,78	0,24	45,53	12,87	41,35
Algete	3,18	554,56	47,24	0,53	19,78	14,47	65,23
Cobeña	2,30	263,61	52,45	0,82	15,44	14,09	69,65
Paracuellos de Jarama	2,26	482,50	47,04	0,57	33,88	13,56	52,00
San Agustín del Guadalix	2,73	340,45	50,22	0,33	29,83	6,11	63,73
Zona III							
Sudeste Comunidad	3,63	285,21	35,85	4,14	24,99	18,38	52,26
San Martín de la Vega	3,29	369,06	9,11	2,22	14,77	38,18	17,11
Velilla de San Antonio	3,66	491,45	48,87	0,45	21,72	10,38	67,27
Zona IV							
Sudoeste Comunidad	3,45	363,86	44,04	2,21	16,94	14,93	65,92
Sierra Sur	4,53	220,44	34,55	3,06	7,78	23,06	66,11
Brunete	2,68	253,26	50,44	1,98	8,07	11,12	78,83
Humanes de Madrid	4,76	729,78	45,59	0,32	44,20	17,60	37,88
Zona V							
Sierra Central	3,02	220,37	46,45	1,66	5,14	17,47	75,73
Hoyo de Manzanares	2,51	199,24	47,41	1,19	1,57	12,09	85,15
Villanueva de la Cañada	2,24	321,53	47,94	0,91	3,09	8,61	87,39

Fuente: Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid. Observatorio Regional de Empleo

(*) En el municipio de Ajalvir el número de afiliados a la seguridad social es superior al número de habitantes.

La ocupación por sectores en todas las zonas del estudio es la típica de las sociedades más avanzadas en las que el sector predominante es el sector servicios, seguido del sector

secundario (sector industrial y de la construcción), siendo el sector primario (agricultura y ganadería) minoritario en todos los casos. El sector servicios es máximo en la Zona V (Sierra Central) y mínimo en la Zona III (Sudeste de la comunidad) con un rango que oscila entre el 82 por ciento en Villanueva de la Cañada y el 52 por ciento en el sudeste de la comunidad, donde el sector industrial y de la construcción tienen mayor importancia relativa ya que ocupan al 43 por ciento de la población activa.

En la Sierra Norte (Zona I) y en el Sudeste de la Comunidad (Zona III) la tasa de actividad femenina es inferior a la media de la Comunidad. Esto se debe en parte al alto porcentaje de la población masculina de estas zonas, particularmente en la Sierra Norte que en el tramo de edad entre 35 y 49 años hay 124 hombres por cada 1000 mujeres (Tabla 3). En el resto de las zonas hay más mujeres ocupadas que en la media de la comunidad.

Se observa también una cierta correlación positiva entre la mayor ocupación en el sector industrial y de servicios y la tasa de actividad femenina, mientras que la mayor importancia del sector de la construcción se correlaciona negativamente con la ocupación femenina.

Con excepción de algunos municipios del área metropolitana, el porcentaje de afiliados a la seguridad social está bastante por debajo de la media de la Comunidad.

En la zona II la hostelería también es importante a pesar de que en dicha zona junto con las zonas III y IV la mayor parte de los ocupados se encuentran en el sector servicios en el área de comercio. Les siguen los ocupados en las administraciones públicas, educación y sanidad.

La mayor tasa de paro está en la Zona IV (Sierra Sur y Sudoeste de la Comunidad). En el resto el paro en el año 2007 estaba por debajo de la media del conjunto de la Comunidad.

El Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid también ofrece datos de las principales ramas de actividad dentro del sector servicios (Tabla 5). En la Sierra Norte y Sierra Central (Zonas I y V) las actividades que más empleo ofrecen son las administraciones públicas, la educación y la sanidad. En la Zona I le siguen en primer lugar la hostelería y en segundo lugar el comercio. En cambio en la zona V el comercio ocupa a más personas que la hostelería.

Tabla 5. Ocupados del sector servicios por rama de actividad. 2005

	Ocupados por 1.000 habitantes.						
	Comercio.	Hostelería	Transporte y comunicaciones.	Intermediación financiera.	Actividades inmobiliarias.	Admon. Pública, educación y sanidad.	Otros servicios
Comunidad de Madrid	74,26	23,50	29,99	18,30	80,13	61,50	23,89
Municipio de Madrid	76,69	29,87	41,66	24,78	112,80	85,82	30,67
ZONA I							
Sierra Norte	24,99	26,09	7,11	6,62	9,35	36,09	8,03
Zona II							
Nordeste Comunidad	40,29	13,80	11,89	4,61	16,83	14,49	7,72
Zona III							
Sudeste Comunidad	34,17	14,34	9,62	6,51	10,04	22,03	4,87
Zona IV							
Sudoeste Comunidad y Sierra Sur	50,65	14,52	4,92	6,02	15,25	43,18	15,02
Zona V							
Sierra Central	28,63	17,72	6,98	5,25	10,12	41,54	7,39

Fuente: Directorio de Unidades de Actividad Económica de la Comunidad de Madrid. Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid.

En el informe anual de actividades de La Caixa se recogen estadísticas sobre el número de actividades tanto industriales como de la construcción. Estos datos se han agrupado por zona de estudio en la Tabla 6.

En la Sierra Norte y en la Sierra Central (Zonas I y V) el número de actividades de la construcción es del orden de cuatro veces superior a las actividades industriales. En el sudeste de la comunidad (Zona III) el número de actividades de la construcción supera ligeramente al número de actividades industriales mientras que en el resto de la zona objeto del estudio el número de actividades industriales es algo mayor.

Tabla 6. Número de actividades industriales por zona de estudio

	Total Actividades industriales (2008)	Extracción y transformación. min.energ y deriv. industria química (2008)	Industrias transformación de metales ind. mecánica precisión (2008)	Industrias manufactureras (2008)	Otras (2008)	Actividades de la Construcción (2008)
Comunidad de Madrid	34.716	2.042	10.627	21.729	318	56.659
Municipio de Madrid	15.679	492	3.450	11.640	97	27.328
Zona I						
Sierra Norte	118	13	32	67	6	468
Zona II						
Nordeste Comunidad	1.320	129	630	548	13	1.093
Zona III						
Sudeste Comunidad	1.108	183	375	530	20	1.321
Zona IV						
Sudoeste Comunidad y Sierra Sur	2.221	198	872	1.107	44	2.105
Zona V						
Sierra Central	528	48	166	299	15	2.304

Fuente: *Elaboración propia. Datos: Informe anual de actividades empresariales de La Caixa 2008.*

Nota: *No se incluyen las actividades localizadas en los municipios menores de 1.000 habitantes.*

- **Ocupación empresarial**

La Universidad de Alcalá de Henares tiene datos de las empresas existentes por municipio clasificadas según el Código Nacional de Ocupaciones (CNAE-94). Un resumen de estos datos se presenta en Tabla 7.

Tabla 7 . Empresas clasificadas por CNAE y por zona geográfica y empleo que proporcionan.

CNAE	Zona I	Zona II	Zona III	Zona IV	Zona V	Total
45.- Construcción	38	167	201	289	174	869
51.- Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor	5	124	67	143	34	373
28.- Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	1	110	58	150	16	335
55.- Hostelería	35	46	41	92	112	326
52.- Comercio al por menor, excepto el comercio de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotor	6	50	50	104	52	262
74.- Otras actividades empresariales	15	64	35	66	38	218
36.- Fabricación de muebles. Otras industrias manufactureras	0	36	24	133	4	197
60.- Transporte terrestre; Transporte por tuberías	2	43	38	54	23	160
85.- Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	13	23	16	50	53	155
50.- Venta, mantenimiento y reparación de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotor	9	27	29	44	37	146
80.- Educación	5	19	12	37	40	113
15.- Industria de productos alimenticios y bebidas	3	21	16	42	15	97
26.- Fabricación de otros productos de minerales no metálicos	5	18	34	27	12	96
22.- Edición, artes gráficas y reproducción de soportes grabados	1	33	5	47	6	92
29.- Industria de la construcción de maquinaria y equipo mecánico	0	32	10	35	1	78
92.- Actividades recreativas, culturales y deportivas	1	14	8	21	23	67
25.- Fabricación de productos de caucho y materias plásticas	0	27	12	22	0	61
24.- Industria química	0	21	15	9	3	48
93.- Actividades diversas de servicios personales	0	7	4	22	11	44
70.- Actividades inmobiliarias	2	7	6	17	6	38
71.- Alquiler de maquinaria y equipo sin operario, de efectos personales y enseres	1	11	10	11	2	35
21.- Industria del papel	0	14	12	7	1	34
31.- Fabricación de maquinaria y material eléctrico	1	9	5	14	0	29
18.- Industria de la confección y de la peletería	0	1	14	12	0	27
91.- Actividades asociativas	1	4	3	4	11	23
34.- Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques	0	8	5	9	0	22
61.- Transporte marítimo, de cabotaje y ora vías de navegación interiores	0	10	3	7	1	21
33.- Fabricación de equipo e instrumentos medico-quirúrgicos, de precisión óptica	0	8	2	6	0	16
72.- Actividades informáticas	0	2	1	3	10	16
62.- Transporte aéreo y espacial	0	1	1	4	6	12
32.- Fabricación de material electrónico. Fabricación de equipo y aparatos de radio	0	5	3	2	0	10
90.- Actividades de saneamiento público	0	2	4	2	1	9
35.- Fabricación de otro material de transporte	0	2	1	1	3	7
40.- Producción y distribución de energía eléctrica, gas, vapor y agua caliente	1	0	0	1	0	2
73.- Investigación y desarrollo	1	0	0	0	1	2
Total	146	966	745	1487	696	4040
NIVEL DE EMPLEO						
De 6 a 49	139	873	692	1417	659	3780
De 50 a 99	3	53	30	43	26	155
Más de 99	4	40	23	27	11	105
TOTAL nº DE TRABAJADORES	2816	24989	21826	28336	13339	91306
Habitantes	35495	93324	114265	147183	173357	563624
Trabajadores por cada mil habitantes	79	268	191	193	77	808

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Directorio Central de Empresas (DIRCE) del INE. 2009.

Las empresas de construcción son las más numerosas en todo el territorio. Estas empresas son en su mayoría empresas familiares y Micropymes. En la Sierra Norte (Zona I) el número de empresas de hostelería es aproximado al de empresas de construcción. En relación al número de habitantes las empresas de hostelería son más abundantes en la Zona I (aunque el número absoluto sea menor). En el resto de las zonas son más numerosas las empresas de comercio al por mayor, como hipermercados.

Los municipios más grandes pertenecientes al área metropolitana como Algete, Humanes de Madrid y San Martín de la Vega son los que más empresas de construcción tienen. Las empresas de hostelería son las que presentan mayor distribución territorial y están presentes en casi la totalidad de los municipios.

Otras empresas características son las empresas de fabricación de metales en el este y en el sudoeste de la comunidad (Zonas II y IV) y la fábrica de muebles en el sudoeste (Zona IV).

La zona en la que el sector empresarial proporciona mayor número de puestos de trabajo es el Este de la Comunidad (Zona II). En la Sierra Norte y en la Sierra Central (Zonas I y V) el empleo que proporciona el sector empresarial es menor porque, tal y como se ha visto anteriormente, en estas zona tiene más peso el sector de las administraciones públicas.

- **Oportunidades de negocio para el autoempleo**

En el medio rural una de las principales alternativas de empleo es el autoempleo por lo que es importante definir qué tipo de actividades tienen potencial para la iniciativa privada. Con el propósito de identificar tales actividades, en el año 2008, la Cámara de Comercio de Madrid realizó un estudio bajo el título “Oportunidades de Negocio en las zonas rurales de la Comunidad de Madrid”.

A partir de un análisis cuantitativo estático y dinámico a partir de fuentes de información de carácter secundario, de consultas a diferentes agentes clave en el territorio, y de una valoración de expertos, se elaboró una matriz de priorización de las oportunidades de negocio y su potencial de emprendimiento por parte de colectivos. Como resultado en el estudio se identifican 25 oportunidades de negocio con potencial de desarrollo en cada zona. Estas oportunidades de negocio se listan en la Tabla 8.

Tabla 8. Oportunidades de negocio por zona geográfica

GALSINMA (Zona I. Sierra Norte)

- Centro de cría y residencia de animales.
- Servicios de limpieza.
- Granja Escuela.
- Actividades de turismo activo.
- Residencia de ancianos.

SIERRA DEL JARAMA (Zona II. Nordeste Comunidad)

- Servicios de ocio infantil.
- Servicio de comida casera rápida.
- Comercio local y servicios de cercanía.
- Servicios auxiliares de construcción y vivienda.
- Restauración.

ADECHE (Zona III. Sudeste de la Comunidad).

- Asistencia doméstica y personal.
- Servicios de gestión y administración para empresas.
- Jardinería y viverismo.
- Industria artesanal de productos alimentarios.
- Escuela infantil.

ARACOVE (Zona III. Sudeste de la Comunidad).

- Servicios de bienestar personal.
- Servicios informáticos a empresas y particulares.
- Instalación de paneles solares.
- Cultivos ecológicos.
- Servicios a comunidades.

SIERRA OESTE (Zona IV. Sierra Sur y Sudoeste Comunidad).

- Gestión de servicios turísticos.
- Servicios de cuidado y atención a personas dependientes.
- Centro de ocio juvenil.
- Empresa de bioconstrucción.
- Hospedaje rural.

Fuente: Cámara de comercio de Madrid. Oportunidades De Negocio en las zonas rurales de la Comunidad de Madrid. 2008

2.3.3. Evolución del número de parados.

Se analiza la evolución del paro en el periodo 2005-09. Para observar su evolución se han tomado como referencia dos meses de cada año. El hecho de que el mercado de trabajo está condicionado por la estacionalidad determina que los datos del paro cambien significativamente de un mes a otro. Para la elección de los meses de referencia se han tenido en cuenta los siguientes criterios: que no sean los meses donde se registran datos extremos (meses de mayor o menor paro) y que sean meses equidistantes. Con estos criterios se consideran los meses de septiembre y marzo en el periodo 2005-2009.

En el Anejo IV se incluye un listado de la evolución del paro por municipio. En la Tabla 9 se presentan estos mismos datos agrupados para cada zona geográfica del estudio.

Los datos indican que, con carácter general, el paro se ha triplicado a lo largo del periodo. Excepto en la Sierra Central (Zona V), el paro en los municipios menores de 20.000 habitantes se ha incrementado más que en el área metropolitana. El sector en el que se ha producido un mayor aumento del paro es en el sector de la construcción. Por ello los municipios en los que el sector de la construcción tiene más peso en la economía son los municipios que se encuentran en una situación más dramática. Este es el caso de los municipios del este de la Comunidad (Zonas III y IV) donde el paro se ha multiplicado por seis y por siete veces en el periodo 2005-2009, aumentando casi un 600 por cien.

El sector donde el incremento del paro ha sido menor es el sector de servicios, a pesar de que se ha incrementado en torno a un 200 por cien. Por ello aquellos municipios donde el sector servicios tenía mayor peso el paro total se ha incrementado de manera menos notable.

Tabla 9. Evolución del número de parados por zona geográfica y por sector de actividad.

	TOTAL	Sectores				
		Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Sin empleo anterior
Paro CAM						
sep-05	202.276	1.300	18.639	15.076	154.724	12.507
mar-06	223.820	1.810	20.692	17.808	171.475	12.005
sep-08	288.972	1.819	21.801	43.152	209.877	12.323
mar-09	405.673	1.888	38.963	77.215	274.717	12.890
Incremento % 2005-09	201	145	209	512	178	103
Paro Zona I (NUT 06) Sierra Norte						
sep-05	1.074	12	79	148	785	50
mar-06	1.112	10	68	147	836	51
sep-08	1.825	27	122	364	1.254	58
mar-09	2.321	44	182	561	1.451	83
Incremento % 2005-09	216	367	230	379	185	166
Paro Zona II (NUT 07) Nordeste Comunidad						
sep-05	2.903	15	346	204	2.193	145
mar-06	5.304	33	248	533	4.343	147
sep-08	4.522	29	547	641	3.162	143
mar-09	6.598	27	965	1.201	4.259	146
Incremento % 2005-09	227	180	279	589	194	101
Paro Zona III (NUT 08) Sudeste Comunidad.						
sep-05	3.637	41	668	383	2.309	236
mar-06	3.930	37	685	437	2.607	164
sep-08	6.534	67	897	1.259	4.044	267
mar-09	9.899	87	1.749	2.179	5.547	337
Incremento % 2005-09	272	212	262	569	240	143
Paro Zona IV (NUTS 09 y 10) Sierra Sur y Sudeste Comunidad						
sep-05	5.617	43	551	604	4.056	363
mar-06	5.887	75	587	558	4.337	300
sep-08	8.753	106	765	1.764	5.818	300
mar-09	12.083	89	1.368	2.899	7.389	338
Incremento % 2005-09	215	207	248	480	182	93
Paro Zona V (NUT 11) Sierra Sur y Sudeste Comunidad						
sep-05	5.214	24	270	537	4.198	185
mar-06	5.304	33	248	533	4.343	147
sep-08	7.128	65	305	1.314	5.265	179
mar-09	9.755	74	488	2.145	6.811	237
Incremento % 2005-09	187	308	181	399	162	128

Fuente: Elaboración propia. Datos del Observatorio Regional de Empleo.

En el gráfico de la Figura 6 se compara la evolución del paro por sectores y por zona geográficas. La tendencia es estable en el periodo 2005 2007. A partir de septiembre de 2007 se observa un punto de inflexión con una tendencia ascendente que se acentúa de septiembre de 2008 a marzo de 2009 donde se produce un nuevo punto de inflexión. Esto es debido a dos factores: a una tendencia creciente del aumento de paro y a un paro coyuntural, ya que en el mes de marzo es un mes en el que tradicionalmente hay más paro que en septiembre donde todavía se mantiene parte del empleo temporal.

En la Sierra Norte el aumento del paro es constante a partir de septiembre de 2007 y no se observa un aumento más acelerado a partir del periodo septiembre de 2008 a marzo de 2009 como ocurre en las otras zonas. En el sector de la construcción la curva de aumento de paro es también más tendida que en las otras zonas. El aumento del paro en el sector industrial es mucho menor.

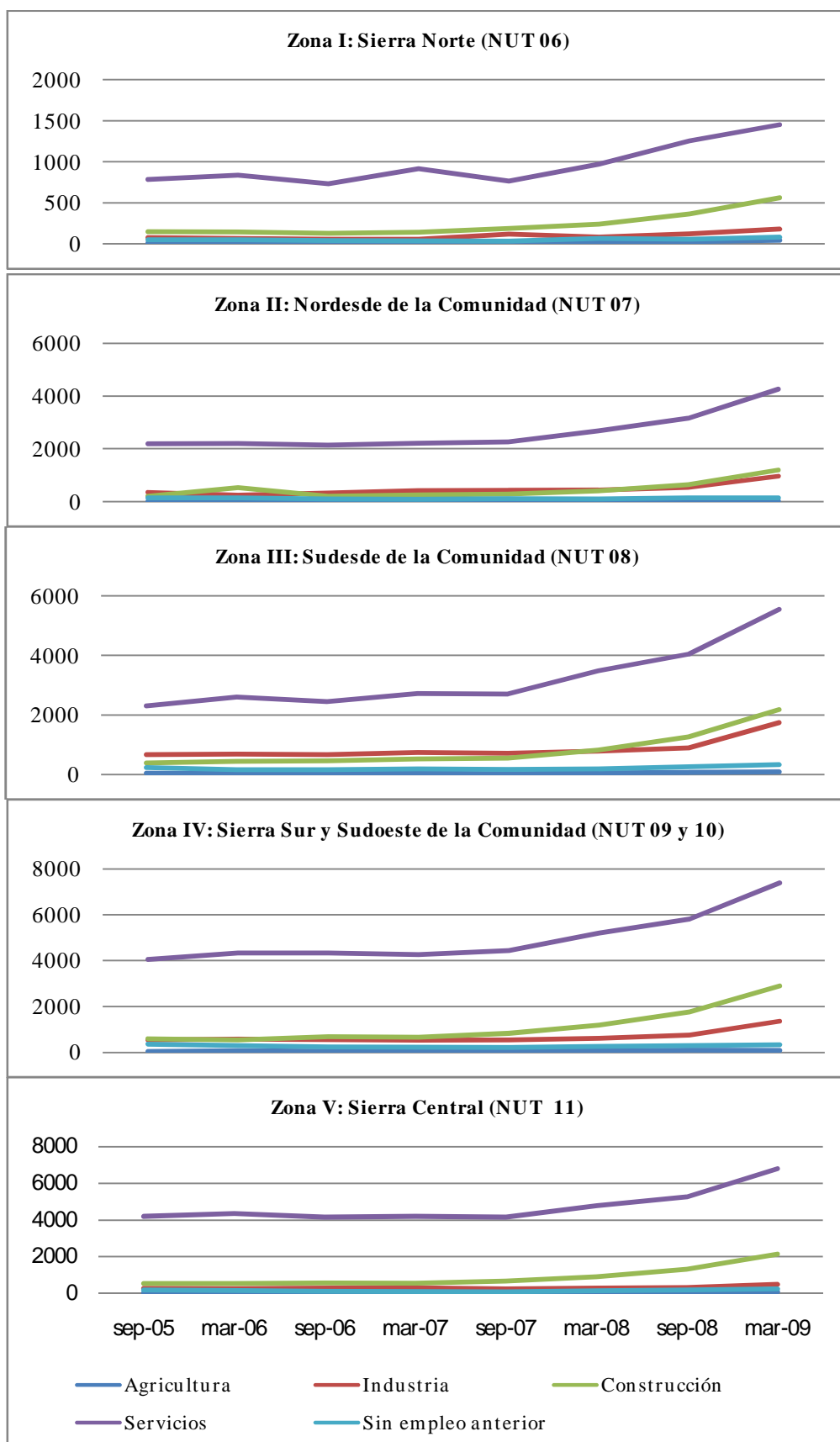
En el Nordeste de la Comunidad el máximo aumento del paro se refleja en el sector servicios y el sector de la construcción y el industrial tienen un comportamiento parecido con curvas prácticamente coincidentes.

En el Sudeste de la Comunidad las curvas de aumento de paro en el sector servicios y en el sector de la construcción crecen con tendencia creciente de forma paralela.

El aumento de paro en el sector industrial se observa fundamentalmente a partir de septiembre de 2008.

La evolución del paro en la Sierra Sur y Sudoeste de la Comunidad, y en la Sierra Central, es parecida aunque tanto el incremento, como el número de parados, es menor en la Sierra Central.

Figura 6 Gráfico comparativo de la evolución del paro por sectores y zona geográfica



Fuente: elaboración propia. Datos Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid. Observatorio Regional de Empleo.

2.3.4. Indicadores de educación y formación.

En la Comunidad de Madrid el 50 por ciento de la población ha cursado estudios secundarios y el 21 por ciento tiene estudios universitarios, mientras que un 17 por ciento sólo tiene estudios primarios.

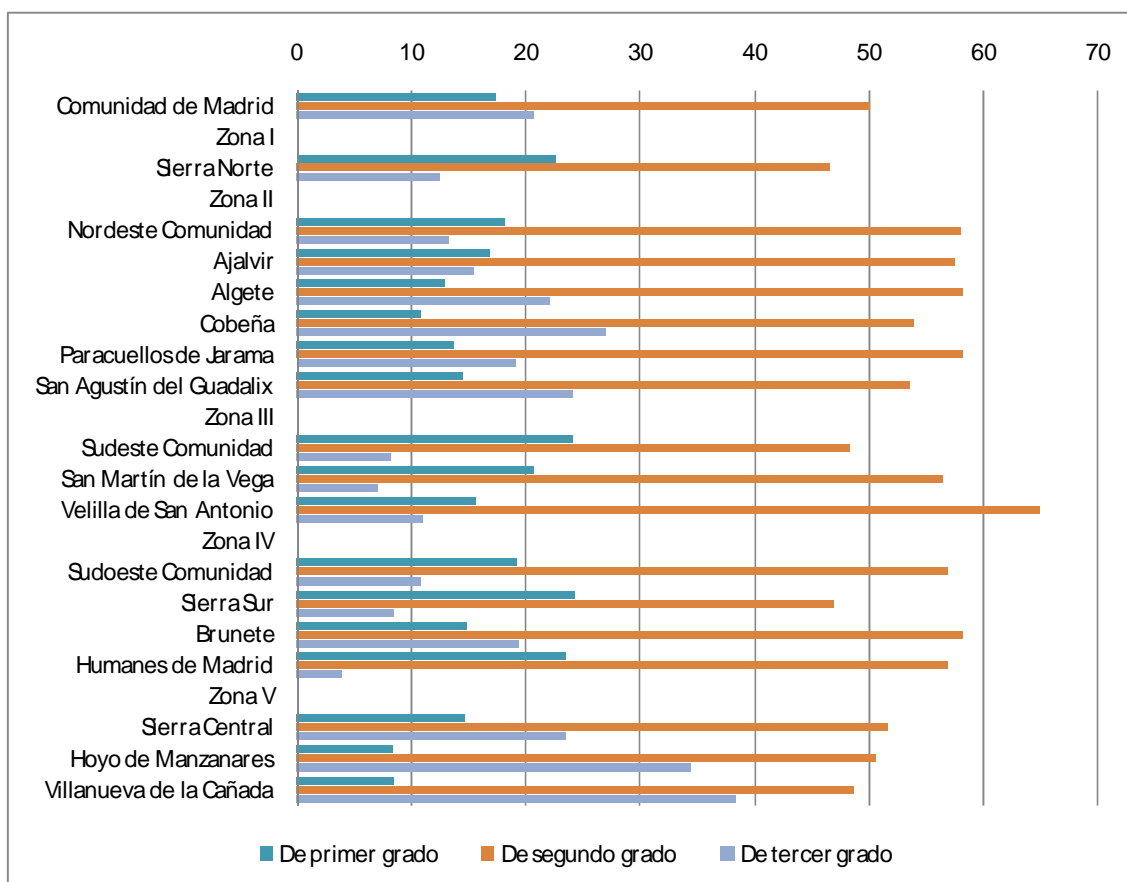
El nivel de estudios más bajo se encuentra en el Sudeste de la Comunidad, en la Sierra Sur y en la Sierra Central. En estas tres áreas geográficas la situación es muy parecida: más de un 20 por ciento de la población sólo ha cursado estudios primarios, menos de un cincuenta por ciento ha cursado estudios secundarios. En la Sierra Norte la población con estudios universitarios es del 12 por ciento y no llega al 10 por ciento en la Sierra Sur y en el Sudeste de la Comunidad.

El Sudoeste y el Nordeste de la Comunidad tienen un nivel de estudios intermedio con un porcentaje de población con estudios secundarios próximo al 60 por ciento. La población universitaria es mayor en el Nordeste (en torno al 13 por ciento) que en el Sudeste (11 por ciento). Paralelamente, la población que sólo ha cursado estudios primarios es mayor en el Sudeste que en el Nordeste (24 por ciento frente a 18 por ciento).

El nivel de estudios es alto en la Sierra Central y en los municipios del área metropolitana próximos a Madrid. La población con estudios universitarios supera en un alto porcentaje a la población que sólo tiene estudios primarios. En particular en los municipios de Villanueva de la Cañada (que es sede de una universidad) el porcentaje de población con estudios superiores es próxima al 40 por ciento.

Estos datos se ilustran en el gráfico de la Figura 7.

Figura 7. Porcentaje de población con estudios primarios, secundarios y superiores por zona geográfica



Fuente: elaboración propia. Datos: Consejería de Educación. INE.

NOTA: Los estudios de primer grado equivalen a la educación primaria y constan de seis cursos. Los estudios de segundo grado equivalen a la educación secundaria, en el plan de estudios vigente comprende la Educación Secundaria Obligatoria (ESO) y el bachillerato o primer ciclo de formación profesional. Los estudios de tercer grado equivalen a estudios universitarios o segundo ciclo de formación profesional.

El análisis indica que el nivel de educación aumenta con la proximidad a Madrid y disminuye con la lejanía. También está correlacionado con el envejecimiento de la población. En las zonas donde la población está más envejecida el porcentaje de personas con estudios es menor.

2.4. Necesidades de formación en las ocupaciones más demandadas

La tabla 10 recoge los resultados de una encuesta a empresarios realizadas por un equipo de la Universidad de Alcalá de Henares al objeto de identificar las necesidades de formación de las principales ocupaciones en la Comunidad de Madrid.

Las principales ocupaciones se listan de acuerdo a la Clasificación Nacional de Ocupaciones -94 y se recogen los siguientes datos:

- **Presencia**, entendido como el porcentaje de empresas con trabajadores en la ocupación sobre el total de empresas encuestadas (columna 1)
- **Grado de satisfacción de cobertura interna**: situación de la cobertura de los puestos de trabajo que desempeñan los trabajadores presentes en las empresas indicándose el valor medio del grado de satisfacción de la cobertura interna de la ocupación, ponderado por el total de empleados de la empresa y valorado de 0 a 4, siendo:
 - 1 = “baja satisfacción” con la cobertura de la ocupación en la empresa
 - 2 = “media satisfacción” con la cobertura de la ocupación en la empresa
 - 3 = “alta satisfacción” con la cobertura de la ocupación en la empresa
 - 4 = “total satisfacción” con la cobertura de la ocupación en la empresa
- **Necesidades de formación interna**: valor medio del grado de necesidades de formación de los trabajadores de la ocupación, ponderado por el total de empleados de la empresa, y valorado de 0 a 4, siendo:
 - 0 = muy bajas
 - ...
 - 4 = muy altas
- **Grado de satisfacción de cobertura externa**. el valor medio del grado de satisfacción de la cobertura externa de la ocupación, ponderado por el total de empleados de la empresa, y valorado de 0 a 4, siendo:
 - 0 = “nula satisfacción” con la cobertura externa de la ocupación, es decir, existen importantes diferencias entre los perfiles profesionales deseables para la ocupación y los perfiles de los trabajadores que es posible encontrar en el mercado de trabajo
 - 1 = “baja satisfacción” con la cobertura externa de la ocupación
 - 2 = “media satisfacción” con la cobertura externa de la ocupación
 - 3 = “alta satisfacción” con la cobertura externa de la ocupación
 - 4 = “total satisfacción” con la cobertura externa de la ocupación

- **Necesidades de formación externa:** Se refiere a los trabajadores potenciales e indica el valor medio de necesidades de formación de los trabajadores que oferta el mercado ponderado por el total de empleados de la empresa, y valorado de 0 a 4, siendo:
 - 0 = muy bajas
 - ...
 - 4 = muy altas

Las empresas a las que se ha dirigido la encuesta tienen al menos cinco empleados en la plantilla por lo que están excluidas las empresas familiares o de empleo único. El orden en el que se listan las ocupaciones es importancia relativa en cuanto a la presencia.

Tabla 10. Ocupaciones con necesidades de formación en los municipios menores de 20.000 habitantes de la Comunidad de Madrid

Ocupaciones según CON-94	Presencia	Grado de satisfacción interna	Necesidades de formación interna	Grado de satisfacción externa	Necesidades de formación externa
1110 Dirección general y presidencia ejecutiva	84,34%	4,0	0,0	4,0	0,0
3411 Secretarios administrativos y asimilados	53,01%	3,9	0,4	3,8	0,3
3320 Representantes de comercio y técnicos de venta	22,89%	4,0	1,0	3,7	0,1
1131 Dirección de departamentos de administración y finanzas	21,69%	4,0	0,0	4,0	-
5010 Cocineros y otros preparadores de comidas	15,66%	4,0	0,1	4,0	1,4
9121 Personal de limpieza de oficinas, hoteles (camareras de piso) y otros establecimientos similares	14,46%	4,0	0,1	3,0	-
9800 Peones del transporte y descargadores	13,25%	3,8	0,1	3,7	1,0
8630 Conductores de camiones	12,05%	3,8	0,4	4,0	-
9700 Peones de industrias manufactureras	9,64%	3,7	1,9	3,9	0,3
5330 Dependientes y exhibidores en tiendas, almacenes, quioscos y mercados	9,64%	3,8	1,4	3,6	1,3
1133 Dirección de departamentos de comercialización y ventas	8,43%	4,0	-	4,0	-
4021 Empleados de control de abastecimientos e inventario	8,43%	3,8	1,3	4,0	-
2411 Profesionales en contabilidad	7,23%	4,0	0,3	4,0	-
4210 Taquígrafos y mecanógrafos	7,23%	4,0	0,5	4,0	-
5020 Camareros, bármanes y asimilados	7,23%	3,7	0,6	4,0	0,9
7110 Albañiles y mamposteros	7,23%	4,0	0,9	3,7	1,2
7010 Encargados y jefes de equipo en obras estructurales de la construcción	6,02%	3,8	0,3	4,0	0,3
7512 Soldadores y oxicrotadores	6,02%	3,9	0,9	3,8	1,9
8610 Taxistas y conductores de automóviles y furgonetas	6,02%	4,0	-	3,8	0,3
9602 Peones de la construcción de edificios	6,02%	4,0	1,2	4,0	0,3
4510 Empleados de información y recepcionistas en oficinas	6,02%	4,0	0,9	3,5	1,7
1139 Dirección de otros departamentos especializados no mencionados anteriormente	4,82%	4,0	1,4	4,0	-
2412 Profesionales en recursos humanos	4,82%	4,0	-	4,0	-
3316 Agentes de compras	4,82%	3,6	0,4	4,0	0,4
4022 Empleados de oficina de servicios de producción	4,82%	2,9	2,3	4,0	-
7513 Chapistas y caldereros	4,82%	4,0	2,0	3,2	2,7

7514	Montadores de estructuras metálicas	4,82%	4,0	1,5	4,0	-
1132	Dirección de departamentos de relaciones laborales y de recursos humanos	3,61%	4,0	-	4,0	-
2413	Profesionales de la publicidad y de las relaciones públicas	3,61%	4,0	-	4,0	-
2419	Otros profesionales en organización y administración de empresas	3,61%	4,0	-	4,0	-
3541	Decoradores	3,61%	4,0	-	4,0	-
4601	Cajeros, taquilleros (excepto bancos y correos)	3,61%	3,7	2,4	4,0	-
4400	Auxiliares administrativos con tareas de atención al público no clasificados anteriormente	3,61%	4,0	-	4,0	-
5030	Jefes de cocineros, de camareros y asimilados	3,61%	3,6	0,4	4,0	-
5250	Guardias jurados y personal de seguridad privado	3,61%	1,4	2,6	4,0	2,7
7120	Trabajadores en hormigón armado, enfoscadores, ferrallistas y asimilados	3,61%	4,0	-	3,7	2,9
7130	Carpinteros (excepto carpinteros de estructuras metálicas)	3,61%	3,5	1,0	3,7	0,3
7611	Mecánicos y ajustadores de vehículos de motor	3,61%	4,0	2,8	3,3	2,0
8541	Conductores de maquinaria de movimientos de tierras y equipos similares	3,61%	3,7	1,0	3,7	1,3
8542	Operadores de grúas, camiones montacargas y de maquinaria similar de movimiento de materiales	3,61%	3,8	0,7	2,8	-
1122	Dirección de departamento de producción en empresas industriales	2,41%	4,0	-	4,0	-
1129	Dirección de departamento de producción y operaciones de otras empresas no clasificadas anteriormente	2,41%	4,0	1,4	4,0	-
2053	Ingenieros en electrónica y telecomunicaciones	2,41%	4,0	1,0	2,1	3,9
2054	Ingenieros mecánicos	2,41%	4,0	0,9	2,2	3,6
2130	Veterinarios	2,41%	4,0	1,1	3,4	-
2231	Especialistas en métodos didácticos y pedagógicos	2,41%	3,5	1,6	4,0	-
2512	Escultores, pintores y asimilados	2,41%	4,0	-	4,0	0,5
3010	Delineantes y diseñadores técnicos	2,41%	4,0	-	4,0	-
3031	Programadores de aplicaciones informáticas y controladores de equipos informáticos	2,41%	4,0	-	4,0	-
3073	Técnicos en el control de calidad	2,41%	4,0	-	4,0	-
4011	Empleados de contabilidad y cálculo de nóminas y salarios	2,41%	4,0	-	4,0	-
5111	Auxiliares de enfermería hospitalaria	2,41%	4,0	1,1	3,3	0,7
5121	Empleados para el cuidado de niños	2,41%	3,7	1,0	0,0	3,4
5320	Encargado de sección dentro de un comercio y asimilados	2,41%	4,0	-	4,0	0,5
7140	Otros trabajadores de las obras estructurales de construcción	2,41%	4,0	-	3,6	-
7230	Electricista de construcción y asimilados	2,41%	4,0	-	2,0	0,7
7240	Pintores, barnizadores, empapeladores y asimilados	2,41%	2,7	1,3	4,0	-
7310	Jefes de taller y encargados de moldeadores, soldadores, montadores de estructuras metálicas y afines	2,41%	3,0	1,9	4,0	-
7711	Relojeros y mecánicos de instrumentos de precisión	2,41%	3,6	3,2	1,0	0,8
7936	Costureros a mano, bordadores y asimilados	2,41%	4,0	-	3,6	0,4
8351	Operadores de máquinas para imprimir	2,41%	4,0	-	4,0	-
8411	Montadores de maquinaria mecánica	2,41%	4,0	2,3	2,7	0,4
8620	Conductores de autobuses	2,41%	4,0	-	4,0	-
5130	Peluqueros, especialistas en tratamiento de belleza y trabajadores asimilados	2,41%	4,0	-	4,0	-
8543	Operadores de carretillas elevadoras	2,41%	4,0	-	3,7	0,1

1134	Dirección de departamentos de publicidad y relaciones públicas	1,20%	4,0	-	4,0	-
1135	Dirección de departamentos de abastecimiento y distribución	1,20%	4,0	-	4,0	-
1136	Dirección de departamentos de servicios informáticos	1,20%	4,0	-	4,0	-
1220	Gerencia de empresas de comercio al por menor con menos de 10 asalariados	1,20%	4,0	-	4,0	-
2014	Geólogos y geofísicos	1,20%	-	-	3,0	4,0
2039	Otros profesionales de nivel superior de informática	1,20%	4,0	-	4,0	-
2051	Ingenieros en construcción y obra civil	1,20%	4,0	-	4,0	-
2052	Ingenieros en electricidad	1,20%	4,0	-	4,0	-
2059	Otros ingenieros superiores (excepto agropecuarios)	1,20%	4,0	1,0	2,0	4,0
2121	Médicos	1,20%	4,0	-	4,0	-
2140	Farmacéuticos	1,20%	3,0	3,0	4,0	-
2220	Profesores de enseñanza secundaria	1,20%	4,0	3,0	2,1	-
2653	Ingenieros técnicos en electrónica y telecomunicaciones	1,20%	4,0	-	4,0	-
2720	Enfermeros	1,20%	4,0	3,0	2,0	2,0
2811	Profesores de enseñanza primaria	1,20%	3,1	-	4,0	-
2812	Profesores de enseñanza infantil	1,20%	3,0	-	4,0	-
2911	Diplomados en contabilidad	1,20%	4,0	-	4,0	-
2912	Graduados sociales y asimilados	1,20%	4,0	-	4,0	-
3023	Técnicos en electricidad	1,20%	4,0	-	0,0	2,0
3025	Técnicos en mecánica	1,20%	4,0	1,0	4,0	3,0
3026	Técnicos en química industrial	1,20%	4,0	-	4,0	-
3111	Técnicos en ciencias biológicas	1,20%	4,0	-	4,0	-
3122	Ayudantes de veterinaria	1,20%	4,0	-	-	-
3124	Ayudantes de odontología	1,20%	4,0	3,0	2,0	3,0
3125	Ayudantes farmacéuticos	1,20%	4,0	-	4,0	-
3413	Tenedores de libros	1,20%	-	-	-	-
4102	Empleados de servicios de correos (excepto empleados de ventanilla)	1,20%	4,0	-	4,0	-
5299	Otros diversos trabajadores de los servicios de protección y seguridad	1,20%	4,0	-	4,0	-
6022	Trabajadores cualificados por cuenta ajena en huertas, viveros y jardines	1,20%	1,0	3,0	4,0	-
6129	Otros trabajadores cualificados por cuenta ajena en actividades ganaderas	1,20%	4,0	3,0	4,0	-
7030	Encargados de pintores, empapeladores y asimilados	1,20%	4,0	-	4,0	-
7292	Parqueteros, soladores y asimilados	1,20%	3,0	2,0	4,0	2,0
7293	Instaladores de material aislante térmico y de insonorización	1,20%	4,0	-	4,0	-
7515	Montadores y empalmadores de cables	1,20%	4,0	-	4,0	4,0
7612	Mecánicos y ajustadores de motores de avión	1,20%	4,0	-	4,0	-
7613	Mecánicos y ajustadores de maquinaria agrícola e industrial	1,20%	4,0	1,0	4,0	3,0
7726	Impresores de serigrafía y estampadores en plancha y en textiles	1,20%	4,0	-	4,0	-
7933	Sastres, modistos y sombrereros	1,20%	3,0	-	4,0	-
7935	Patronistas y cortadores de tela, cuero y piel	1,20%	4,0	-	3,0	-
7937	Tapiceros, colchoneros y asimilados	1,20%	4,0	-	3,3	0,7
8030	Encargados de taller de vidriería, cerámica y asimilados	1,20%	4,0	-	4,0	-
8170	Operadores de robots industriales	1,20%	3,0	2,0	4,0	-
8240	Encargado de operadores de máquinas para fabricar productos de madera	1,20%	4,0	-	4,0	-
8280	Encargado de montadores	1,20%	4,0	-	4,0	-
8312	Operadores de maquinaria para fabricar productos derivados de minerales no metálicos	1,20%	3,0	-	3,0	2,0
8340	Operadores de máquinas para fabricar productos de madera	1,20%	4,0	-	4,0	-

8364	Operadores de maquinas para blanquear, teñir, limpiar y tintar	1,20%	4,0	-	4,0	-
8371	Operadores de máquinas para elaborar productos derivados de carne, pescado y marisco	1,20%	4,0	-	4,0	-
8412	Montadores de maquinaria eléctrica	1,20%	4,0	-	4,0	-
8413	Montadores de equipos electrónicos	1,20%	4,0	-	4,0	-
8415	Montadores ensambladores de productos de madera y de materiales similares	1,20%	4,0	-	4,0	-
9220	Vigilantes, guardianes y asimilados	1,20%	4,0	3,0	3,7	0,4
9002	Vendedores a domicilio y por teléfono	1,20%	3,0	4,0	3,0	3,0
4522	Recepcionistas en establecimientos distintos de oficinas	1,20%	4,0	3,0	4,0	0,1
9122	Lavaderos, planchadores y asimilados	1,20%	4,0	-	4,0	-
9211	Conserjes de edificios	1,20%	4,0	-	4,0	-

Fuente: Universidad de Alcalá de Henares

Nota: Grado de satisfacción interna o externa indica el valor medio del grado de satisfacción de la cobertura interna o externa de la ocupación, ponderado por el total de empleados de la empresa, y valorado de 0 a 4, siendo: 0 = “nula satisfacción”... 4 = “total satisfacción”.

Necesidades de Formación: valor medio del grado de necesidades de formación de los trabajadores de la ocupación, ponderado por el total de empleados de la empresa, y valorado de 0 a 4, siendo: 0 = muy bajas,... 4 = muy altas

Si se excluyen aquellas ocupaciones transversales que están presentes en casi cualquier tipo de empresa independientemente de la rama de actividad, tales como directivos, administrativos y comerciales de venta, las ocupaciones con mayor presencia son los cocineros, personal de limpieza, peones de transporte, y conductores de camiones con una presencia superior al 10 por ciento.

Otras ocupaciones que tienen importancia en los municipios menores de 20.000 habitantes son los dependientes de tiendas, comerciales, peones de industrias manufactureras y camareros, con una presencia entre el 7 y el 10 por ciento.

Las necesidades de formación son en general moderadas y son mayores entre los trabajadores potenciales que entre los trabajadores en activo. Entre las ocupaciones para las que no se requiere titulación superior, aquellas que, juicio de los empresarios entrevistados, tienen mayores necesidades de formación son:

- En los trabajadores en activo (necesidades de formación interna): vendedores a domicilio, mecánicos recepcionistas, vigilantes, guardianes y asimilados y trabajadores por cuenta ajena en actividades ganaderas o en huertas, viveros y jardines.
- En los trabajadores potenciales (necesidades de formación externa): los mecánicos, electricistas, chapistas, empleados para el cuidado de niños, vendedores a domicilio, guardias jurado y personal de vigilancia.

3. Demandas laborales y necesidades formativas por zona geográfica

Las demandas laborales y las necesidades formativas se estudian de manera independiente para cada zona geográfica en la que se han dividido los municipios menores de 20.000 habitantes de la Comunidad de Madrid, según se detalla en el apartado anterior, elaborándose un informe independiente para cada una de las zonas. A modo de resumen se pueden extraer una serie de consideraciones generales en las que se agrupan los principales resultados alcanzados.

Consideraciones generales

- **Sobre las principales demandas laborales**

A partir de un análisis participativo se han identificado las ocupaciones más demandadas por cada zona geográfica. Considerando las cinco zonas conjuntamente se pueden identificar las 30 ocupaciones para las que existe una mayor demanda laboral. Estas 30 ocupaciones se representan en la tabla 11 dentro de un rango entre 1 y 4 según el grado de empleabilidad

- 4 empleabilidad muy alta,
- 3 alta
- media alta
- media

En la Figura 8 se han agrupando las demandas laborales en cada una de las zonas geográficas y se ha construido un gráfico de barras acumulativo, al objeto de mostrar la misma información de la tabla 11 de forma comparada.

Tabla 11. Grado de empleabilidad de las principales ocupaciones por zona geográfica.

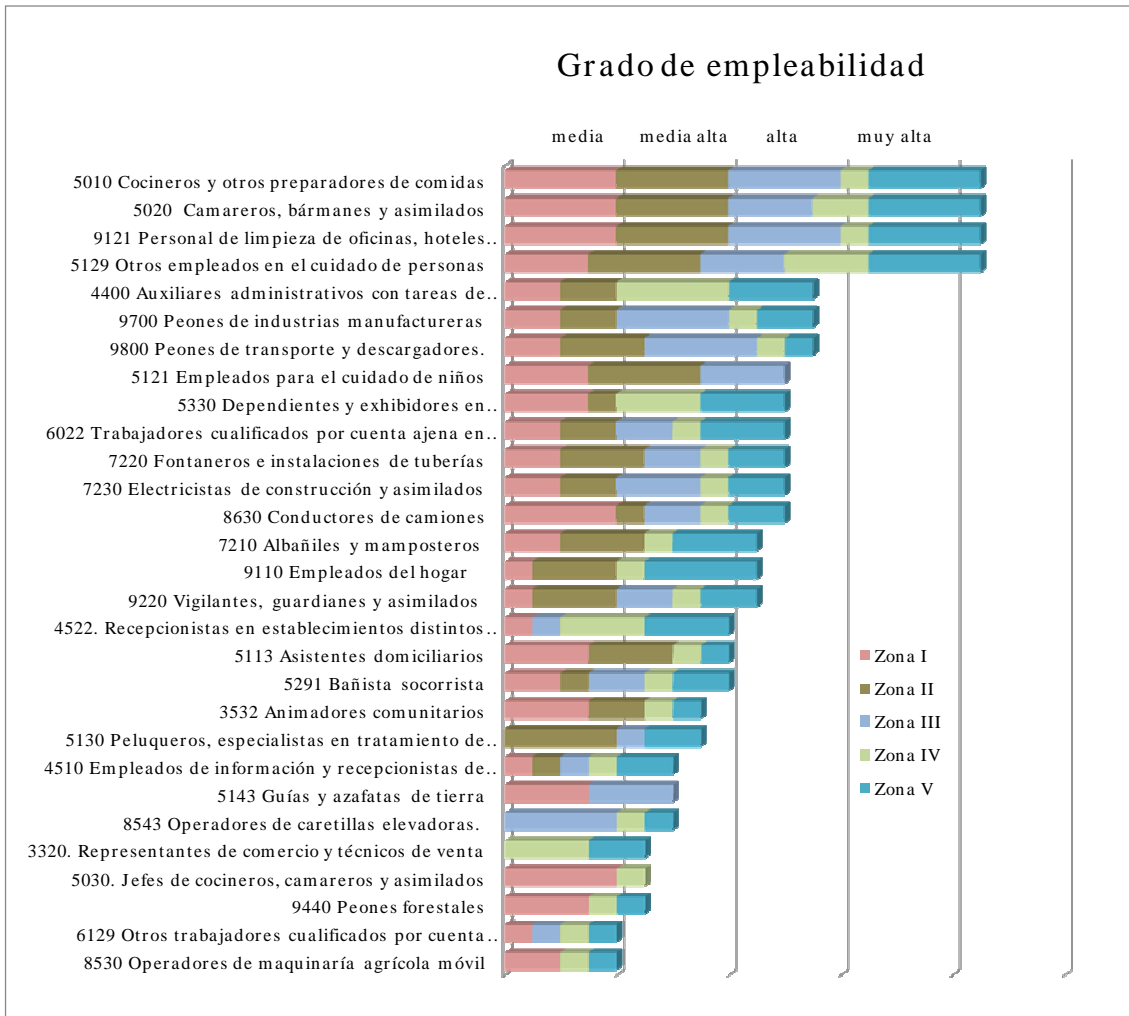
CON-94	Zona I	Zona II	Zona III	Zona IV	Zona V
5010 Cocineros y otros preparadores de comidas	4	4	4	1	4
5020 Camareros, bármanes y asimilados	4	4	3	2	4
9121 Personal de limpieza de oficinas, hoteles (camareras de piso) y otros ...	4	4	4	1	4
5129 Otros empleados en el cuidado de personas	3	4	3	3	4
4400 Auxiliares administrativos con tareas de atención al público	2	2		4	3
9700 Peones de industrias manufactureras	2	2	4	1	2
9800 Peones de transporte y descargadores.	2	3	4	1	1
5121 Empleados para el cuidado de niños	3	4	3		
5330 Dependientes y exhibidores en tiendas, almacenes, quioscos y mercados	3	1		3	3
6022 Trabajadores cualificados por cuenta ajena en huertas, viveros y jardines	2	2	2	1	3
7220 Fontaneros e instalaciones de tuberías	2	3	2	1	2
7230 Electricistas de construcción y asimilados	2	2	3	1	2
8630 Conductores de camiones	4	1	2	1	2
7210 Albañiles y mamposteros	2	3		1	3
9110 Empleados del hogar	1	3		1	4
9220 Vigilantes, guardianes y asimilados	1	3	2	1	2
4522. Recepcionistas en establecimientos distintos de oficinas	1		1	3	3
5113 Asistentes domiciliarios	3	3		1	1
5291 Bañista socorrista	2	1	2	1	2
3532 Animadores comunitarios	3	2		1	1
5130 Peluqueros, especialistas en tratamiento de belleza y trabajadores asimilados.		4	1		2
4510 Empleados de información y recepcionistas de oficinas	1	1	1	1	2
5143 Guías y azafatas de tierra	3		3		
8543 Operadores de caretilas elevadoras.			4	1	1
3320. Representantes de comercio y técnicos de venta				3	2
5030. Jefes de cocineros, camareros y asimilados	4			1	
9440 Peones forestales	3			1	1

Fuente: Elaboración propia

Nota: Zona I: Sierra Norte; Zona II: Nordeste de la Comunidad; Zona III: Sudeste de la Comunidad; Zona IV: Sierra Sur + Sudoeste de la Comunidad; Zona V: Sierra Central

Grado de empleabilidad: 4 muy alta, 3 alta, 2, media alta, 1 media.

Figura 8. Principales demandas laborales



Fuente: *Elaboración propia*

Nota: Zona I: Sierra Norte; Zona II: Nordeste de la Comunidad; Zona III: Sudeste de la Comunidad; Zona IV: Sierra Sur + Sudoeste de la Comunidad; Zona V: Sierra Central

Del total de las 30 ocupaciones las más demandadas para las que existe un nivel de empleabilidad muy alta son: cocineros, camareros, personal de limpieza y trabajadores para el cuidado de personas. Estas ocupaciones se sitúan a la cabeza porque existe demanda en las cinco zonas geográficas estudiadas. En el caso de camareros y personal de limpieza la demanda es muy alta en todas las zonas de estudio con excepción de la Zona IV (Sierra Sur y el Sudoeste de la Comunidad) donde la demanda es media. En el caso de los camareros la demanda es media alta en la Zona IV (Sierra Sur y Sudoeste de la Comunidad) y media en la Zona III (Sueste de la Comunidad) y muy alta en el resto de las

zonas. En el caso de los empleados para el cuidado de personas la demanda es alta o muy alta en todas las zonas.

Le siguen en el ranking con un nivel de empleabilidad alto los auxiliares administrativos y los peones de industrias manufactureras y peones de transporte. La demanda de auxiliares administrativos es mayor en la Zona IV, y tiene poca importancia en la Zona III. Sin embargo, los peones de industrias manufactureras y de transporte se demandan especialmente en la Zona III, al ser una zona en la que la actividad industrial es importante.

El resto de las ocupaciones identificadas se han clasificado como ocupaciones de empleabilidad media alta (ver Figura 8)

En la encuesta realizada por la Universidad de Alcalá de Henares dirigida a empresas de la Comunidad de Madrid, cuyos datos se recogen en la tabla 10 incluida en el apartado anterior, se ha preguntado sobre la presencia que tienen las distintas ocupaciones en su plantilla. Las empresas situadas en municipios menores de 20.000 habitantes que han respondido a la encuesta, tienen en su plantilla 18 de las 30 ocupaciones que se han identificado como las más demandadas en este estudio. Aquellas ocupaciones que no se hayan presentes en las empresas que han respondido a la encuesta son ocupaciones realizadas mayoritariamente por trabajadores autónomos como fontaneros, albañiles, empleados de hogar, o bien son ocupaciones demandadas por empresas de servicios personales no incluidas en la muestra, tales como asistentes domiciliarios, bañista socorrista, animadores o animadores comunitarios.

- **Sobre los cursos formativos propuestos**

El análisis de las entrevistas realizadas en las que se ha preguntado sobre las demandas laborales y las necesidades formativas conduce a la propuesta de una serie de cursos formativos por cada una de las zonas geográficas en las que se pueden dividir los municipios menores de 20.000 habitantes de la Comunidad de Madrid. Estos cursos se listan en la Tabla 12.

Tabla 12 Cursos formativos más demandados por zona geográfica

CURSOS PROPUESTOS	Zona I	Zona II	Zona III	Zona IV	Zona V
Cursos para empresarios y emprendedores					
Administración y contabilidad	X			X	X
Tecnologías de la información y la comunicación	X			X	
Cursos específicos a la carta	X			X	
Prevención de riesgos laborales		X	X	X	
Gestión y administración de pequeñas empresas.			X		
Tramitación de ayudas y subvenciones en pequeñas empresas.			X		X
Creación de páginas web de marketing.			X		
Gestión básica de personal.		X	X		
Cursos de hostelería					
Cursos de cocina	X		X		X
Manipulación de alimentos	X		X		X
Cursos de camarero			X		X
Calidad en el servicio				X	
Cursos para el cuidado de personas					
Cursos de ayuda a domicilio	X	X	X		
Cursos avanzados de gerocultores	X	X	X	X	
Auxiliar de geriatría			X	X	X
Cuidado de niños	X		X		
Actividades de animación para la tercera edad	X		X		
Monitor de comedor infantil			X		
Monitor de actividades extraescolares.				X	
Cursos para administrativos					
Cursos sobre gestión de nóminas, seguridad social	X				
Administración electrónica	X			X	
Elaboración de presupuestos.			X	X	
Cursos para el sector de la construcción y la industria					
Conductores de camión	X		X		
Cursos para el manejo de vehículos especiales		X	X		
Cerrajería- carpintería	X	X	X		
Chapista y pintura industrial		X			
Reparación y mantenimiento de maquinaria de obras públicas.		X			
Operador de carretillas elevadoras.			X		
Operaciones básicas de logística			X		
Etiquetado con radiofrecuencia o control numérico.			X		
Reparto con camión o furgoneta			X		
Seguridad, higiene y medio ambiente			X		
Operaciones de mantenimiento en electricidad y fontanería			X		X
Gestión y clasificación de residuos			X		
Energías renovables, y bio-construcción	X				X
Reparación de barco para las áreas náuticas	X				
Nuevas tecnologías de la construcción					X
Cursos para el sector de la agricultura y de la ganadería.					
Nuevos canales de comercialización y marketing de productos agrícolas.			X		

CURSOS PROPUESTOS	Zona I	Zona II	Zona III	Zona IV	Zona V
Métodos de recolección y manejo de maquinaria agrícola móvil.			X		
Nuevas técnicas de producción agrícola.	X		X		
Jardinería.	X		X		X
Mantenimiento forestal.	X			X	X
Agricultura ecológica.				X	
Otros cursos					
Castellano para inmigrantes	X	X	X	X	X
Competencias de comportamiento	X		X	X	X
Curso de socorrista	X		X	X	
Curso de vigilancia y protección en seguridad privada			X		
Cursos para el sector aeronáutico y ferroviario				X	
Cursos de enología y cata de vinos				X	
Curso de idiomas (inglés).			X		X

Fuente: Elaboración propia a partir de la información generada en el proceso participativo

Nota: Zona I: Sierra Norte; Zona II: Nordeste de la Comunidad; Zona III: Sudeste de la Comunidad; Zona IV: Sierra Sur + Sudoeste de la Comunidad; Zona V: Sierra Central

El curso de castellano para inmigrantes es el único curso que se ha mencionado en todas las zonas de estudio.

Por el contrario, se proponen cursos de manera específica para una sola zona geográfica como los talleres de reparación de barco en las áreas náuticas de la Sierra Norte, o el curso de vitivinicultura en el Sudoeste de la Comunidad. La importancia del sector industrial y las plataformas logísticas en el Sudeste de la Comunidad (Zona III) condiciona el hecho de que en esta zona se demanden varios cursos específicos para peonaje especializado en almacenes y tareas de reparto.

En el sudeste de la Comunidad también es importante la actividad agrícola por lo que también se proponen cursos específicos para agricultores.

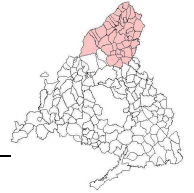
Por su parte, los cursos de mantenimiento forestal sólo son pertinentes en las zonas donde se demandan estas ocupaciones: Sierra Norte, Sierra Sur y Sierra Central.

Los cursos de socorrista tienen menor demanda en el Nordeste y en la Sierra Central, pues al estar estas zonas más próximas a la Comunidad de Madrid y tener mayor densidad de población es más fácil cubrir los puestos de trabajo pero podrían aumentar la empleabilidad de los jóvenes de las otras zonas.

Por su carácter más rural, la Sierra Norte y la Sierra Sur requieren una mayor iniciativa privada para la creación de autoempleo por lo que es en éstas zonas donde se han propuesto cursos específicos para emprendedores.

Informes territoriales.

I. Zona I. Sierra Norte (NUT 06).



I.1. Análisis de las actividades económico- empresariales

I.1.1. Principales sectores de actividad y empresas más representativas

En los pueblos de la Sierra Norte, sin lugar a dudas, el principal sector de actividad es el sector servicios. En el año 2001 ocupaba a dos terceras partes de la población, pero desde entonces se ha producido una tendencia creciente y actualmente ocupa aproximadamente a las tres cuartas partes de la población activa. Dentro del sector servicios los subsectores predominantes son, las administraciones públicas, el turismo y las actividades de ocio. Le siguen el comercio y otros servicios de asistencia a la población.

Al sector servicios le sigue en importancia el sector de la construcción donde se ocupa entre un 10 y un 15 por ciento de la población.

También se encuentran algunas industrias diseminadas por la comarca aunque no existen polígonos industriales.

En los pueblos más alejados de la Nacional I, predomina el sector primario con ciertos niveles de agricultura y ganadería, pero es una actividad económica muy minoritaria en el conjunto de la población total de la zona. En la zona del Valle Alto del Jarama, la agricultura representa el 12 por ciento de la actividad. También hay ligera actividad ganadera, predominantemente de ganado ovino. En los municipios más al Norte no puede haber agricultura porque la orografía no lo permite y sólo hay ganadería, predominantemente bovina.

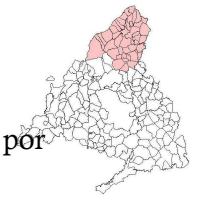
Las empresas más representativas en cuanto a la creación de empleo son por orden de importancia:

- **Los ayuntamientos.** Son una importante fuente de contratación de empleo tanto cualificado como sin cualificar.
- **Servicios dependientes de los ayuntamientos:** Además del empleo propio, desde los ayuntamientos se contratan trabajadores para otros servicios dependientes como, por ejemplo:
 - Los CAPIs (Centros de Acceso Público a Internet). En la Sierra Norte hay 55 CAPIs que representan 55 puestos de trabajo.

- Polideportivos
 - Los retenes para la vigilancia del bosque.
 - Las corporaciones locales del INEM.
 - Las Casas Rurales: la mayoría de las Casas Rurales son de titularidad pública y son gestionadas por los Ayuntamientos
 - Otras empresas turísticas de titularidad pública: Centros de Interpretación, museos, dinamización de rutas...
- **Las empresas turísticas:** El perfil característico es el de pequeños autónomos dedicados a alguna actividad relacionada con el turismo: bares, restaurantes, alojamientos turísticos y oferta complementaria. Existen escasas PYMES (el Hotel del Paular situado en Rascafría tiene más de diez empleados) pero predomina las microPYMES o empresas familiares (“son ilusiones personales”): bares, restaurantes, tiendas.

Entre las actividades complementarias al turismo se encuentran:

- Productos artesanos (trufas y tartas...): 4 ó 5 socios que crearon una cooperativa.
 - Actividades de teatro en determinadas épocas
 - Ferias anuales de perros y cría de perros para las cacerías
 - La recuperación de herramientas agrícolas tradicionales de algunas zonas con la intención de hacer un museo
 - Senderismo
 - Rutas en burro
- **Servicios sociales a la población:** Son empresas públicas o privadas como por ejemplo:
 - Residencias de ancianos
 - Residencias de minusválidos
 - Casas de niños: son escuelas infantiles en que la gestión es compartida por el Ayuntamiento y la CM.
 - Área de descanso de Horcajo: es un área de descanso para emigrantes.
 - **Otros servicios a la población desde el sector privado:** empresas de jardinería, catering, consultoría. Se trata de microempresas en las que más de la mitad del empleo es único: no contratan a nadie, pero al menos crean su propio empleo. En



algunos ayuntamientos, como por ejemplo en Torremocha representan el 20 por ciento del empleo total.

- **Empresas del sector público:** el Canal de Isabel II es la gran empresa de la zona y uno de los mayores empleadores. En Patones ocupa a más del 50 por ciento de la población activa en formato de contratos indefinidos, no funcionarios.
- **Pequeños constructores:** aunque el sector de la construcción está en decadencia se mantienen algunos profesionales de la construcción. Son trabajadores autónomos - fontaneros, pintores, yeseros, albañiles, cerrajeros – que se dedican a reformas y se contratan entre ellos.
- **Pequeñas industrias artesanales y agroalimentarias.** La industria es muy escasa ya que no existen polígonos y además muchas de las actividades industriales están limitadas por la normativa medioambiental. Sin embargo, son representativas de la actividad industrial algunas industrias alimentarias:
 - Una empresa agroalimentaria en Torremocha. Se trata de una industria pública y tiene una orientación social. Incluye una bodega, una almazara, y una envasadora de legumbres. Además, ofrece asesoramiento técnico a los agricultores. Intenta recuperar la agricultura tradicional.
 - Una fábrica de chocolates en la zona del Valle de Lozoya. Tiene más de 10 empleados. Casi todos son mujeres.
 - Queserías: Hay un proyecto de quesería en sociedad con varios ganaderos. También hay una quesería en Navarredonda San Mamés. Se trata de una empresa familiar en la que emplean a alguien del pueblo de modo informal. Dicha quesería, prepara un queso en aceite envasado al vacío que ha sido galardonado con un premio en Fitur. Se podría potenciar pero necesita apoyo.
 - Cebadero de terneros en Lozoyuela.
- **Otras industrias no alimentarias.** Además de las industrias agroalimentarias existen algunas pequeñas empresas entre las que se puede mencionar los talleres de reparación de automóviles en la zona de Lozoyuela.
- **Ganaderos:** Existen explotaciones ganaderas, aunque de pequeño tamaño. Son minoritarias en el empleo total pero se siguen conservando y en los pueblos más

pequeños de montaña representan la actividad principal. En la Sierra de Guadarrama hay Denominación de Origen de Carnes Sierra de Guadarrama.

- **Agricultores:** Persiste algo de agricultura tradicional: olivos, viña, horticultura, cereal. Pero sólo una pequeña minoría de los agricultores (en torno al 3 por ciento) lo son a tiempo completo.

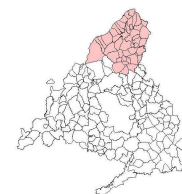
El turismo es la actividad más importante y por la que más se apuesta tanto desde el sector público como desde el sector privado. En general todos viven de subvenciones de forma directa o indirecta. La financiación pública subvenciona actividades desde los ayuntamientos, como por ejemplo, alojamientos rurales, dinamización de rutas turísticas o ayuda a la iniciativa privada. Pero la actividad turística no es suficiente para absorber toda la mano de obra. Hay que promover la creación de otras empresas a través de incentivos.

Las empresas asociadas a la Red de Empresarias de la Zona Norte de Madrid (Red-Nor) constituye un ejemplo de la tipología de los empresarios y las actividades pertenecientes al sector privado que pueden ser representativas en la zona y pone de relevancia la creatividad y carácter emprendedor de las promotoras de tales actividades (Ver Tabla I.1).

Tabla I.1 Empresas Asociadas en la Red de Empresarias de la Zona Norte de Madrid

Subsector o rama de actividad	Tipo de Empresa	Municipio
Artesanía	Fábrica de Jabón	Torremocha
Comercio	Mercería – Lencería	El Vellón
Turismo y ocio	Centro Hípico	Miraflores
Comercio	Herbolario	Torrelaguna
Comercio	Videoclub	Torrelaguna
Artesanía	Vidrieras artísticas	Torrelaguna
Hostelería	Restaurante Museo	Torrelaguna
Artesanía	Decoración Floral y Cestería	Navalafuente
Comercio	Muebles rústicos	La Cabrera
Servicios sociales	Residencia de ancianos	La Cabrera
Servicios sociales	Centro terapéutico	La Cabrera
Turismo y Ocio	Empresa de espectáculos y animación	Patones
Comercio	Muebles y Decoración	Lozoyuela
Comercio	Panadería Droguería	Lozoyuela
Comercio	Alimentación ecológica y tradicional	Bustarviejo
Servicios a la población	Empresa de limpiezas	Bustarviejo
Construcción	Reparación del hogar	Buitrago de Lozoya
Comercio	Decoración, regalos	Buitrago de Lozoya
Turismo	Casa Rural	Cinco Villas

Fuente: www.rednor.org



I.1.2. Tendencias y previsiones futuras de la actividad económico empresarial

I.1.2.1. Relación entre la Oferta y la Demanda de Empleo

En la Sierra Norte, apenas había paro y existía bastante equilibrio entre la oferta y la demanda de empleo. Hasta hace poco, el paro era del tres por ciento. Era paro estructural. En el último año se ha perdido mucho empleo y ahora el paro está en torno a un ocho o nueve por ciento.

El empleo que había era en gran parte empleo promovido por las administraciones públicas. Era empleo estacional y por tanto inestable, pero la gente iba rotando y casi siempre tenía trabajo. Análogamente el empleo privado es en gran parte estacional. Ahora las cosas han cambiado. La situación de crisis ha motivado que se haya roto la inercia del empleo temporal, pero que se renovaba cada año, y se ha pasado de no haber paro a una situación que comienza a ser preocupante.

I.1.2.2. Tendencia ocupacional de los principales sectores de actividad

En cuanto a la tendencia ocupacional de los principales sectores de actividad – servicios, construcción, industria y sector agrario – se tienen las siguientes expectativas:

El sector servicios seguirá siendo el más importante: en la zona más adentrada de la Sierra predominarán las actividades relacionadas con el turismo y el ocio, mientras que en la zona más próxima a Madrid tendrán más importancia los comercios y otros servicios a la población.

Todo indica que el sector de la construcción será menos importante, mientras que la industria, aunque minoritaria, se mantendrá o aumentará ligeramente su importancia.

Análogamente, parece que el sector agrario – la ganadería y escasa agricultura – se mantiene o incluso aumenta, aunque continuará siendo muy minoritario.

I.1.2.3. Tendencia ocupacional por subsectores o ramas de actividad

Dentro del marco general que se ha descrito en el apartado anterior, y en base a la información recogida en el proceso participativo, el análisis en relación a las tendencias de las principales ramas de actividad es el siguiente.

- **Las actividades turísticas serán el principal motor de la economía**

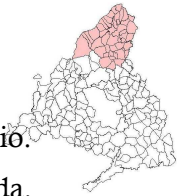
La principal fortaleza de La Sierra Norte de Madrid está en el entorno natural y en el paisaje. Es un lugar privilegiado de gran belleza donde existen lugares con un valor natural incalculable, que representan un verdadero recurso. Es un entorno idóneo para realizar actividades de ocio en contacto con la naturaleza, desde deportes de riesgo y aventura hasta actividades más sosegadas en una ambiente de paz y descanso, sano y sin contaminación. Por ello el turismo se revela como el principal potencial de desarrollo y en casi todos los municipios de la Sierra Norte se está trabajando en esta dirección. El auge del sector turístico viene condicionado por una serie de incentivos:

- Se está dinamizando el patrimonio cultural: restauración de iglesias, monumentos y edificios emblemáticos.
- Se está dinamizando el patrimonio histórico: promoción y estudio de la historia de los municipios.
- Se están promocionando los Centros de Divulgación Medioambiental.
- Establecimiento de zonas medioambientalmente protegidas como el “Parque Nacional de Guadarrama” y la “Reserva de la Biosfera Sierra del Rincón”
- Se están promoviendo centros culturales de información turística desde los ayuntamientos en cooperación con los departamentos de Medio Ambiente.
- Se promueven actividades turísticas en relación con el Medio ambiente.

Las iniciativas promovidas desde el ámbito público sirven también de incentivo para la iniciativa privada produciéndose sinergias entre actividades vinculadas al turismo y al ocio.

- **La prestación de servicios sociales se va a incrementar**

En los municipios más próximos a Madrid el turismo será menos importante. Son pueblos que han crecido mucho por su proximidad a Madrid. En los últimos años han pasado de ser segunda residencia a ser primera residencia con una tendencia a convertirse en ciudades dormitorio y gran parte de la población trabaja en Madrid. Estas características condicionan que, cada vez más, el sector de actividad predominante sea el de los servicios a la población, fundamentalmente desde el sector privado: residencias de ancianos y comercio. Para los habitantes de la comarca que no quieren ir a trabajar a Madrid una opción es el autoempleo. Si se dan los incentivos adecuados los autónomos independientes que crean su propio empleo emprendiendo una actividad con la que proporcionen servicios a la población, como p.e. servicios de catering, jardinería, limpieza, etc., puede constituir una actividad económica importante.



En la Sierra Norte hay mucha población mayor por lo que se necesita ayuda a domicilio. Particularmente los municipios más pequeños tienen una población muy envejecida. Muchos de los ancianos de los pueblos no están en las residencias sino que viven en sus casas. Los que viven en las residencias son mayoritariamente de Madrid. Las funciones a realizar por un asistente domiciliario son variadas ya que la ayuda que precisan los ancianos es también variada: para las tareas de la casa, para acompañarles a la compra, para rellenar un impreso. La ayuda a domicilio no se puede dar sin subvenciones pero puede ser una actividad que ocupe a un sector de la población activa de los municipios en los próximos años. Además, desde el sector público también se podría dar desde el sector privado para lo cual se podría establecer un seguro privado con carácter comunitario.

- **Pérdida de importancia del sector de la construcción**

La construcción, que nunca ha sido una actividad de peso en los municipios de la sierra norte, tiene una tendencia decreciente. Es el sector donde más ha aumentado el paro: en muchos municipios se ha multiplicado por tres y por cinco. El declive de la construcción es en gran medida consecuencia de la crisis económica que ha hecho que disminuya la demanda y cada vez haya menos gente que tenga acceso a una segunda vivienda. Pero también está condicionado por las limitaciones medioambientales y urbanísticas que existen para incrementar el suelo urbanizable.

Por un lado, ha habido mucha construcción en las últimas décadas por lo que existe una gran oferta de viviendas de nueva construcción vacantes: promociones enteras de pisos y chalets adosados que se ofrecen como primera o segunda vivienda están a la venta en diferentes zonas. Consecuentemente, el mercado de la vivienda se encuentra saturado. Previsiblemente esta sobreoferta no se resolverá a corto plazo ya que no es esperable un repunte de la demanda.

Por otro lado, incluso bajo el supuesto de que hubiera un cambio de tendencia en el comportamiento de la demanda de viviendas de nueva construcción, el desarrollo urbanístico está muy limitado por la normativa medioambiental de protección de entorno.

La construcción es, por tanto, un sector de actividad en claro descenso. Tan sólo una parte de los profesionales de la construcción podrán continuar desarrollando esta actividad durante los próximos años. Los constructores tradicionales que son verdaderos profesionales se mantienen pero ya no contratan trabajadores porque ha disminuido su actividad.

Además, cambian los especialistas porque cambia la forma de ejercer la profesión. De cara al futuro, la principal ocupación será en reformas y rehabilitación de fachadas y en la construcción de casas ecológicas. En estos campos sí existe una cierta demanda ya que, en concordancia con la promoción turística y medio-ambiental, se está potenciando la recuperación de la arquitectura tradicional.

- **Las micropymes agroalimentarias podrían incrementarse.**

La actividad industrial continuará siendo aislada y minoritaria porque para su desarrollo existen grandes limitaciones. La falta de suelo y la normativa medioambiental que es incompatible con muchas actividades industriales son las más importantes. Sin embargo, algunas pequeñas industrias familiares – talleres de artesanos o industrias alimentarias – pueden ser una alternativa, siempre y cuando el proceso productivo sea respetuoso con el medioambiente. Particularmente existe potencial para crear industrias transformadoras relacionadas con el sector agroalimentario: miel, conservas de productos hortícolas, mermeladas, alimentos ecológicos.

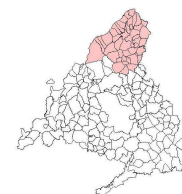
- **Las nuevas tecnologías de la información como fuente de creación de empleo**

La implantación de nuevas tecnologías de la información (IT) puede ser una fuente de empleo desde distintos ámbitos.

El teletrabajo consistente en la utilización de las IT para independizar al trabajador del lugar físico en el que se encuentre y puede potenciar el desempeño de varias actividades que podrían tener cabida en los municipios: instalación de profesionales autónomos; instalación de trabajadores que puedan realizar su labor a distancia en el seno de su empresa; instalación de empresas de negocio que tengan su sede o desarrollen parte de su actividad en La Sierra Norte.

También se puede potenciar el turismo de empresa vinculando negocios y turismo. De esta manera se puede dar a los municipios más rurales de la Sierra Norte una dimensión más allá de pueblos de visita de fin de semana.

Estas actividades requieren acceso a las IT: acceso a internet, e implantación de *wifi* en las zonas rurales y la creación de Centros de Tele trabajo.



- **Se revierte la tendencia descendente de la agricultura y la ganadería.**

El sector primario de ganadería y agricultura es muy minoritario pero parece que se ha frenado la tendencia descendente.

El clásico discurso de que el problema de la ganadería es la falta de relevo generacional está perdiendo actualidad. Algunas explotaciones ganaderas están pasando de padres a hijos. En ocasiones, los hijos ya son mayores y después de ocupar otros puestos de trabajo han decidido retomar la actividad familiar debido a que las otras opciones que se les presentan no son mejores.

El mantenimiento de la ganadería es también importante desde el punto de vista medioambiental. La Sierra Norte es una zona donde existe un alto riesgo de incendios y el mantenimiento de una carga ganadera adecuada reduce el riesgo.

Se han emprendido iniciativas con las que se intenta incentivar la ganadería y la agricultura tradicional: denominaciones de origen y fomento de la agricultura ecológica son intentos de conservar y promocionar productos autóctonos tradicionales que tienen unas características propias y que vienen determinados por las condiciones de producción que son propias de la zona. Algunos ejemplos son: la miel de la Sierra, el Pero (un híbrido manzana-pera) de la Horihuela, los judiones de la Sierra Norte, vino, aceite.

La agricultura ecológica es algo que merece la pena potenciar, ya que existe un importante mercado para estos productos no sólo en Madrid sino también en la propia Sierra Norte, donde hay una tienda de productos ecológicos que no se puede nutrir de productos locales y se abastece comprando fuera de la comarca.

También hay proyectos agrícolas de obtención de biomasa.

- **Oportunidades de negocio en la Sierra Norte**

La Cámara de Comercio de Madrid ha realizado un estudio en el que ha identificado las siguientes oportunidades de negocio para la Sierra Norte:

- Centro de cría y residencia de animales
- Servicios de limpieza
- Granja Escuela
- Actividades de turismo activo
- Residencia de ancianos

Las percepciones de las personas entrevistadas son coincidentes con este estudio, si bien se ha constatado que, en ocasiones, la legislación medioambiental ha sido un impedimento para que algunas de estas iniciativas se lleven a cabo.

I.2. Análisis Ocupacional y Demandas Laborales

I.2.1. Tipología de los puestos de trabajo

Los principales puestos de trabajo que se ofertan en la Sierra Norte se pueden clasificar por ramas principales de actividad. Las ramas principales de actividad se relacionan con las Familias Profesionales según el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales creado por el Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL) del Ministerio de Educación. Las principales ramas de actividad en la comarca de la Sierra Norte se corresponden con las siguientes familias profesionales:

- 1) Hostelería y Turismo
- 2) Servicios Socioculturales y a la Comunidad
- 3) Agraria
- 4) Otras

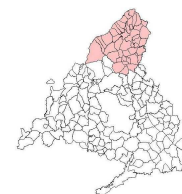
Las familias profesionales predominantes en la comarca están interrelacionadas, existiendo una complementariedad y transversalidad en las ocupaciones. Dentro de cada familia profesional se puede hablar de trabajadores por cuenta propia y trabajadores por cuenta ajena. La mayor demanda de empleo se da en las cuatro primeras familias listadas. Pero gran parte de la actividad económica de la comarca la realizan empresas familiares de autónomos que no contratan a nadie por lo que una parte importante de los trabajadores son trabajadores por cuenta propia. Se identifican a continuación las ocupaciones más demandadas en cada familia atendiendo al Código Nacional de Ocupación CNO-94 con una desagregación de cuatro dígitos.

1) Hostelería y Turismo

Esta familia profesional acoge tres grupos de actividades: restauración, alojamiento y otras actividades turísticas.

➤ **Restauración:**

Los puestos de trabajo ofertados por los restaurantes son:



- 5010. Cocineros y otros preparadores de comidas
- 5020. Camareros, bármanes y asimilados
- 5030. Jefes de cocineros, camareros y asimilados

La mayor demanda está en camareros. También se demandan cocineros aunque en menor medida. La contratación de jefes de cocineros o camareros es mucho menor dado que la mayoría de los restaurantes son empresas familiares o micropymes y son los propios empresarios los que realizan esta tarea.

➤ Alojamientos:

Los puestos de trabajo ofertados por los hoteles y los alojamientos rurales son:

- 9121. Personal de limpieza de oficinas, hoteles (camareras de piso) y otros establecimientos similares
- 9122. Lavaderos, planchadores y asimilados
- 4522. Recepcionistas en establecimientos distintos de oficinas

Puesto que la mayoría de los alojamientos rurales no son empresas familiares sino que son de los Ayuntamientos se hace necesario contratar trabajadores para su gestión. En muchos casos los alojamientos son pequeños y la ocupación es escasa y estacional por lo que se ofrece un trabajo estacional multiactividad en la que un mismo trabajador realiza las distintas tareas que ese requieren: limpieza, lavandería y recepción.

➤ Otras actividades turísticas.

Se incluyen las actividades de información y animación turística y actividades recreativas diversas. Las ocupaciones que se demandan son guías turísticos y monitores para actividades culturales al aire libre. Los códigos CNO-94 relacionados son:

- 3532 Animadores comunitarios
- 4510 Empleados de información y recepcionistas de oficinas
- 5143 Guías y azafatas de tierra

2) Servicios Socioculturales y a la Comunidad

Los trabajadores de esta familia profesional predominantes en la Sierra de Madrid se agrupan en dos áreas: servicios sociales y servicios personales.

➤ Servicios sociales

Los principales servicios sociales donde hay un nicho para el empleo incluyen las residencias de ancianos y otras residencias (residencia de minusválidos), las casas de niños, los centros de acceso público a internet y otros servicios a la población.

Las Residencias de Ancianos y Residencias de Minusválidos son una importante fuente de empleo porque además de médicos, enfermeros y otro personal de alta cualificación se requiere personal de menos cualificación: un auxiliar cada tres residentes, cocineros, personal de limpieza y lavandería, peluquería, etc. Atendiendo a la clasificación CNO-94 las ocupaciones más demandadas son:

Ocupaciones específicas del cuidado de personas

- *5129 Otros empleados en el cuidado de personas y asimilados*

Una residencia es además un alojamiento por lo que también se requieren personas que desempeñen ocupaciones propias de la hostelería:

- *5010. Cocineros y otros preparadores de comidas*
- *9121. Personal de limpieza de oficinas, hoteles (camareras de piso) y otros establecimientos similares*
- *9122. Lavaderos, planchadores y asimilados*
- *4522. Recepcionistas en establecimientos distintos de oficinas*

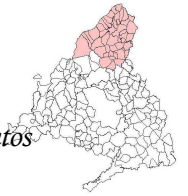
Las Casas de Niños son escuelas infantiles en que la gestión es compartida por el Ayuntamiento y la Comunidad de Madrid. Las plazas las convoca el Ayuntamiento y la principal ocupación que se requiere es:

- *5121 Empleados para el cuidado de niños*

Para los Centros de Acceso Público a Internet (CAPI) se requieren trabajadores que tengan unos conocimientos informáticos un poco más altos que los de simple usuario pero no se requiere titulación. Entre las ocupaciones clasificadas por el CNO-94 no se encuentra ninguna que se corresponda específicamente con esta ocupación. El código que está más relacionado es:

- *4400 Auxiliares administrativos con tareas de atención al público no clasificados anteriormente.*

Varias instalaciones que proporcionan servicios a la población como por ejemplo los polideportivos, o el área de descanso de Horcajo requieren servicios de limpieza y de vigilancia nocturna por lo que se ofertan las siguientes ocupaciones:



- *9121 Personal de limpieza de oficinas, hoteles (camareras de piso) y otros establecimientos similares.*
- *9220 Vigilantes, guardianes y asimilados*

Para las piscinas de los polideportivos que hay en casi todos los pueblos de la comarca y para las piscinas de las urbanizaciones existe demanda de socorristas. El CNO-94 correspondiente es:

- *5291 Bañista socorrista*

➤ **Servicios personales**

Los servicios personales se refieren a servicios de asistencia a domicilio. Los trabajadores que se requieren son:

- *5113 Asistentes domiciliarios*
- *5129 Otros empleos en el cuidado de personas y asimilados*
- *9110 Empleados del hogar*

3) Agraria

Dentro de la familia profesional agraria se estructuran cuatro áreas de competencia profesional: agricultura, ganadería, jardinería y forestal. Aunque cada una de las cuatro áreas es minoritaria en el conjunto de la actividad económica las cuatro tienen cabida en la Sierra Norte por lo que, al ser consideradas conjuntamente, el empleo que generan es considerable.

➤ **Forestal**

En la zona de la Sierra existe un alto riesgo de incendio durante el verano. Por ello se demanda un importante número de trabajadores en los retenes forestales de los bosques. No son bomberos sino trabajadores forestales. Los códigos CNO-94 que podrían corresponderse con estos empleos son:

- *8530 Operadores de maquinaria agrícola móvil*
- *9440 Peones forestales*

➤ **Ganadería**

La mayoría de los ganaderos son empresarios autónomos autoempleados que no contratan a nadie. Sin embargo, existe algún cebadero de terneros con categoría de PYME que contrata peones y personal especializado.

- *6129 Otros trabajadores cualificados por cuenta ajena de actividades ganaderas*
- *9420 Peones ganaderos*

Por otro lado, algunos ganaderos de ganado ovino están iniciando nuevas actividades de transformación de sus productos (queserías) lo cual hace que dispongan de menos tiempo para dedicarse al cuidado de las ovejas y esto provoca que exista cierta demanda de pastores. Entre los códigos CNO-94 no se encuentran pastores por lo que habría que clasificarlos como:

- *9430 Peones agropecuarios*

➤ **Agricultura**

Aunque la actividad agrícola que existe en la comarca es escasa existe potencial para la producción de ciertos productos y para ello se requieren

- *6021 Trabajadores cualificados por cuenta ajena en huertas, viveros y jardines*

➤ **Jardinería**

Los puestos que se demandan son:

- *6022 Trabajadores cualificados por cuenta ajena en huertas, viveros y jardines*

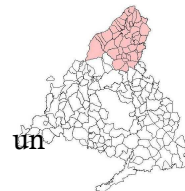
4) Otros

En el grupo “Otros” se agrupan todas las familias profesionales minoritarias que son el marco de una serie de ocupaciones que no se han podido incluir en las familias profesionales que han sido clasificadas como mayoritarias. A su vez, se pueden clasificar en tres grupos: industrias agrarias, otras industrias manufactureras y construcción; artes y artesanía y comercialización y marketing; y administración y gestión

➤ **Industrias agrarias, otras industrias manufactureras y construcción**

Estas familias profesionales pertenecientes al sector secundario comparten una serie de ocupaciones transversales:

- *9220 Vigilantes, guardianes y asimilados*
- *8630 Conductores de camiones*
- *9700 Peones de industrias manufactureras*
- *9800 Peones de transporte y descargas*



Estas tres últimas ocupaciones con frecuencia son ocupadas simultáneamente por un mismo trabajador

Para el sector de la construcción se requieren ocupaciones específicas de la construcción:

- 7210 *Albañiles y mamposteros*
- 7220 *Fontaneros e instalaciones de tuberías*
- 7230 *Electricistas de construcción y asimilados*

➤ Artes y artesanía y Comercialización y Marketing

Casi toda la ocupación que se enmarca en estas familias es trabajo por cuenta propia pero ocasionalmente también se pueden demandar los siguientes empleos.

- 5330 *Dependientes y exhibidores en tiendas, almacenes, quioscos y mercados*

➤ Administración y Gestión

Los ayuntamientos son una importante fuente de contratación y aunque algunos de los puestos que se ofrecen son trabajos para los que se requiere formación superior se demandan también ocupaciones de menor cualificación relacionados con la administración y gestión:

- 4400 *Auxiliares administrativos con tareas de atención al público*
- 4510 *Empleados de información y recepcionistas de oficinas*

Estos mismos trabajos se demandan también en otras instituciones y algunas empresas públicas o privadas.

- **Los trabajadores por cuenta propia**

En todas las familias profesionales existen trabajadores por cuenta propia: pequeños empresarios con o sin empleados que ejercen trabajos multifunción desempeñando las distintas tareas que se requieren para el desarrollo de su actividad además de ocuparse de la dirección administración y control.

1.2.2. Características de los puestos de trabajos ofertados

En el apartado anterior se ha hecho referencia a aquellos puestos de trabajo que se demandan en la comarca. **A partir de la información obtenida en las entrevistas durante el proceso participativo se describen a continuación las características de dichos puestos**

de trabajo atendiendo a tres aspectos: la formación requerida, las barreras para cubrir los puestos de trabajo y la importancia relativa en relación a la empleabilidad.

1.2.2.1 Formación requerida

Todos los puestos de trabajo requieren para su desempeño algún tipo de formación en mayor o menor grado.

- **Animadores Comunitarios y guías turísticos: Códigos CNO-94: 3532 y 5143**

Se emplean en diferentes actividades turísticas y recreativas. Los animadores que se requieren son por lo general monitores para actividades culturales al aire libre en las que participan residentes de la zona o visitantes de fin de semana. Habitualmente son gente joven y existen empresas que los proporcionan. Los animadores turísticos requieren un curso de pocas horas.

Los guías turísticos (guías de museo, de visitas al casco urbano u otras visitas) requieren un curso de habilidades laborales y de atención al público.

- **Encargados de Centros de Acceso Público a Internet y Empleados de la administración públicas y otras instituciones público privadas. Código CNO-94: 4400 y Empleados de información y recepcionistas: CNO-94: 4510, 4522**

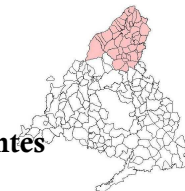
Los trabajadores ocupados en los CAPIs precisan conocimientos informáticos a nivel medio (más avanzados que los de simple usuario) y conocimientos de gestión de páginas web. A su vez los trámites administrativos cada vez más se gestionan vía on-line por lo que se requieren trabajadores formados en el manejo y gestión de aplicaciones informáticas y páginas web.

Los empleados de información y recepcionistas requieren un curso básico de manejo de un programa informático.

- **Cocineros, camareros y encargados de cocina: CNO-94 5010, 5020 y 5030**

En el caso de los cocineros se requiere formación en cocina y experiencia previa.

En el caso de los camareros los empleadores frecuentemente no demandan formación. Sin embargo, en la hostelería es muy importante la calidad y el buen servicio aunque no se trate de restaurantes de lujo. Cada vez hay mayor competitividad por lo que cada vez se requiere mayor calidad del servicio ofertado.



- **Trabajadores de cuidado de niños (CNO-94: 5121) servicios personales y asistentes domiciliarios. (CNO-94: 5133, 5129)**

Para el cuidado de niños se requiere cualificación en educación infantil. Es una formación reglada de 990 horas que habilita para desarrollar una actividad en escuelas infantiles con niños de 0 a 3 años o para niños de 3 a 6 años bajo la responsabilidad de un maestro en educación infantil.

Para los auxiliares de las residencias de ancianos y para los asistentes a domicilio se requiere formación en geriatría. Para los trabajadores de la residencia de discapacitados se requiere una formación muy solida porque son discapacitados adultos. Además es preciso tener vocación y determinadas actitudes personales. En opinión de los entrevistados, la formación debe estar bien diseñada de forma que sirva para descubrir el potencial de las personas: a través de la formación se puede descubrir la validez para desempeñar un puesto de trabajo en el que nunca se había pensado.

Para la asistencia a domicilio sería necesario formación en atención socio-sanitaria a personas a domicilio lo que proporciona una capacitación para ayudar a personas con especiales necesidades de salud física, psíquica y social.

- **Bañista socorrista CNO-94: 5291**

Se requiere formación específica que proporcione un título oficial de cualificación profesional y que proporcione formación en natación, primeros auxilios y prevención de accidentes en instalaciones acuáticas

- **Albañiles, fontaneros y electricistas (CNO-94 7210, 7220, 7230), operadores de maquinaria y conductores (CNO-94: 8530, 8630).**

La demanda de puestos de trabajo entre los profesionales de la construcción es muy escasa. La mayoría de las personas que desempeñan estas ocupaciones son profesionales autónomos que ya están formados. Sin embargo, en algunos casos se precisan cursos de actualización.

Los conductores precisan carnet de conducir de camión.

- **Mantenimiento forestal y jardineros CNO-94: 6111, 6129 y 9440**

Los trabajadores forestales que trabajan durante todo el año están formados y concienciados de la importancia que tiene el trabajo que realizan. Según algunos de los entrevistados, a los retenes forestales, con contratos de temporada durante el verano, no se les pide ningún tipo de formación para su contratación, sólo al conductor se le pide estudios básicos. Sin embargo, varias personas denuncian que en algunos casos a estos trabajos se les podía pedir algo más que el estado de vigilancia, y que se les debería dar algún tipo de formación medioambiental y de limpieza del monte con la que podrían sacar un mayor rendimiento a su trabajo.

Los jardineros requieren un curso de formación básica en jardinería para el mantenimiento de jardines y zonas verdes.

- **Otras ocupaciones de peonaje en el sector agrario, pastores, CNO-94: 9420 y 9430 y peones de fábricas CNO-94: 9700 y 9800**

Según las conclusiones alcanzadas durante el proceso participativo, para el desempeño de otros trabajos de peonaje en el sector agrario, la formación que se requiere es escasa y normalmente va a cargo del contratante. Análogamente los peones de fábricas requieren escasa formación y es la empresa la que se encarga de formarlos.

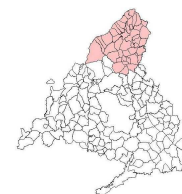
- **Dependientes y vendedores CNO-94: 5330, y empleados de hogar CNO-94: 5121 y 9110**

En general los empleadores de dependientes o comerciales no demandan formación específica pero sí una actitud positiva, conocimiento del sector y competencias de comportamiento. En general, la actitud positiva (responsabilidad e iniciativa propia) se valora más que la experiencia en el sector.

Tampoco se requiere formación para los empleados de hogar pero si se valoran competencias de comportamiento de madurez, seriedad y responsabilidad.

- **Personal de limpieza y vigilantes CNO-94: 9121, 9122, 9220.**

Cuando se demanda personal de limpieza los empleadores no requieren ningún tipo de formación específica. Para el puesto de vigilante en un organismo público, o privado, se requiere formación específica.



1.2.2.2. Barreras para acceder a los puestos de trabajo ofertados

La crisis económica y el aumento del paro que ha tenido lugar en los últimos meses hace que cada vez haya más trabajadores desempleados buscando empleo mientras que los puestos de trabajo ofertados están disminuyendo por lo que, en general, existen pocos problemas para cubrir los puestos de trabajo. Sin embargo, sí se dan una serie de condiciones y características en los puestos de trabajo que se traducen en dificultades o barreras para la empleabilidad en las diferentes ramas de actividad. Entre ellas se han identificado las siguientes:

- **Estacionalidad**

Una característica común de gran parte de los puestos de trabajo ofertados es la estacionalidad. En los pueblos de la Sierra los visitantes y población estacional son los motores de gran parte de la actividad. Por ello hay sectores de actividad que se concentran en los fines de semana y en el verano, para atender las demandas de la población estacional. No sólo afecta al sector de la hostelería y el turismo, sino también al comercio.

La actividad de las residencias de ancianos también se incrementa en el verano, ya que no todos los residentes lo son durante todo el año.

Los trabajos vinculados al sector agrario están asimismo afectados de forma importante por la estacionalidad: los retenes del bosque que se emplean en el verano, los peones agrarios y otros trabajadores de cooperativas o empresas agroalimentarias son también empleos estacionales que dependen de los ciclos de los cultivos.

- **Dependencia de subvenciones para la contratación**

Además de la temporalidad en el empleo derivada de la estacionalidad de la demanda existe una temporalidad derivada de las subvenciones: los empleos dependientes de los Ayuntamientos son en su mayoría contratos temporales con cargo a subvenciones. Hay personas que estructuran su vida trabajando seis u ocho meses al año en empleos temporales que dependen de subvenciones. Por ejemplo, algunos habitantes de la Sierra Norte trabajan en verano en los retenes forestales, en invierno en un puesto que le ofrecen con el programa de corporaciones locales, y durante unos meses al año está desempleado dedicándose a sus quehaceres domésticos o trabajando durante el fin de semana en algún restaurante. En ocasiones el mismo que lleva un alojamiento rural durante el fin de semana es el que barre su municipio durante la semana en virtud a un contrato temporal que tiene con el Ayuntamiento. Son personas que están instaladas en la temporalidad del empleo y

son muy dependientes de las subvenciones que la Comunidad de Madrid destina a los Ayuntamientos.

En algunos casos se han reducido las subvenciones destinadas a los Ayuntamientos lo cual ha tenido importantes consecuencias en el empleo. Algunos de los desempleados que hay ahora trabajaban en estos programas que han desaparecido.

- **Alto nivel de rotación**

La estacionalidad condiciona el hecho de que se dé un alto nivel de rotación. En los pueblos se vive de fin de semana y se trabaja de fin de semana por eso el nivel de rotación es tan grande, porque trabajar el fin de semana es siempre la última opción. En la hostelería hay un alto nivel de rotación, y también hay empresas que aparecen y desaparecen constantemente.

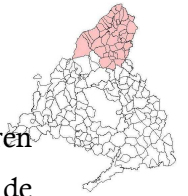
La necesidad de tener que desplazarse para acudir al puesto de trabajo y la precariedad en el empleo son otros factores que condicionan el alto nivel de rotación que se da en determinados puestos de trabajo.

- **Falta de formación**

En varios pueblos de la Sierra hay un grupo de jóvenes que ni siquiera ha acabado la ESO. Existen varios programas que se ocupan de la inserción laboral de estos jóvenes pero se procura que terminen la ESO o al menos que estén matriculados en un programa de educación para adultos para que obtengan la titulación mínima. En la Sierra Norte un 40 por ciento de la población no tiene estudios más allá de los estudios primarios.

La falta de formación también puede ser una dificultad en los puestos de camarero. Son puestos que se cubren en un porcentaje importante con inmigrantes que, aunque tienen voluntad, tienen falta de formación. No tienen la cultura de la hostelería y desconocen las tradiciones culinarias y costumbres (*“les preguntas que ingredientes tiene un plato o como está cocinado y lo desconocen”*). El alto nivel de rotación, a su vez, dificulta su formación. En general todos los hosteleros de bares y restaurantes se quejan de que en cuanto han formado a un camarero, en cuanto aprende la dinámica, se va y tienen que formar a otro.

En otros puestos que se cubren en un porcentaje importante con inmigrantes, como por ejemplo, limpieza de alojamientos o de oficinas, la falta de conocimiento del idioma puede ser un obstáculo para el empleo.



Los puestos de encargados de los Centros de Acceso Público a Internet también requieren formación específica por lo que no se encuentran fácilmente en los municipios. A pesar de que se ofrecen cursos de formación no se encuentran trabajadores con facilidad porque los residentes en la comarca son reacios a desplazarse entre los pueblos de la sierra.

Otro puesto que cuesta trabajo cubrir porque no se encuentran trabajadores formados es el de socorrista para piscinas de polideportivos y urbanizaciones. Hay empresas que los proporcionan pero aún así hay veces que no se cubren. Normalmente se ocupan trabajadores, de fuera de la comarca, en la comarca porque no se encuentran residentes en los municipios con la formación requerida.

Los educadores de Casas de Niños tampoco se cubren con residentes de los municipios porque tampoco se encuentran personas convenientemente formadas. En general, los trabajos para los que se requiere mayor formación se cubren con gente de fuera. Cuando la cualificación requerida es poca no suele haber problemas para cubrirlos con residentes de los mismos municipios o de los municipios colindantes.

- **Deficiencia en el transporte interno dentro de la comarca**

Como se ha señalado en el apartado anterior acudir al puesto de trabajo genera muchos desplazamientos. Muchos de los empleos para los que se requiere mayor cualificación los ocupan trabajadores que se desplazan desde Alcobendas o desde San Sebastián de los Reyes. Las residencias de ancianos generan mucho movimiento porque cuando se encuentran las personas adecuadas, frecuentemente no están en la zona. En los empleos en que la cualificación es menor, la mayoría de las personas que los ocupan residen en la comarca, pero no siempre en el mismo municipio donde desarrollan las actividades.

Consecuentemente el acceso a los puestos de trabajo ocasiona muchos desplazamientos a escala intracomarcal. Por ejemplo, en Torremocha hay 350 empleos directos y a primera hora de la mañana llega un montón de gente para acudir a su puesto de trabajo. En Redueña es al revés, el tráfico es de salida. En Patones hay tráfico de salida y de entrada al cincuenta por ciento.

No existen conexiones internas de desplazamiento entre los municipios de la comarca por lo que los desplazamientos tienen que ser en coche. Cuando los pueblos están próximos a la Nacional I el transporte público puede ser una opción pero en los pueblos que están más alejados de la Nacional I la única posibilidad es desplazarse en coche, lo cual puede ser un impedimento para poder ocupar un puesto de trabajo en algunos casos.

- **Trabajo informal o sumergido**

Otra dificultad es que gran parte del trabajo ofertado es informal o sumergido. Frecuentemente es el caso de las personas que trabajan como empleados de hogar. También se da en el caso de personas que se contratan como vigilantes de obra. Algunos pequeños empresarios autónomos también contratan de forma informal a trabajadores que les ayuden en épocas en las que su actividad demanda una mayor mano de obra.

- **La limitaciones medioambientales y urbanísticas**

La protección del entorno es a la vez una oportunidad y una limitación para el empleo en los municipios de la comarca. En Sierra Norte existen muchas ideas y personas con gran iniciativa privada que han emprendido una actividad innovadora y han creado su propio puesto de trabajo, o han creado una pequeña empresa que proporciona empleo a otras personas. Pero existen también grandes ideas y oportunidades de negocio que se han visto limitadas por los mecanismos de protección del entorno. La legislación medioambiental es un problema para un empresario porque limita mucho las actividades que se pueden emprender. Por ejemplo, las actividades en los embalses (piragüismo, natación, vela...) no están permitidas. Otras actividades como las granjas escuela tienen que cumplir una serie de requisitos que en ocasiones no han sido asumibles por los promotores y no han podido llevarse a cabo, a pesar de que es una actividad que ha sido identificada como una oportunidad de negocio en la Sierra Norte.

I.2.2.3. Importancia relativa en relación a la empleabilidad

De todos los puestos de trabajo identificados unos tienen mayor empleabilidad que otros, o lo que es lo mismo, su importancia como opción de empleo es mayor en unas ocupaciones que en otras.

Toda la información recogida en las entrevistas en relación a las demandas laborales, responde a la opinión de los entrevistados.

Esta información se puede completar con un análisis de las ofertas concretas de empleo existentes. En la Tabla I.2. Se recogen ofertas de empleo que han sido identificadas a través de una búsqueda en las bolsas de empleo de las páginas web de los ayuntamientos y en páginas especiales. Estos anuncios pueden ser representativos de cuáles son las características del empleo ofertado.

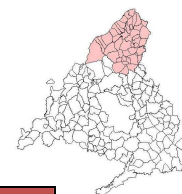


Tabla I.2. Ofertas de empleo publicadas en la web (mayo, 2009)

PUESTO	Empresa	Zona geográfica	Características/requisitos del puesto
Administrativo	Taller de chapa y pintura	la Cabrera	Se valorarán conocimientos en contabilidad y experiencia en el sector aunque no es requisito imprescindible.
Asist. ayuda a domicilio	Empresa Asermut	Torremocha	Valorable titulación/cursos gerocultor pero no imprescindible. Valorable carnet de conducir y vehículo propio pero tampoco imprescindible. Se ofrece contrato fijo
Camarero	Hotel	Miraflores de la Sierra	Turnos rotativos- Se valorará experiencia, conocimientos de gastronomía, vinos y un 2º idioma
Camarero	Restaurante	Patones de Arriba	Fin de semana
Camareros	Restaurante	Patones de Arriba	
Camareros	Restaurante	Patones	Fines de semana
Camareros	Restaurante	El Berrueco	
Camareros	Restaurante	Torrelaguna	Se precisa experiencia
Cerrajeros		San Agustín de Guadalix	Carnet de conducir. Seis meses prorrogables
Cocinero	Restaurante	Patones de Arriba	Fin de semana. Ayudante de cocina
Cocinero	Residencia de ancianos	Patones	
Cocinero	Hostal Restaurante	Cervera de Buitrago	
Cocinero	Residencia	Berzosa de Lozoya	35 h. turnos rotativos lunes a domingo.
Cocinero	Restaurante	Cabanillas de la Sierra	Empleo fijo
Cocinero	Restaurante	El Berrueco	
Cocinero	Residencia de ancianos		Contrato de sustitución. Requisito manipulador de alimentos y experiencia
Cocineros	Restaurante	Torrelaguna	Se precisa Experiencia
Cocineros	Restaurante	Patones	Fines de semana
Comercial	Empresa Agroalimentaria	Sierra Norte	Contrato por horas. Experiencia. Conocedor del mercado geográfico Sierra de Madrid.
Conductor	Mensajería	Sierra Norte	Suplencia de un mes.
Conductor camión grúa	Embalse del Atazar	El Atazar	Para suplir baja
Conductor camión grúa	Construcción	Torrelaguna	
Conductor de camión	Empresa ERJESA	El Berrueco	
Conductor grúas	Grúas Venturada	Venturada	Imprescindible carnet permiso C, con experiencia
Dependiente	Empresa de informática y servicios	La Cabrera	
Dependiente de ropa y encargada			Responsable con mentalidad de futuro, iniciativa propia, experiencia en el sector, pero si no tienes experiencia y reúnes estas cualidades también.
Educadores de niños	Casa de Niños	Navalafuente	Se requiere formación específica. Contrato laboral anual renovable
Electricista, mecánico o fontanero	Empresa de mantenimiento de aguas	Torremocha	Conocimientos básicos de informática. Carnet de conducir. Residencia en la zona. Jornada completa. Contrato indefinido.
Encargado	Supermercado	El Vellón	
Gerocultor	Residencia de ancianos	Miraflores de la Sierra	Seis meses
Gerocultoras (2)	Residencia de ancianos	Miraflores de la Sierra	Contratos de uno y tres meses para cubrir vacaciones
Instalador telecomunicaciones	Empresa de telecomunicación		Con o sin experiencia, formación a cargo de la empresa, imprescindible carnet de conducir

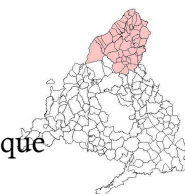
PUESTO	Empresa	Zona geográfica	Características/requisitos del puesto
Jardinero o aprendiz	Empresa de jardinería	Venturada	Carnet de conducir. No se necesita coche propio. Tres meses con posibilidad de prórroga
Limpiadora		La Cabrera	Sustituir vacaciones. Media Jornada.
Limpiadora	Residencia de ancianos	Miraflores de la Sierra	Para el mes de septiembre
Limpieza	Oficinas	Redueña	Horario flexible 3- horas semana. Se paga transporte. Contrato y alta en la SS
Limpieza	Residencia de ancianos	Patones	Auxiliares de limpieza para la cocina en turnos de 40 h semanales 5 días a la semana, para sustituciones de verano
Limpieza	Restaurante	Patones de Arriba	
Monitor		La Serna del Monte	Turno de mañana o de tarde
Monitor de tiempo libre	Corporaciones locales	Lozoya	Duración: seis meses
Monitor de tiempo libre	Casa de la juventud	Miraflores de la Sierra	Seis meses. Dos sábados al mes. Título de monitor de ocio o equivalente
Monitores de tiempo libre	Campamentos urbanos	Piñuecar	Trabajo temporal de verano
Operaria	Control de calidad de alimentos	San Agustín de Guadalix	Mujeres. No se necesita experiencia. Turnos rotativos.
Operarios	Empresa agroalimentaria	Torremocha	Se valorará experiencia en el sector oleícola y vinícola
Peón		El Berrueco	Mozo de Almacén
Peón	Ayuntamiento	Prádena del Rincón	Seis meses
Peón	Disecación de trofeos de caza	Venturada	Tareas de disecación de trofeos de caza. Posibilidad de contrato de larga duración
Peón-albañil		Sierra Norte	Contrato de seis meses por obra y servicio
Peones	Emp. de equitación	Lozoya	Contrato indefinido. No se necesita experiencia
Peones-albañiles	Emp. construcción		Jornada completa. Formación a cargo de la Empresa
Personal de mantenimiento	Camping	Cervera de Buitrago	Se valorará residencia en los municipios, experiencia, carnet de conducir. Contrato temporal
Retenes forestales	Ingeniería forestal		Carnet de conducir
Socorrista			10-12 horas de lunes a domingo semanas alternas
Socorrista	Áreas recreativas	Cervera de Buitrago	De junio a septiembre
Técnico informático	Informática y servicios	La Cabrera	
Vigilante	Camping	Cervera de Buitrago	Se valorará residencia en los municipios, experiencia, carnet de conducir. Contrato temporal
Vigilante	Polideportivo		Conserje. 3 meses, 12 h. semanales fines de semana

Fuente: Elaboración propia. Datos: bolsas de empleo de los ayuntamientos y páginas web especializadas

El análisis de los datos incluidos en la tabla sirve para corroborar algunas de las conclusiones alcanzadas en el análisis de las entrevistas, como por ejemplo la estacionalidad del empleo y la formación requerida.

Para poder estimar cuál es la importancia relativa de cada ocupación en relación a los empleos, qué proporcionan en cantidad y calidad se hace una valoración conforme a tres criterios:

- a) Son ocupaciones que se han mencionado en las entrevistas



- b) Se han encontrado ofertas de trabajo publicadas en las bolsas de empleo en las que se demandan estas ocupaciones.
- c) Son ocupaciones que proporcionan un empleo de calidad en términos de continuidad y estabilidad.

Cada uno de los tres criterios se valorará en un rango de 1 a 3 puntos. Con respecto al primer criterio si la ocupación se ha mencionado ocasionalmente en las entrevistas se valorará con 1 punto, con 2 puntos si se ha mencionado en más de una ocasión y con 3 puntos si se menciona reiteradamente. Análogamente, con respecto al segundo criterio se valorará con 1 punto si aparece una o dos veces en el listado de las ofertas de empleo publicadas, con 2 puntos si aparece tres o cuatro veces, y con 3 puntos si aparece más de cuatro veces.

Teniendo en cuenta la información recogida en las entrevistas y la información que aparece en las características de los empleos ofertados se puede valorar también el tercer criterio. Cuando se trata de ocupaciones que en la mayoría de los casos proporcionan empleo estable durante todo el año se le asignará tres puntos, cuando el empleo que proporcionan es parcialmente estable, parcialmente temporal o existe una cierta continuidad en la temporalidad de manera que se pueda considerar empleo “fijo-discontinuo” se le asignarán 2 puntos, cuando la ocupación es mayoritariamente estacional y mayoritariamente temporal se le asignará 1 punto.

De este modo a cada ocupación se le puede atribuir una valoración en relación a su importancia relativa como nicho de empleo en una escala de 1 a 9, tal y como se esquematiza en el cuadro de la Tabla I.3.

Tabla I.3. Criterio para valorar la empleabilidad de las ocupaciones

	Escala de valores (de menor a mayor frecuencia)		
	1	2	3
a) Son ocupaciones que se han mencionado en las entrevistas			
b) Se han encontrado ofertas de trabajo publicadas en las bolsas de empleo en las que se demandan estas ocupaciones.			
c) Son ocupaciones que proporcionan un empleo de calidad en términos de continuidad y estabilidad.			

Esta valoración permite clasificar o establecer un ranking de las ocupaciones detectadas para las que existe demanda en función de su mayor o menor empleabilidad. A partir del análisis de las entrevistas se han identificado un total de 29 ocupaciones, según el código nacional de ocupaciones CN0-94. Estas ocupaciones, que se detallan agrupadas por

principales familias profesionales en el apartado anterior, aparecen ordenadas en virtud de la empleabilidad en la Tabla I.4.

- **Ocupaciones de empleabilidad muy alta**

Los puestos de camarero y cocinero son los puestos más solicitados de la zona y están a la cabeza del ranking. Aunque en el sector de la hostelería se demandan más camareros que cocineros, los cocineros no sólo se emplean en restaurantes sino también en residencias de ancianos y otras residencias y por ello existe una demanda importante como prueba el hecho de que en torno a una tercera parte de las ofertas de empleo que se publican en las bolsas de empleo de los ayuntamientos demandan cocineros o camareros (Tabla I.4.). Si bien, hay que volver a insistir en el hecho de que muchos de estos puestos de trabajo están afectados por la estacionalidad.

Los **conductores de camiones** y el **personal de limpieza** son las ocupaciones que siguen en el ranking. Los conductores de camiones tienen trabajo como repartidores en diferentes empresas industriales y de servicios además de en el sector de la construcción. El personal de limpieza se demanda para los alojamientos rurales, para las residencias de ancianos y para otras oficinas. Los servicios de limpieza han sido identificados por la Cámara de Comercio como una oportunidad de negocio para la Sierra Norte, lo cual es coincidente con el presente análisis.

- **Ocupaciones de empleabilidad alta**

El siguiente escalafón en cuanto a la empleabilidad, lo ocupan: los **gerocultores y asistentes para el cuidado de ancianos**: en residencias o asistentes domiciliarios); los **retenes forestales** para el cuidado de los bosques; y los **dependientes de tiendas** ya que, aunque gran parte de los dependientes de tiendas y otros establecimientos comerciales son autoempleados, el pequeño comercio es una actividad importante en la comarca, por lo que también existe demanda para esta ocupación.

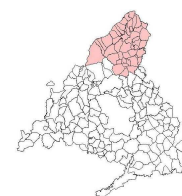


Tabla I.4. Importancia relativa de las principales ocupaciones en relación a la empleabilidad

CNO-94	Criterios	valor			Total	Nivel de empleabilidad
		a	b	c		
5030. Jefes de cocineros, camareros y asimilados		3	3	2	8	MUY ALTA
5020. Camareros, bármanes y asimilados		3	3	2	8	
5010. Cocineros y otros preparadores de comidas		3	3	2	8	
8630 Conductores de camiones		2	3	3	8	
9121 Personal de limpieza de oficinas, hoteles (camareras de piso) y otros ...		2	3	2	7	
5129 Otros empleados en el cuidado de personas y asimilados		2	2	2	6	ALTA
5113 Asistentes domiciliarios		2	1	3	6	
9440 Peones forestales		2	1	3	6	
5330 Dependientes y exhibidores en tiendas, almacenes, quioscos y mercados		1	2	3	6	
5143 Guías y azafatas de tierra		2	2	1	5	
3532 Animadores comunitarios		2	2	1	5	
5121 Empleados para el cuidado de niños		1	1	3	5	MEDIA ALTA
4400 Auxiliares administrativos con tareas de atención al público		1	1	2	4	
8530 Operadores de maquinaria agrícola móvil		1	1	2	4	
7230 Electricistas de construcción y asimilados		1	1	2	4	
7220 Fontaneros e instalaciones de tuberías		1	1	2	4	
7210 Albañiles y mamposteros		1	1	2	4	
6021 Trabajadores cualificados por cuenta ajena en huertas, viveros y jardines		1	1	2	4	
5291 Bañista socorrista		1	1	2	4	
9800 Peones de transporte y descargas		1	1	2	4	
9700 Peones de industrias manufactureras		1	1	2	4	
9430 Peones agropecuarios		1	0	3	4	MEDIA
9110 Empleados del hogar		1	1	1	3	
9220 Vigilantes, guardianes y asimilados		1	1	1	3	
9122. Lavanderos, planchadores y asimilados		1	0	2	3	
6129 Otros trabajadores cualificados por cuenta ajena de actividades ganaderas		1	0	2	3	
4522. Recepcionistas en establecimientos distintos de oficinas		1	0	2	3	
4510 Empleados de información y recepcionistas de oficinas		1	0	2	3	
9420 Peones ganaderos		1	0	2	3	

Fuente: elaboración propia

(*): Rango de empleabilidad (1 a 3): A: según percepción de los entrevistados; B: según las ofertas de trabajo publicadas; C: según la continuidad y estabilidad.

Otros empleos cuyo nivel de empleabilidad puede calificarse como alta son: los monitores de ocio y tiempo libre y los guías turísticos que se demandan en muchas actividades turísticas que se están promoviendo aunque son empleos con gran estacionalidad y temporalidad; los auxiliares administrativos que se demandan en todos los ayuntamientos además de otras empresas; y los educadores de niños que aunque se demandan en menor número son empleos más estables.

La empleabilidad del resto de las ocupaciones identificadas es media porque el número de puestos de trabajo que se ofertan para tales ocupaciones es pequeño.

I.3. Análisis de la Oferta Formativa Existente

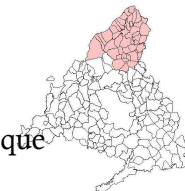
I.3.1. Tipología de los cursos ofertados

Existe una amplia batería de cursos que son impartidos por distintos organismos. Estos organismos son principalmente tres: el Servicio Regional de Empleo, la Cámara de Comercio y el Grupo de Desarrollo Local GALSINMA. Los cursos ofertados son muy variados y poseen diferentes temáticas y modalidades. En el Anejo V se incluye un listado con la totalidad de los cursos ofertados en la comarca.

En las entrevistas se ha hecho mención especial de algunos de ellos que se pueden clasificar en función de a quién van dirigidos: empleados o desempleados.

Entre los cursos dirigidos a empleados están aquellos específicamente dirigidos a empresarios autónomos y los cursos obligatorios.

- **Cursos dirigidos a empresarios autónomos:** La intención de estos cursos es de promover el proceso de adaptación a las nuevas tecnologías y de actualización al objeto de incrementar la competitividad de los empresarios:
 - los cursos de **alfabetización informática** y de **diseño de páginas web** son los más frecuentes porque para ello los ayuntamientos cuentan con los Centros de Acceso Público a Internet.
 - Para el sector de la hostelería se han dado cursos de **gestión de bares y restaurantes** y de **atención al cliente y protocolo en la hostelería**. Son cursos gratuitos de corta duración (dos jornadas). Aunque son especialmente interesantes para trabajadores del sector también pueden asistir desempleados.
- **Cursos obligatorios:** están destinados tanto a empresarios como a asalariados. Son básicamente dos: los cursos de riesgos laborales y los cursos de manipulador de alimentos.
 - Los cursos de **riesgos laborales** tienen carácter transversal y están destinados a cualquier actividad o cualquier sector aunque se tienen que adaptar a los requerimientos de cada actividad.
 - Los cursos de **manipulador de alimentos** están dirigidos a los trabajadores de la hostelería, de la industria alimentaria y de la distribución alimentaria. Son obligatorios para todos los trabajadores de estos sectores y normalmente los cursan



personas que ya están empleadas pero también se imparten para desempleados que pretenden trabajar en estos sectores.

- Para empresarios que se dedican a la cría de perros para cacerías se han ofrecido cursos de **bienestar animal en el transporte**. También son obligatorios para la gente que transporta animales. Se han dado cuatro cursos en la comarca y han tenido mucha aceptación.

Entre los cursos dirigidos a desempleados hay varias modalidades. Durante el proceso participativo se han mencionado cursos de formación-empleo, cursos para formar en competencias con las que se potencie la empleabilidad de los desempleados, cursos específicos para mujeres y cursos de apoyo a la búsqueda de empleo.

- **Programas mixtos de formación-empleo.** El más extendido es el formato de escuela taller. Se imparte una formación sólida (en torno a 600 horas de formación). Durante el proceso formativo siempre se hace obra real, no se realizan simulaciones. Se enseñan las competencias básicas de un oficio, combinando la formación teórica en el aula, con la formación práctica en el taller y la realización de un trabajo real en la ejecución de una obra o un servicio de interés general y social. Los destinatarios de los cursos son parados y jóvenes que han concluido la ESO.
 - Los que más se han dado en la comarca han sido la **escuela taller de cerrajería – carpintería** y la **escuela taller de jardinería**. De ellos salen cerrajeros y jardineros cualificados.
 - Otras escuelas taller que se han impartido en la zona y que han sido mencionadas en el proceso participativo han sido **la escuela taller de mantenimiento integral de edificios, la escuela taller de energía solar o energías alternativas**.
 - Se hizo una escuela taller de **bioconstrucción** donde se ofrece formación para la construcción de casas biológicas con materiales tradicionales aislantes tales como jara y otras plantas autóctonas con las que se hace palés de biomasa.
 - Está en marcha una **escuela taller de educación infantil**.
- **Cursos para formar en competencias.** Son cursos de menor duración que el de las escuelas taller y proporcionan competencias específicas para ejercer una ocupación determinada.
 - Los más habituales son los relacionados con la actividad turística: cursos de **camarero** (que incluyen un módulo de manipulación de alimentos), de **guías turísticos** y de **turismo adaptado a discapacitados**.

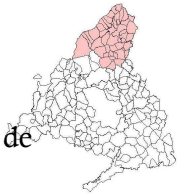
- También se han hecho cursos para el cuidado de personas: desde cursos de **gerocultura** hasta para **auxiliares de comedores infantiles**.
- **Cursos específicos para mujeres:** los cursos que se han hecho para mujeres desempleadas son:
 - Curso de **auxiliares para residencia de ancianos**
 - Curso de **camionera**. Son cursos para la obtención del carnet de conductora de camión. Hubo que empezar por el curso de carnet de conducir tipo B, ya que no todas las mujeres que querían optar al carnet de conducir de camión lo tenían. También se han impartido cursos de conductoras de autobús.
- Cursos de **apoyo a la búsqueda de empleo:** la formación que se imparte en estos cursos incluye aspectos como búsqueda de ofertas de trabajo en internet, preparación del *curriculum vitae* de forma eficiente y prácticas para afrontar una entrevista de trabajo.

I.3.2. Adecuación de los cursos ofertados a las demandas formativas

A la hora de evaluar el éxito de un curso se emplean dos tipos de indicadores: indicadores de realización e indicadores de impacto. Con los indicadores de realización se mide el resultado inmediato derivado de la realización de un curso: número de alumnos que lo han cursado en relación con las expectativas, número de alumnos que han finalizado el curso con éxito en relación a los alumnos que lo han cursado, etc. Con los indicadores de impacto se evalúa el resultado en términos de la repercusión del curso en la potencial empleabilidad y competitividad laboral de las personas que lo han cursado.

Cuando un curso no ha tenido éxito en términos de realización hay que preguntarse por las causas – debilidades que presenta el curso – que pueden ser relativas a la falta de interés o a otros impedimentos. La falta de interés puede derivarse de que la temática no responde a las demandas formativas de los alumnos. Aunque exista interés sobre la temática del curso hay veces que existen dificultades para llevarse a cabo derivadas de la modalidad del curso, (gratuito, no gratuito o retribuido) del horario y el calendario, del lugar donde se imparte o de otras causas.

Cuando un curso no tiene éxito en términos de repercusión en el empleo puede ser debido, entre otras causas, a que no se hizo bien el diagnóstico de las necesidades laborales y la temática del curso no responde adecuadamente a las demandas del mercado laboral o



porque aquellas personas que lo han cursado están motivadas por otras razones distintas de la consecución de un puesto de trabajo a la hora de incorporarse al curso formativo.

Durante las entrevistas se ha preguntado por la adecuación y las debilidades de los cursos ofertados. A partir de las respuestas obtenidas se puede evaluar el éxito de los cursos que se han llevado a cabo en función de los indicadores descritos: dificultades para la realización de los cursos, y repercusión en la empleabilidad y en la competitividad. **El análisis se basa únicamente en las respuestas de los entrevistados por lo que no es un análisis exhaustivo sino que se trata de recoger las percepciones de la población.**

- **Los cursos obligatorios**

En general los cursos obligatorios han sido bien acogidos. En particular el curso de Manipulación de Alimentos. Estos cursos los ofrece el Grupo de Acción Local y la Cámara de Comercio. La Cámara de Comercio cobra 50 euros mientras que en el GAL se ofrecen gratuitamente por lo que están desbordados. Dado que los trabajadores del sector de la hostelería presentan un alto índice de rotación, siempre existe demanda para estos cursos. No sólo han tenido éxito en términos de realización, sino también en términos de su repercusión en la competitividad ya que al ser obligatorios los trabajadores ocupados o empresarios que no lo tienen están en una situación de desventaja.

- **Las Escuelas Taller.**

Las escuelas taller de jardinería y la de cerrajería y carpintería se valoran muy positivamente. Mayoritariamente las han cursado jóvenes que han terminado la ESO y no han querido continuar los estudios. No han tenido problemas para cubrir los cursos porque siempre ha existido demanda. Además el porcentaje de inserción laboral es muy alto. En el caso de los cerrajeros-carpinteros es próxima al cien por cien. Únicamente no se incorporaban al mundo laboral los que seguían estudiando. En la zona se han abierto varias cerrajerías promovidas por antiguos alumnos de las escuelas taller que a su vez contratan a alumnos de las nuevas promociones.

Otras escuelas-taller han funcionado bien en términos de demanda por parte de los alumnos, ya que al ser cursos retribuidos el salario es un incentivo importante.

También se han propuesto algunas escuelas taller que finalmente no se han llegado a dar bien porque no se han concedido por parte de los organismos que los cofinancian o porque ha habido alguna dificultad para llevarlo a cabo.

Por ejemplo, se solicitó un taller de empleo de mampostería y cantera para mayores de 45 años pero no se concedió porque se consideró que en el sector de la construcción está disminuyendo la demanda de empleo y la inserción laboral sería insuficiente. Los últimos talleres que se han pedido de cerrajería y jardinería tampoco se están concediendo porque aunque han funcionado muy bien como se han dado varios se considera que ya está cubierta la demanda laboral.

En Torrelaguna se solicitó una escuela taller de energía solar. Aunque se concedió la subvención requerida finalmente no se pudo realizar porque no se encontraron profesores, ya que las personas que están formadas en este campo están desbordadas de trabajo y no es fácil encontrar gente disponible para impartir los cursos.

- **Los cursos gratuitos**

Los entrevistados coinciden en señalar que los cursos de conductora de camión han funcionado bien y los valoran positivamente. Son cursos que han tenido mucha aceptación: muchas mujeres de la Sierra Norte tienen el carnet de camión y algunas de ellas están trabajando de camioneras. La repercusión laboral se considera satisfactoria: algunos la cifran en el 30 por ciento.

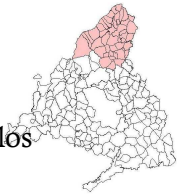
Sin embargo, hay otros cursos que han tenido aceptación pero la repercusión laboral es muy insatisfactoria. Por ejemplo se han hecho cinco ediciones del curso de guías de turismo rural, han finalizado unos 300 alumnos y en torno a una docena están trabajando de guías. Quizá el territorio no es suficiente para absorber tantos demandantes de empleo en este sector.

También hay residentes en la comarca que tienen interés en los cursos por interés formativo, para crecer en conocimiento, pero que no busca empleo.

Por otro lado hay cursos que no salen adelante por falta de alumnos. Los motivos por los que no se consigue movilizar a un número suficiente de alumnos son diversos.

Cuando los cursos están destinados a trabajadores ocupados es complicado encontrar un horario que satisfaga todas las peculiaridades. Por esta razón los organismos que ofrecen estos cursos están considerando la posibilidad de impartir cursos online.

Cuando los asistentes a los cursos son desempleados tienen menos restricciones con respecto al horario. Si los cursos están dirigidos a mujeres se procura que coincidan con el horario escolar. En el caso de los parados el mayor problema para cubrir los cursos está en



el transporte ya que a los trabajadores desempleados les cuesta mucho desplazarse entre los pueblos de la Sierra aunque la distancia sea sólo de cinco kilómetros.

Toda la formación está incentivada por la existencia de subvenciones. Cuando los cursos son gratuitos y no se paga ni se recibe una retribución, el compromiso formativo por ambas partes es menor y se produce desinterés por lo que esta modalidad suele tener un alto porcentaje de absentismo. Incluso para cursos a los que se les reconoce mayor potencial para el empleo en la Sierra Norte, como los cursos de camarero, existen dificultades para movilizar el número mínimo de alumnos para poder impartir el curso. Puede ser porque la temática del curso no esté bien orientada y no exista verdadero interés en el curso.

I.4. Acciones y cursos formativos propuestos para responder a las demandas de formación detectadas.

I.4.1. Cursos de formación

La propuesta de cursos de formación debe contemplar dos aspectos distintos: la temática de los cursos y la modalidad en la que se imparten.

I.4.1.1. En cuanto a la temática

La temática de los cursos que se ofrecen no siempre se corresponde con las necesidades formativas. En el apartado anterior se ha hecho referencia al hecho de que cuando un curso no funciona puede ser debido a que la temática del curso no es acertada. La temática de los cursos es muy variada y se abarcan muchas ramas de actividad pero sólo se deberían impartir aquellos para los que exista una demanda real y que garanticen una repercusión en la empleabilidad y la competitividad. Asimismo, a pesar de la gran batería de cursos que se ofrecen se ha detectado que existe demanda de formación específica para lo que no existe oferta formativa en la Sierra Norte. A continuación se relacionan los cursos que, por considerarse que podrían tener una mayor repercusión en la empleabilidad y en la competitividad se juzgan prioritarios.

- **Cursos para empresarios y emprendedores**

En la Sierra Norte las posibilidades de trabajar por cuenta ajena son limitadas ya que no existen grandes empresas que contraten a un número importante de trabajadores. Por ello

la mejor opción es el autoempleo. Lo más importante es formar a la gente para montar su propia empresa. Para ello se requieren cursos transversales y cursos específicos o “cursos a la carta”.

Los cursos sobre disciplinas transversales como, **administración, contabilidad o tecnologías de la información y la comunicación**, son útiles para empresarios de cualquier sector de actividad. Estos cursos se deben potenciar ya que algunos de los empresarios son personas que “*se agobian con los papeles*” y con las nuevas tecnologías y se ven forzados a recurrir a un gestor o a un asesor laboral para resolver cualquier trámite administrativo.

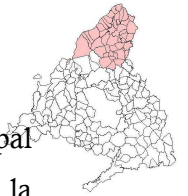
Además de los cursos transversales se precisan cursos específicos que posibiliten a los empresarios adquirir una especialización en su campo: “**cursos a la carta**” de manera que se pueda dar respuesta a las necesidades particulares de cada empresario. En las entrevistas se han mencionado ejemplos de empresarios que se han querido formar en determinadas áreas y no han encontrado oferta formativa o posibilidades en la comarca por lo que han tenido que recurrir a sus propios medios o renunciar a sus intereses formativos. Algunos de estos ejemplos son.

- Amelia tiene una empresa de artesanía que precisaba formación sobre una técnica especial de pintura en tela. Contrató a una profesora particular.
- Pilar tiene una fábrica de jabones. Es una empresa familiar en la que sólo trabajan ella y su marido. Para montar la empresa hizo un curso en Marsella de fabricación de jabones que en su momento se pudo pagar personalmente. Actualmente está interesada en adquirir formación sobre las técnicas de utilización de un viscosímetro pero no se le presentan opciones por lo que de momento tiene que renunciar.
- Mónica es gestora de una empresa agroalimentaria. Para el desarrollo de su actividad, ella y otras empleadas de la empresa precisaban un curso sobre el proceso productivo y técnicas de funcionamiento de la almazara. Tuvieron que hacerlo en Córdoba porque no encontraron ninguna posibilidad en la comarca.

Los empresarios necesitan cursos específicos para adaptarse a las nuevas tecnologías de su sector específico y poder ser punteros y competitivos.

- **Cursos de hostelería**

La hostelería se confirma como el principal nicho de ocupación por lo que se debe seguir apostando por este sector al diseñar los cursos formativos. Especial prioridad debería darse



a los **cursos de cocina**, pues la profesión de cocinero se ha revelado como la principal ocupación en cuanto a la empleabilidad. Ello es debido a que además del sector de la hostelería existe una importante demanda en residencias de ancianos y otras residencias. También se deben seguir ofreciendo los cursos de camarero, y los cursos dirigidos a los empresarios de hostelería.

Aunque se han dado varias ediciones de cursos de **manipulación de alimentos** continúa existiendo demanda ya que continuamente se incorporan nuevos trabajadores en el sector de la hostelería.

- **Cursos para el cuidado de personas**

En el sector del cuidado de personas se proponen **cursos de ayuda a domicilio**. Se han dado cursos de auxiliar de gerocultura para trabajar en residencias de ancianos pero, según los entrevistados, no se han impartido cursos específicos para la asistencia de personas a domicilio.

También se proponen **cursos avanzados de gerocultores** con los que se mejore la formación de los que ya han cursado los cursos que se han impartido de gerocultor a nivel básico, de manera que se realice un itinerario formativo de cara a obtener una formación más sólida y obtener el certificado de profesionalidad.

Curso **para el cuidado de niños**, que posibiliten trabajar en las Escuelas de Niños ya que existe un nicho de trabajo en la comarca y casi todas las personas que ocupan estos puestos vienen de fuera.

- **Cursos para administrativos**

Se requieren tanto en el ámbito de la administración privada como en el de la administración pública.

En la administración privada los trabajadores se van formando a base de desempeñar su puesto de trabajo pero frecuentemente entran en la oficina con escasa formación. Se requieren **cursos sobre gestión de nóminas, seguridad social** etc.

Cursos de **administración electrónica** para el ámbito de la administración pública y privada. Cada vez más se promueve que los usuarios realicen gestiones por internet por lo que se requiere personal formado en nuevas tecnologías para dar respuesta a ello.

- **Cursos para el sector de la construcción y la industria**

Existe interés en continuar con aquellos cursos que han tenido éxito y que proporcionan una capacitación para la que existe demanda en el mercado laboral. Este es el caso de los siguientes cursos:

Conductores de camión: los que se han impartido estaban dirigidos a mujeres, pero se podrían dar también a hombres.

Cerrajería- carpintería ya que continúa habiendo demanda para esta actividad.

Cursos sobre **energías renovables, y bio-construcción**. El problema es que este tipo de construcción es muy cara pero se puede esperar una inserción laboral significativa para las personas capacitadas en estos oficios porque en la Sierra Norte hay gente muy concienciada y hay bastantes colectivos muy implicados en la conservación del medio ambiente. Estos cursos pueden estar dirigidos a desempleados en general pero sobre todo a personas que tengan conocimientos o experiencia en el sector de la construcción y que deseen especializarse debido a un cambio en la forma de ejercer la profesión de los profesionales de la construcción.

- **Cursos para el desempeño de actividades relacionadas con el Medio Ambiente.**

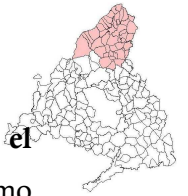
Se proponen nuevos cursos que capaciten para el ejercicio de actividades relacionadas con el medio ambiente para las que existe potencial en la comarca:

Taller de **reparación de barcos para las áreas náuticas** del embalse del Atazar. El embalse del Atazar es el único que tiene autorizado usos recreativos.

Un curso de **mantenimiento forestal** destinado a los retenes forestales que se contratan en temporada de verano redundaría en un mejor desempeño de su trabajo y repercutiría positivamente en el medio ambiente.

Cursos de **agricultura ecológica y de buenas prácticas agrícolas** para agricultores ya que la agricultura ecológica es una actividad con un importante potencial pues existen recursos y mercado. Estos cursos pueden estar dirigidos a agricultores tradicionales o a neo-rurales que quieran iniciarse en la actividad.

Continúa habiendo demanda para **jardineros** por lo que son cursos que se podrían seguir dando.



Asimismo, puede ser interesante continuar ofreciendo cursos de **bienestar animal en el transporte** ya que los centros de cría y residencia de animales han sido identificados como una oportunidad de negocio en la Sierra Norte

- **Cursos para actividades turísticas y de ocio**

Los cursos de **socorrista** para piscinas y áreas náuticas posibilitarían un puesto de trabajo para algunos jóvenes de la Sierra Norte, ya que son puestos difíciles de cubrir, y se tiene que recurrir a trabajadores de fuera de la comarca. Aunque la mayoría de los puestos son estacionales también hay puestos de socorrista fijos en las piscinas cubiertas de los polideportivos.

- **Otros cursos no clasificados anteriormente**

Cursos de **competencias de comportamiento**. Se ofertan puestos de trabajo para los que no se requieren competencias técnicas específicas pero sí una determinada actitud e iniciativa. Este es el caso de los dependientes de pequeño comercio.

Cursos de **cultura general o de actividades lúdicas** tales como pintura, cestería u otras manualidades dirigidos a personas que deseen crecer en conocimientos pero que no tienen porque estar necesariamente dirigidos al empleo. Los receptores pueden ser amas de casa, personas jubiladas o cualquier otra persona que tenga tiempo e interés en aprender. Aunque no se fomente el empleo de los beneficiarios de los cursos se promueve el empleo de las personas que imparten los cursos.

Cursos de **castellano para inmigrantes** en aquellos municipios donde sean un colectivo importante. En los pueblos de la Sierra existe un colectivo importante de inmigrantes cuya lengua materna no es el español. Son personas adultas que tienen dificultades de comunicación. Incluso muchos de ellos que no tienen problemas para hablar y entender el castellano tienen dificultades para escribir lo cual puede ser un obstáculo para su inserción en el mundo laboral.

1.4.1.2. En cuanto a la modalidad

Las características de los cursos y las condiciones particulares de las personas a las que van dirigidas condicionan la idoneidad de determinadas modalidades para cada tipo de curso. El análisis realizado en los apartados anteriores conduce a proponer las siguientes modalidades por tipo de curso:

- **Cursos semipresenciales on-line para empresarios**

Para los cursos dirigidos a empresarios que tienen problemas de horario se podrían ensayar cursos on-line semipresenciales en los que se incluyeran unas primeras clases en las que se enseñara a los alumnos cómo usar la plataforma online para el seguimiento de las clases.

- **Subvenciones para cubrir costes de cursos específicos**

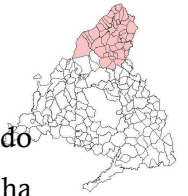
Para satisfacer las demandas formativas de los cursos específicos que se han denominado “cursos a la carta” se podrían probar distintas fórmulas. Si son cursos muy específicos requeridos por una o dos personas la consecución del curso tendría que ser por cuenta de los beneficiarios quienes podrían recibir una subvención para pagar total o parcialmente el curso (p.e. gastos de desplazamiento). En el caso de que fueran cuatro o cinco personas se podría organizar un curso específico diseñado específicamente para sus necesidades que podría ser parcialmente subvencionado y tener el formato que mejor se adaptara a las necesidades de todas las personas involucradas.

- **Itinerarios formativos**

Para personas sin estudios que ya han realizado un curso de formación se pueden proponer itinerarios formativos: módulos consecutivos sobre la misma temática con las que se vaya completando su formación y así puedan obtener el certificado de profesionalidad y tener la opción de convalidarlo con un título reglado. De este modo se mejoraría su empleabilidad. Esta modalidad de itinerario formativo es especialmente adecuada para trabajadores en el cuidado de ancianos o de discapacitados porque son trabajos que requieren una formación muy sólida y porque para trabajar en residencias públicas o público-privadas (residencias que reciben una subvención) es requisito indispensable el tener algún título académico con el que se certifique una enseñanza reglada.

- **Cursos gratuitos pero por los que se exige una fianza**

La percepción de varios de los entrevistados es que para que un curso funcione es necesario que exista algún tipo de obligatoriedad para cursarlo. La obligatoriedad puede venir determinada por diferentes motivos. Por ejemplo, porque la realización del curso sea imprescindible para continuar con el desempeño de la actividad como es el caso del curso de manipulador de alimentos. O porque se trate de un curso retribuido y sea necesario la asistencia a las clases para recibir la retribución. O porque el curso tenga un coste económico para el que lo cursa lo que hace que se siente obligado para asistir a las clases.



Durante el proceso participativo se ha llamado la atención sobre el hecho de que cuando los cursos son gratuitos el compromiso para asistir a las clases es menor. En ocasiones se ha visto que incluso aquellas personas que tienen interés no están lo suficientemente motivadas y el absentismo ha sido alto. La obligatoriedad de asistencia para obtener el título que acredite la realización del curso no siempre es un incentivo suficiente. Una forma de incentivar la asistencia y favorecer el éxito de los cursos gratuitos puede ser que, sin dejar de ser gratuitos, se exija el pago de una fianza al iniciar las clases. Esta fianza se devolvería al finalizar el curso pero sólo a aquellos alumnos que hayan asistido a todas las clases y que demuestren el buen aprovechamiento del mismo.

- **Las escuelas taller para desempleados**

Para los cursos de capacitación en oficio para desempleados el formato de Escuela Taller ha demostrado ser muy eficaz como instrumento de formación y de inserción por lo que se juzga muy adecuado su mantenimiento.

I.4.2. Medidas complementarias

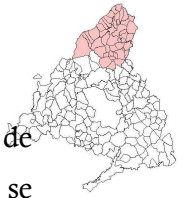
Se hace referencia a aquellas medidas complementarias a los cursos con las que se incentiva la empleabilidad o con las que se puede mejorar la eficiencia de los cursos.

- **Inventariar los recursos de la comarca para dirigir las ayudas a aquellas actividades que tienen mayor potencial.** Las ayudas o subvenciones que se reciben de las administraciones públicas para promover la competitividad deben contemplar las peculiaridades de cada municipio. Cuando una subvención está dirigida a una actividad que no se adapta a los condicionantes de un entorno físico determinado hay una tendencia a “disfrazar” la actividad para poder acceder a la subvención. Por ejemplo, se ha denominado “vivero de empresas” a diferentes actuaciones que no responden a lo que se puede entender por dicho término para poder optar a subvenciones. Para poder dirigir bien las subvenciones y poder apoyar aquellas actividades para las que existe mayor potencial sería conveniente hacer un buen diagnóstico. Inventariar los recursos de la zona de forma rigurosa y elaborar un Guía de Recursos de la zona para dirigir bien las ayudas.
- **Apoyar la rehabilitación de edificios y fachadas y la reconversión a energías renovables.** Algunas de estas ayudas podrían estar dirigidas a la rehabilitación de edificios y fachadas respetando la arquitectura tradicional así como la reconversión del uso de energía tradicional a uso de energías renovables en edificios importantes en el

que el gasto de energía sea importante. Estas medidas son complementarias a los talleres de empleo propuestos y ayudarían al mantenimiento de los constructores tradicionales.

- Asimismo se debe **potenciar la agricultura** invirtiendo dinero público en infraestructuras y subvencionando iniciativas de actividades relacionadas con la actividad agraria.
- **Revisar la legislación medioambiental.** Uno de los principales problemas para los empresarios es la legislación medioambiental porque es un factor limitante para muchas de las actividades que se pueden emprender. En opinión de los entrevistados los limitantes medioambientales deberían revisarse porque no siempre están justificadas.
- **Hacer un seguimiento de las políticas de empleo y analizar el impacto a largo plazo de los cursos de formación.** Además de medir el éxito de los cursos con indicadores de resultados – número de cursos que se han hecho o número de personas que han realizado los cursos – diseñar indicadores de impacto con los que se de seguimiento a la inserción laboral de los beneficiarios de los cursos y del impacto sobre el territorio.
- **Mejorar el transporte entre municipios de la comarca.** La deficiencia del transporte público interno existente es un limitante para muchos trabajadores que no pueden acceder a un puesto de trabajo en un municipio próximo a su lugar de residencia. Aunque no sea rentable el transporte es una necesidad básica y debe ser un servicio público.
- **Ayudas para la obtención del Carnet de conducir.** El carnet de conducir resulta imprescindible para ejercer muchos de los puestos de trabajo que se ofrecen en la Sierra Norte por lo que se podrían dar ayudas para la obtención del carnet de conducir tipo C a determinados colectivos como jóvenes desempleados y emigrantes.
- **Invertir en las nuevas generaciones ya que representan el principal recurso.** Identificar el colectivo de jóvenes que a los 16 años no quiere estudiar ningún módulo de ningún tipo porque tienen falta de motivación. Estudiar ese colectivo y proponer estrategias con los propios centros formativos. Asimismo, se proponen actividades

formativas vinculadas a las particularidades del territorio dirigidas a escolares de primaria para promover el apego al pueblo y que los habitantes de los pueblos se queden a vivir y a trabajar en sus municipios.





II. Zona II. Nordeste de la Comunidad (NUT 07)

II.1. Análisis de las actividades económico - empresariales

II.1.1. Situación actual en la comarca.

La zona Nordeste de la Comunidad está compuesta por 24 municipios. La población total en 2007, según los datos del Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid, es de 53.063 habitantes.

En el año 2008, según la misma fuente, se ejecutaron un total de 951 nuevos contratos laborales. De ellos, 746 fueron firmados en el marco del sector servicios, lo que representa aproximadamente un 80%. Por detrás del sector servicios se sitúan el sector de la construcción, con 104 contratos firmados y el sector industrial con 97.

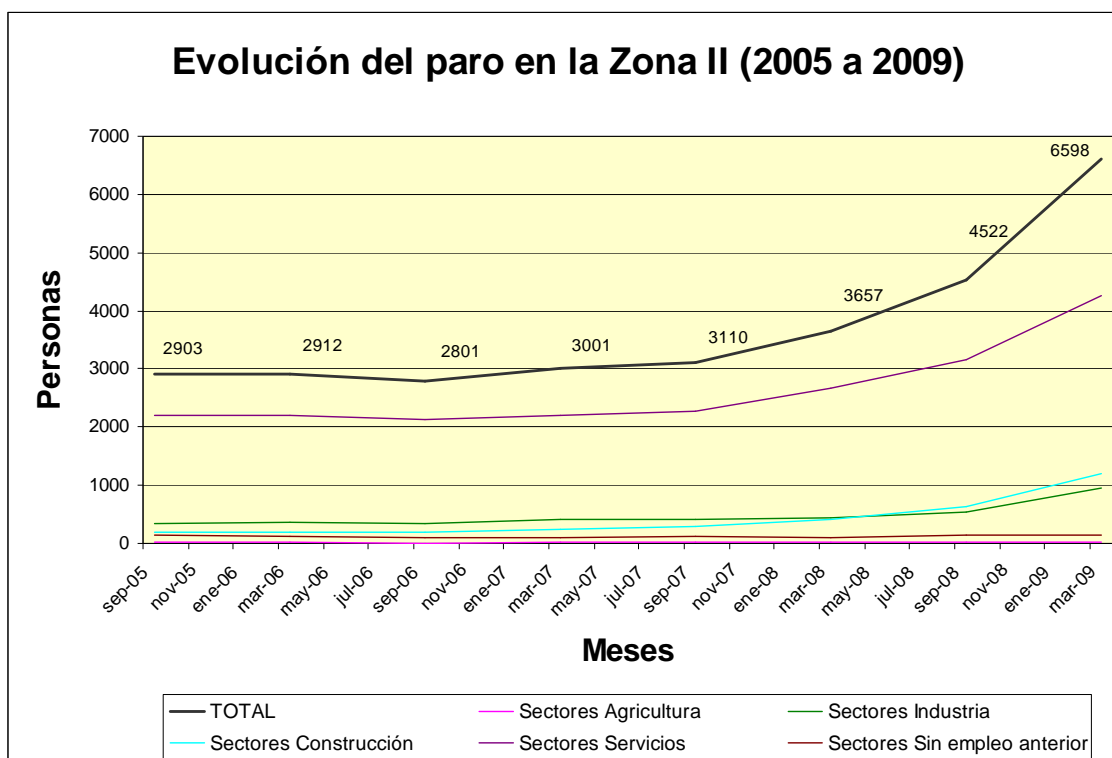
Por tanto, se puede afirmar que el sector que engloba la mayor parte de la actividad económico – empresarial de la comarca es el sector servicios.

La situación económica actual ha afectado en gran medida al sector de la construcción. Se puede comprobar en municipios como Fuente el Saz del Jarama, donde algunas de las empresas más importantes pertenecen a este sector, como la empresa “Peri” de grúas y andamiaje o la empresa “Consuegra”. Este municipio, por ejemplo, ha visto aumentar el número de parados en el sector de la construcción de 8, en marzo de 2007, a 86, en marzo de 2009, según datos del Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid.

Al igual que en otras zonas de la Comunidad, la tasa de paro se ha disparado en los últimos dos años, principalmente, debido a que la demanda de trabajadores ha descendido sensiblemente, mientras que la oferta de trabajadores ha seguido en los mismos niveles. Según algunos de los entrevistados, hasta hace poco el Ayuntamiento recibía una oferta de trabajo por día, mientras que últimamente están recibiendo una por mes.

En el gráfico II.1 se puede observar la variación de la tasa de desempleo de la zona Nordeste de la Comunidad entre los años 2005 y 2009. A partir de 2007 se inicia una tendencia creciente del aumento de número de parados que se hace más acusada a partir de septiembre de 2008.

Gráfico II. 1 Evolución del paro en la zona II (NUT 07)



Fuente: Elaboración propia. Datos del IE.

El sector más influyente en cuanto a nuevos desempleados es el sector servicios, que supera en marzo de 2009 los 4.000 desempleados en la zona. Sin embargo, si se realiza una comparación mediante porcentajes, se llega a la conclusión de que los mayores aumentos de paro en porcentajes de ocupación son los del sector industrial y de la construcción.

El sector de la construcción aumentó el número de parados casi seis veces más en la zona desde los 204 de septiembre de 2005 a los 1201 de marzo de 2009. Mientras, el sector industrial aumentó el número de parados desde los 346 de septiembre de 2005 hasta los 965 de marzo de 2009, lo que supone prácticamente el triple.



II.1.2. Principales sectores de actividad y empresas más representativas

La tipología de empresas más representativa en la zona es la de PYMES de menos de 15 trabajadores pertenecientes a los sectores de servicios y de construcción.

Las empresas más representativas en relación al sector servicios son PYMES de hostelería y restauración. Los principales usuarios de los restaurantes son los propios residentes, ya que el turismo local no es actualmente un nicho importante de actividad económica en la zona. Existen también un número importante de restaurantes asociados a la actividad de los polígonos industriales.

Otras PYMES del sector servicios que tienen cierta representatividad en la zona son las empresas de peluquería y centros de estética. También son importantes las empresas de limpieza industrial asociadas a los polígonos industriales.

Las PYMES dedicadas al sector de la construcción están distribuidas por casi toda la zona, aunque alcanzan mayores niveles de importancia en municipios como Fuente el Saz del Jarama o Guadalix de la Sierra, con tasas de ocupación en el sector próximas al 30% en el año 2007 según el Instituto de Estadística de la Comunidad. Estas empresas suelen ser en un elevado porcentaje PYMES con menos de 10 empleados y algunas de ellas con carácter familiar.

Por otra parte, existen en la zona otras empresas representativas a nivel industrial aunque son las mínimas. Algunas de ellas son la fábrica de PANRICO en Paracuellos del Jarama o la empresa de Heineken en San Sebastián de los Reyes, ambas de carácter agroindustrial.

II.1.3. Tendencias y previsiones futuras de la actividad económico empresarial

II.1.3.1. Tendencia ocupacional de los principales sectores de actividad

Resulta bastante difícil predecir cuál será la tendencia dominante en la zona en lo relativo a los principales sectores de actividad. De hecho, casi ninguno de los entrevistados se atreve a valorar las previsiones futuras de empleo.

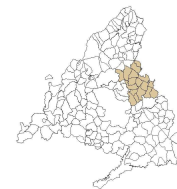
En el **sector industrial**, parece que la tendencia en cuanto a la actividad se va estabilizando. Las tendencias futuras apuntan a un crecimiento moderado en industrias de

energías renovables a nivel local, mientras que las grandes empresas agroalimentarias continuarán ejerciendo su actividad a los mismos niveles de ahora.

En relación con el **sector de la construcción**, se ha producido un desplome, similar al del resto de zonas de la Comunidad. No obstante, las previsiones futuras tienen un aire optimista, se piensa que este sector mejorará tarde o temprano. En este marco, parece que actividades importantes relacionadas con el sector como el andamiaje y estructuras metálicas que pueden evolucionar favorablemente. Se cree que tendrán que pasar al menos dos años para que este sector se recupere. Los carretilleros y mozos de distribución y transporte siguen siendo ocupaciones demandadas.

En cuanto al **sector servicios**, actualmente se percibe que los pequeños comercios y el turismo local están a la baja. Se están fomentando actualmente talleres y cursos formativos enfocados a este sector en la zona, pero el proceso es un poco lento. Debido al desarrollo de nuevas urbanizaciones, se precisarán trabajadores en el sector educativo. Por otra parte, debido al desarrollo de nuevas infraestructuras sanitarias y de atención a personas, se van a demandar en un futuro ocupaciones como auxiliares de clínica y de atención a domicilio.

Por otra parte, debido al desarrollo de nuevas urbanizaciones, la demanda de jardineros tiene unas buenas perspectivas de futuro en la zona, sobretodo en los municipios con mayor tasa de crecimiento poblaciones como Algete, San Agustín de Guadalix o El Molar. El proceso participativo ha identificado como relevante la demanda de jardineros en otros municipios como Serranillos del Valle.



II.2. Análisis Ocupacional y Demandas laborales

II.2.1. Características de los puestos de trabajo.

II.2.1.1. Tipología de los puestos de trabajo

En la zona Nordeste de la Comunidad la demanda de trabajadores por parte de las empresas ha descendido significativamente en los últimos dos años. Actualmente, no hay prácticamente ofertas de trabajo sin cubrir, ya que la tasa de paro se ha incrementado significativamente (ver gráfico II.1) y eso provoca que las ofertas de empleo que surgen en la zona se vean cubiertas rápidamente. Los residentes son menos exigentes a la hora de optar a un puesto de trabajo. El trabajo durante los fines de semana es un indicador claro. Mientras que hace un par de años había dificultades para cubrir los puestos de trabajo que mantenían ocupados a los trabajadores durante los fines de semana, ahora se cubren muy fácilmente.

Actualmente, las ofertas que surgen en la zona suelen estar relacionadas con la cobertura temporal de puestos de trabajo: para cubrir vacantes en obras, por vacaciones del trabajador, bajas de maternidad, etc.

Una gran cantidad de los puestos de trabajo que se ofertan en la zona son puestos para los que no se requieren titulaciones específicas. En cuanto a los tipos de contrato predominantes, según los datos ofrecidos por el Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid del año 2008, el porcentaje de contratos temporales registrados en la zona es del 90,01%, mientras que la media de la Comunidad es de 83,99%. Esto supone el segundo dato más alto de todas las zonas de la Comunidad, únicamente superado por la Sierra Sur. De los 951 contratos registrados en 2008, 856 fueron contratos temporales.

Los puestos de trabajo ofertados se han clasificado según las principales ramas de actividad. Las ramas principales de actividad se relacionan con las Familias Profesionales según el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales creado por el Instituto Nacional de Cualificaciones (INCUAL) del Ministerio de Educación. Se identifican a continuación las ocupaciones más demandadas en cada familia atendiendo al Código Nacional de Ocupación CNO-94 con una desagregación de cuatro dígitos.

Las principales ramas de actividad en la comarca Nordeste de la Comunidad de Madrid se corresponden con las siguientes familias profesionales:

- 1) Servicios Socioculturales y a la Comunidad.
- 2) Instalación y mantenimiento.
- 3) Hostelería y Turismo.
- 4) Otras.

1) Servicios Socioculturales y a la Comunidad.

Dentro de esta familia profesional se pueden diferenciar en la zona las áreas de servicios sociales y servicios personales. El sector servicios en la zona Nordeste es la mayor fuente de empleo existente. Las ocupaciones más demandadas relacionadas con el sector se incluyen en la actividad profesional de servicios sociales.

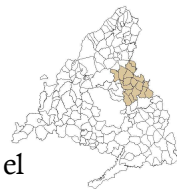
Dentro del sector servicios, el área profesional de mayor importancia son los servicios sociales. Las residencias de ancianos y las casas de niños son los dos mayores nichos de empleo en la zona. Las ocupaciones asociadas al área profesional de servicios sociales en la zona cuentan con perspectivas favorables en relación con la creación de empleo. Esto es debido principalmente a la creación de nuevas residencias y al incremento de la población en dicha área.

Actualmente no existe ninguna residencia para personas mayores autónomas gestionada por la Comunidad de Madrid en la zona. La demanda de este tipo de profesionales por parte del sector público sólo se ve influenciada por las dos residencias existentes en Alcalá de Henares y la existente en Guadalix de la Sierra. Por lo tanto, la demanda de profesionales asociados a las residencias de personas mayores autónomas sólo se produce por parte de instituciones de carácter privado.

Sin embargo, existen residencias para personas mayores dependientes concertadas de gestión privada en Meco y en El Molar. La demanda de auxiliares de residencias geriátricas ha sido también nombrada por los entrevistados en los municipios de Daganzo de Arriba y Fuente el Saz del Jarama.

Las ocupaciones más demandadas en esta área profesional son auxiliares de geriatría, auxiliares de enfermería, asistentes domiciliarios y gerocultores. Los códigos asociados según la clasificación CNO-94 son:

- *5112 Auxiliares de enfermería y atención primaria.*
- *5129 Otros empleados en el cuidado de personas y asimilados.*
- *5113. Asistentes domiciliarios.*



En cuanto a las escuelas infantiles y casas de niños, existe demanda de profesionales en el cuidado de niños en el municipio de Paracuellos del Jarama, según las personas entrevistadas. Se ha especificado la necesidad de profesionales que atiendan a los niños en guarderías. Por otra parte, existen multitud de escuelas infantiles (ocho en San Agustín de Guadalix, seis en Talamanca o Valdeolmos, tres en Valdetorres, etc.) y casas de niños en la zona de gestión pública, con importantes demandas de profesionales en el cuidado de niños.

Las ocupaciones más demandadas relacionadas con el cuidado de niños, clasificadas según el CNO-94, son las siguientes:

- *5121 Empleados para el cuidado de niños.*
- *2812 Profesores de educación infantil.*

Estas ramas de actividad generan, a su vez, ciertas ocupaciones transversales relacionadas con la función de alojamiento que cumplen. Entre ellas, las más relevantes son:

- *5010. Cocineros y otros preparadores de comidas*
- *9121. Personal de limpieza de oficinas, hoteles (camareras de piso) y otros establecimientos similares.*

La demanda de las actividades profesionales de peluquería y estética también está presente en la zona, y las ocupaciones relacionadas son:

- *5130. Peluqueros, especialistas en tratamiento de belleza y trabajadores asimilados.*

Por último, se ha identificado la demanda de monitores de ocio y tiempo libre en el municipio de Paracuellos del Jarama. La ocupación CNO-94 relacionada es:

- *3532 Animadores comunitarios.*

2) Instalación y mantenimiento.

El motor de la economía local en la zona Nordeste de la Comunidad durante los últimos años ha sido la construcción. La familia profesional más relacionada con el sector de la edificación y obra civil es la de instalación y mantenimiento.

El sector de la construcción ha sufrido un brusco descenso en cuanto a actividad laboral en los dos últimos años. Esto no ha afectado únicamente a las ocupaciones relacionadas con

la albañilería o mampostería, sino también a todos los oficios de mantenimiento de instalaciones para edificios como fontanería, cerrajería, carpintería metálica o electricidad, que han sufrido las consecuencias de la caída del sector. Algunas de las empresas más representativas de la zona, en su mayoría PYMES y micropymes, se dedican a este tipo de actividades, por lo que muchos de los residentes de estos municipios se han visto perjudicados.

Esta familia profesional engloba las áreas de mantenimiento de instalaciones que han sido identificadas como relevantes dentro del escenario actual de demanda de trabajadores en la zona.

Las áreas profesionales de la familia en la cual se encuentran la mayoría de las ocupaciones demandadas en la zona son las de instalaciones para procesos industriales continuos y auxiliares a la producción e instalaciones para edificios y otros servicios.

Las ocupaciones más demandadas dentro de estas dos áreas profesionales en la zona Nordeste de la Comunidad son la de cerrajero, carpintero y operario de estructuras metálicas y andamiaje. En relación con el catálogo de ocupaciones profesionales CNO-94 son:

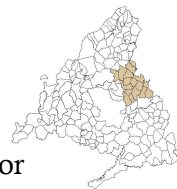
- *7220. Fontaneros e instaladores de tuberías.*
- *7130. Carpinteros (excepto carpinteros de estructuras metálicas).*
- *7299. Otros trabajadores diversos de acabado de construcciones.*
- *7512. Soldadores y oxicortadores.*
- *9602. Peones de la construcción de edificios.*

3) Hostelería y turismo.

Esta familia profesional acoge tres grupos de actividades: restauración, alojamiento y otras actividades turísticas. Las demandas identificadas en la zona Nordeste se relacionan principalmente con el área profesional de la restauración.

Los puestos de trabajo ofertados por los restaurantes son:

- *5010. Cocineros y otros preparadores de comidas*
- *5020. Camareros, bármanes y asimilados*



La mayor demanda está en camareros. También se demandan cocineros aunque en menor medida. La contratación de jefes de cocineros o camareros es mucho menor dado que la mayoría de los restaurantes son empresas familiares o micropymes y son los propios empresarios los que realizan esta tarea.

4) Otras familias profesionales.

En la zona Nordeste de la Comunidad, existe demanda de ocupaciones que no están incluidas dentro de las familias profesionales anteriormente citadas.

Así, por ejemplo, nos encontramos con demandas como la de carretilleros, mozos de almacén y reponedores. También se ha identificado en la zona la demanda de teleoperadores. Todas estas ocupaciones pertenecen a la **familia profesional de comercialización y marketing** según la clasificación INCUAL. En relación con la clasificación de la CNO – 94, las ocupaciones más demandadas de esta familia profesional en la zona son:

- 9700. *Peones de industrias manufactureras.*
- 9800. *Peones del transporte y descargadores.*
- 9002. *Vendedores a domicilio y por teléfono.*

Por otra parte, según el proceso participativo realizado para el estudio, se ha identificado una importante demanda de vigilantes de seguridad. La familia en la que se enmarca esta ocupación según la clasificación INCUAL es la de **Seguridad y Medio Ambiente**. La ocupación CNO – 94 relacionada es:

- 9220. *Vigilantes, guardianes y asimilados.*

Dentro de la familia de fabricación mecánica se ha identificado la demanda de torneros en la zona. La ocupación relacionada incluida en la clasificación CNO – 94 es:

- 8311. *Operadores de máquinas – herramienta.*

Por último, dentro de la **familia profesional agraria**, se ha identificado como demandada la ocupación de jardinero, siendo clasificada según la CNO – 94 como:

- 6022. *Trabajadores cualificados por cuenta ajena en huertas, viveros y jardines.*

II.2.2. Características de los puestos de trabajo ofertados

En el apartado anterior se ha hecho referencia a aquellos puestos de trabajo que se demandan en la comarca. **A partir de la información obtenida en las entrevistas durante el proceso participativo se describen a continuación las características de dichos puestos de trabajo** atendiendo a tres aspectos: la formación requerida, las barreras para cubrir los puestos de trabajo y la importancia relativa en relación a la empleabilidad.

II.2.2.1. Formación requerida

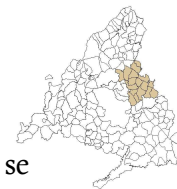
Todas las ocupaciones identificadas en el apartado anterior requieren algún tipo de formación previa. Actualmente los trabajadores de la zona Nordeste de la Comunidad han aumentado su competitividad, debido a que encontrar un empleo resulta más complicado que hace unos años. Este aumento de la competitividad es el resultado de un incremento de la formación media de los trabajadores contratados y una mayor disponibilidad en cuanto a horarios y cargas de trabajo.

- **Gerocultores y auxiliar de geriatría. Códigos CNO-94: 5112 y 5129.**

Los residentes que trabajan en el sector de los servicios sociales, y particularmente en geriatría, necesitan cumplir algunos cursos de formación.

En el caso del cuidado de personas mayores dependientes, la experiencia es básica a la hora de contratar a un empleado. Además es preciso tener vocación y determinadas actitudes personales. Por otra parte, el hecho de ser conocedor de nuestro idioma es igualmente un requisito fundamental para contratar este tipo de profesionales, ya que deben tener capacidad de comunicación plena con el paciente. La formación en el cuidado de personas dependientes es imprescindible para desempeñar esta ocupación. Los trabajadores dedicados al cuidado de personas dependientes tienen que intervenir en la atención básica higiénica y alimentaria del paciente, además de saber prestarle apoyo psicológico.

Por otra parte, los trabajadores ocupados en el cuidado de personas mayores autónomas, requieren un tipo de formación diferente. No es tan imprescindible el apoyo básico para alimentación e higiene. Sin embargo, hay otras facetas que ganan importancia en este ámbito como el acompañamiento en el tiempo libre y la atención primaria psicológica. Para ello se debe incidir más en la formación en actividades de tiempo libre para la tercera edad y apoyo psicológico básico.



Para los auxiliares de las residencias de ancianos y para los asistentes a domicilio se requiere formación en geriatría. La formación debe estar bien diseñada de forma que sirva para descubrir el potencial de las personas: a través de la formación se puede descubrir la validez para desempeñar un puesto de trabajo que quizá uno nunca se había planteado ocupar. La cualificación profesional correspondiente se denomina “Atención socio sanitaria a personas dependientes en instituciones sociales”. Se trata de un curso de 450 horas y habilita para desempeñar trabajos de cuidador de personas dependientes en instituciones y de gerocultor.

Para la asistencia a domicilio, también nombrada por los entrevistados, sería necesario formación en atención socio-sanitaria a domicilio lo que proporciona una capacitación para ayudar a personas con especiales necesidades de salud física, psíquica y social. Por otra parte, a muchos de los empleados de atención socio-sanitaria a domicilio se les requiere también que tengan el carné de conducir.

- **Empleados en el cuidado de niños Códigos CNO-94: 5121.**

Para el cuidado de niños se requiere cualificación en educación infantil. Es una formación reglada de 990 horas, que habilita para desarrollar una actividad en escuelas infantiles con niños de 0 a 3 años o para niños de 3 a 6 años bajo la responsabilidad de un maestro en educación infantil. En la zona Nordeste, como se ha comentado anteriormente, existe una gran cantidad de escuelas de este tipo gestionadas por la Comunidad de Madrid.

Actualmente, sin embargo, la oferta para la formación de estos profesionales es escasa. La formación para el desarrollo de esta ocupación profesional está principalmente relacionada con conocimientos de primeros auxilios, de programación de actividades en el aula, organización del espacio y el tiempo, desarrollo cognitivo y motor del niño, etc.

- **Profesionales del sector de la restauración. Códigos CNO-94: 5010 y 5020.**

La ocupación más demandada de este área profesional, en la zona Nordeste, es la de camarero. La formación asociada a esta ocupación está muy relacionada con la atención al público. Además, dentro de la formación requerida para desempeñar esta ocupación, las competencias con una mayor importancia son las de servicio de bar y restaurante y aprovisionamiento de bebidas y alimentos.

En cuanto a la ocupación de cocinero, no existe ninguna escuela de cocina de la Comunidad de Madrid en la zona. La más cercana se encuentra en la carretera de Colmenar Viejo (Hotel Escuela de la Comunidad de Madrid) donde se imparten cursos de cocina.

Las competencias más básicas requeridas para desempeñar la ocupación de cocinero, son las de ejecutar operaciones básicas de aprovisionamiento, preelaboración y conservación culinarios y asistir en la elaboración culinaria y realizar y presentar preparaciones sencillas.

- **Cerrajeros, soldadores, carpinteros, fontaneros y peones asociados al mantenimiento de edificios. Códigos CNO-94: 7220, 7130, 7299 y 9602.**

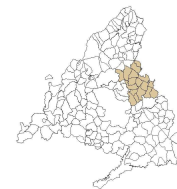
La demanda de profesionales asociados al mantenimiento de instalaciones industriales y edificios sigue contando con importancia dentro de la zona Nordeste de la Comunidad.

En primer lugar, la ocupación de cerrajero precisa de formación en competencias de copiado de llaves, reparación, instalación y apertura de cerraduras, cambios de combinación en cofres sencillos y trabajos de cerrajería automotriz mecánica, manejando herramientas, equipamiento y técnicas.

El área profesional de carpintería metálica es paralela a la actividad del sector de la construcción. Aunque la actividad ha descendido considerablemente en los últimos dos años, se siguen demandando este tipo de puestos de trabajo. La formación necesaria a la hora de desempeñar esta ocupación está relacionada con el trazado, corte y mecanizado de chapas y perfiles, y la instalación de los elementos de carpintería metálica en edificios.

En cuanto a los fontaneros, es un oficio que siempre se ha transmitido de oficial a aprendiz. Normalmente la formación se impartía de manera vertical y sin regulación. Se contrataban aprendices, que se formaban en su propio puesto de trabajo. Actualmente está regulado por el Ministerio de Industria, al igual que la formación para acceder al carnet profesional. La formación necesaria para desempeñar esta ocupación en el mantenimiento de edificios es la de instalación y mantenimiento de sanitarios y equipos de climatización e instalación y reparación de tuberías.

En cuanto a los peones encargados del mantenimiento de edificios, se requiere formación básica en mampostería y revestimientos, así como nociones de electricidad, fontanería y carpintería.



- **Carretileros, mozos de almacén y reponedores. Códigos CNO-94: 9700 y 9800.**

Este tipo de perfiles profesionales son muy demandados en las zonas próximas a grandes centros logísticos, asociados normalmente a las grandes infraestructuras de transporte. De esta manera, se ha identificado demanda de estas ocupaciones en municipios como Serranillos del Valle, Paracuellos del Jarama y Daganzo de Arriba.

Para desempeñar esta ocupación es necesario un curso de formación de operaciones auxiliares de almacenaje. Este curso incide en la formación en aspectos como la preparación de pedidos (con radiofrecuencia), la manipulación y movimiento de palés y la distribución ordenada de la mercancía. Algunos de estos peones de almacén y transporte son contratados como aprendices a los 16 años sin formación previa, y se forman en el propio puesto de trabajo.

- **Teleoperadores. Código CNO-94: 9002.**

La demanda de teleoperadores ha sido detectada durante el proceso participativo en el municipio de Paracuellos del Jarama y en Fuente el Saz del Jarama.

La formación requerida para desempeñar la ocupación de teleoperador se basa fundamentalmente en la atención al público.

A la hora de contratar teleoperadores, no se requiere un grado muy elevado de formación previa para comenzar a trabajar. El teleoperador se forma mediante la experiencia adquirida en su trabajo.

- **Vigilantes de seguridad. Código CNO – 94: 9220.**

Los vigilantes de seguridad son aportados normalmente por empresas subcontratadas que son las encargadas de formar a estos trabajadores. El curso de vigilante de seguridad oscila actualmente entre 200 y 250 horas. Algunos de los módulos principales de los que consta son los de delitos y faltas, manejo de instrumentos de defensa, estudio de la Constitución, etc.

La demanda de este tipo de profesionales ha sido identificada en el municipio de Paracuellos del Jarama, muy influenciado por empresas asociadas a la actividad aeroportuaria de Barajas. No obstante, la demanda en toda la zona es constante, aunque mayor en los municipios más cercanos al núcleo urbano de Madrid.

- **Personal de limpieza y empleados del hogar. Código CNO-94: 9121**

Existe bastante demanda de personal de limpieza en la zona Nordeste de la Comunidad. Los agentes entrevistados han nombrado la demanda de estos puestos de trabajo en Paracuellos del Jarama y Daganzo de Arriba aunque debido a la transversalidad de la ocupación, la demanda es constante en toda la zona.

Este tipo de personal es contratado por empresas subcontratadas a su vez por los negocios de la zona. Los trabajadores normalmente no cuentan con formación previa, y es en la propia empresa de limpieza donde se realiza la formación necesaria para desempeñar la ocupación. En el caso de industrias con necesidades específicas (productos químicos, mataderos, etc.) los trabajadores sí que precisan de formación previa para desempeñar correctamente la ocupación. Para ello se requieren acciones formativas con módulos especializados en manejo de productos químicos, desinfección, etc.

Por otra parte, existe también demanda de profesionales dedicados a la limpieza del hogar. Estas actividades no suelen ser realizadas por empresas subcontratadas, sino que son trabajadores autónomos los que realizan las labores de limpieza en hogares y oficinas. En estos casos lo que más se valoran son competencias personales y de comportamiento, y los empleadores no suelen poner requisitos en cuanto a la formación requerida.

- **Jardinero. Código CNO – 94: 6022**

Los jardineros requieren un curso de formación básica en jardinería para el mantenimiento de jardines y zonas verdes.

II.2.2.2. Barreras para acceder a los puestos de trabajo ofertados

La crisis económica y el aumento del paro que ha tenido lugar en los últimos meses hace que cada vez haya más gente buscando empleo en la zona, mientras que los puestos de trabajo ofertados están disminuyendo por lo que, en general, existen pocos problemas para cubrir los puestos de trabajo. Sin embargo, existen condiciones y características comunes en algunos de los puestos de trabajo que se traducen en dificultades o barreras para la empleabilidad en las diferentes ramas de actividad. Entre ellas se han identificado las siguientes:



- **Estacionalidad -Temporalidad**

La estacionalidad es una de las debilidades más importantes de la zona. Anteriormente las ofertas de trabajo no tenían carácter estacional, pero la situación ha cambiado debido a la coyuntura económica actual. Hoy en día normalmente las ofertas de trabajo tienen mayoritariamente carácter estacional.

Esto es debido a que ha descendido mucho la demanda de trabajadores, y no existen prácticamente ofertas de empleo. Las empresas de la zona no demandan trabajadores, por lo que las ofertas que surgen en la zona suelen ser para sustituir temporalmente a algún trabajador en plantilla de la empresa. Normalmente estas sustituciones son debidas a bajas temporales por enfermedad o por vacaciones.

Por otra parte, los puestos de trabajo en la zona relacionados con el sector servicios sufren estacionalidad debido a la época del año. Así, encontramos que los niveles de desempleo bajan durante la época de verano (meses de junio y julio) y vuelven a subir al final de esta época.

- **Alto nivel de rotación**

Esta debilidad está asociada a la estacionalidad. El alto nivel de rotación en los puestos de trabajo de la zona se ve asociado a los mismos factores que la estacionalidad. El hecho de que los puestos de trabajo eventuales se vean cubiertos rápidamente, factor que influye en la tasa de rotación, se debe a que las ofertas de trabajo que surgen en la zona han descendido drásticamente.

Los residentes que necesitan un empleo tienen que cubrir las necesidades laborales sin contemplar la temporalidad de las mismas, ya que actualmente no abundan las posibilidades de empleo. Las condiciones que acepta el trabajador a la hora de cubrir una oferta tienen un mayor rango. Por ejemplo, ahora los trabajadores no rechazan trabajos los fines de semana, cosa que antes sí ocurría.

Como ya se ha comentado en el apartado anterior, las ofertas en la zona están últimamente muy relacionadas con vacantes temporales, lo que aumenta la tasa de rotación.

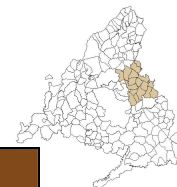
II.2.2.3. Importancia relativa en relación a la empleabilidad

De todos los puestos de trabajo identificados unos tienen mayor empleabilidad que otros, o lo que es lo mismo, la importancia como opción de empleo es mayor en unas ocupaciones que en otras.

La información recogida en las entrevistas en relación a las demandas laborales se puede completar con un análisis de las ofertas concretas de empleo existentes. En la Tabla II.1. Se recogen 52 ofertas de empleo que han sido identificadas a través de una búsqueda en las bolsas de empleo de las páginas web de los ayuntamientos y en páginas especiales. Estos 52 anuncios pueden ser representativos de cuáles son las características del empleo ofertado.

Tabla II.1. Ofertas de empleo publicadas en la web (mayo, 2009)

PUESTO	Empresa	Zona geográfica	Características/requisitos del puesto
Carnicero / Charcutero	Supermercados UNIDE	El Molar	E.S.O. Experiencia de al menos 8 años.
Administrativo / Contable		Ribatejada	Sustitución por maternidad. Inglés medio / alto
Conductores con carné D	Autobuses Lozano S.A.	Paracuellos del Jarama	Conductores de minibus y autobús para rutas escolares.
Auxiliar de educación infantil	Ottawa A.I.E.	Daganzo de Arriba	Organización de actividades para centros educativos
Teleoperadores		Talamanca del Jarama	Imprescindible documentación en regla o nacionalidad española. Preferiblemente con experiencia en ventas.
Repartidores con moto	Feyco Mensajeros S.L.	Pedrezuela	Imprescindible carné de moto.
Mecánico chapista	Talleres San Marino	Ajalvir	Válido aprendizaje oficial de 3ª
Coordinadores de tiempo libre para verano.	Ayto de Alcobendas	Alcobendas	Experiencia como coordinador en campamentos de verano.
Auxiliar de seguridad	ESET Servicios Auxiliares S.A.	Paracuellos del Jarama	Cuidado de instalaciones y / o maquinarias en obras de la zona.
Oficial de 1ª cerrajero / metalista	F. Lanzas S.L.	Paracuellos del Jarama	
Auxiliar de dirección técnica.	Empresa líder en logística y distribución.	Paracuellos del Jarama	Dominio absoluto de Autocad. FP de primer grado.
Operador máquina nulticam.	Empresa líder en logística y distribución.	Paracuellos del Jarama	FP 2º grado. Dominio de Autocad.
Mozos de almacén.	Importante operador logístico.	Paracuellos del Jarama.	Experiencia de menos de un año. Coche propio.
Jefe de taller	Faster Ibérica	Paracuellos del Jarama.	Experiencia previa como jefe de taller
Técnico de mantenimiento	ADECCO	Paracuellos del Jarama.	Formación profesional en electrónica / electricidad industrial. Experiencia de 5 años en entornos industriales.
Barnizadores / Lacadores.	Labal Acabados de la Madera S.L.	Paracuellos del Jarama.	Amplia experiencia
Oficial de Carpintería	Labal Acabados de la Madera S.L.	Paracuellos del Jarama.	Experiencia en el manejo de Pantógrafo.
Limpiadora	Centro SUMA 112	El Molar	Experiencia de más de 5 años.
Auxiliar de geriatría	Residencia de Ancianos Isla de Kos	El Molar	Experiencia. Se valorará título o curso de gerocultor.
Albañil	Construcciones Alonso	Daganzo de	Contrato hasta fin de obra.



PUESTO	Empresa	Zona geográfica	Características/requisitos del puesto
	S.A.	Arriba	
Auxiliar de Geriátría	Residencia Geriátrica	Cobeña	Contrato temporal.
Secretaria bilingüe	EULEN S.A.	Meco	Para suplir baja por maternidad.
Auxiliar Administrativo.	SCN Sistemas S.L.	Paracuellos del Jarama	Ciclo Formativo Superior de Informática. Imprescindible residir en la comarca y tener Vehículo propio.
Esteticien	Empresa de Peluquería y estética.	Daganzo de Arriba	Contrato por 6 meses.
Cuidador de personas mayores.	Residencia de personas mayores.	Cobeña.	Contrato temporal.
Camarero/a.	Bar Restaurante TONA TIUH	Daganzo de arriba.	Contrato temporal con posibilidad de indefinido.
Teleoperadora	Empresa Líder en el sector	Paracuellos del Jarama.	Imprescindible documentación en regla. Experiencia valorada.
Educadores de niños	Casa de Niños	San Agustín de Guadalix	Se requiere formación específica. Contrato laboral anual renovable
Gerocultora	Residencia Vibentia Cobeña	Cobeña	Contrato para cubrir baja por vacaciones.
Encargado	Supermercado	Pedrezuela	
Cocinero	Bar restaurante El Robles	Daganzo de Arriba	
Camareros/as.	Bar restaurante El Robles	Daganzo de Arriba	
Camareros/as.	Bar Restaurante Casado	Cobeña	Experiencia anterior en trabajos similares.
Cocinero	Restauración Cobeña C.B.	Cobeña	Imprescindible vehículo propio Preferentemente hombre.
Ayudante de cocina	Restauración Cobeña C.B.	Cobeña	Experiencia mínima 3 años. Edad entre 25 – 35 años. Vehículo propio.
Peluqueros de señora y caballero	Peluquería y estética	Daganzo de Arriba	Inicial 3 meses, después indefinido.
Limpieza de nave	Castro Gestión 3000 S.L.	Daganzo de Arriba	Lunes, miércoles y viernes a razón de 1 hora diaria.
Grabación de datos alfanuméricos	Temps Multiwork	Daganzo de Arriba	900 euros por mes. Duración mínima dos meses.
Limpieza doméstica	Hogar.	Paracuellos del Jarama.	Cuidado de una niña de 2,5 años.
Albañil	MK2 Hispania.	Pedrezuela	Experiencia mínima de 5 años.
Cuidado a domicilio de personas mayores.	Servicios Sociales Cobeña	Cobeña	Duración: hasta fin de obra o servicio.
Oficial de peluquería.	OCCO	Ribatejada	De martes a sábado.
Educadora Infantil	Guardería	Daganzo de Arriba	Contrato estable.
Técnico en electrónica.	P.I. Los Frailes	Daganzo de Arriba	Requerida formación FP I o FP II. No requerida experiencia.
Montador de Stands.	Montaje de stands feriales.	Valdetorres del Jarama.	Preparación de materiales para el montaje de stands.
Educadora Infantil (2 puestos)	Escuela Infantil Ajalvir.	Ajalvir	FP de grado superior en educación infantil Contrato de 6 meses
Esteticien	Peluquería de Frutos.	Daganzo de Arriba	700 euros + comisiones. 6 meses.
Peluquera	Peluquería de Frutos.	Daganzo de Arriba	700 euros + comisiones. 6 meses.

PUESTO	Empresa	Zona geográfica	Características/requisitos del puesto
Técnico en montaje de paneles solares.	ADECCO	San Agustín de Guadalix	FP grado medio o superior en montaje de paneles solares.
Auxiliar de caja.	MANPOWER	San Agustín de Guadalix	Contrato temporal tres meses de verano. No se necesita experiencia
Manipuladores de alimentos (2).	BICOLAN E.T.T.	San Agustín de Guadalix.	Manipuladores para tareas de almacén. Experiencia en manejo de transpaleta eléctrica.
Vigilante	Obras de la zona	Cobeña	Contrato temporal

Fuente: Elaboración propia a partir de ofertas publicadas en ayuntamientos de municipios de la zona y portales de empleo en Internet.

El análisis de los datos incluidos en la tabla permite comprobar algunos de los principales datos obtenidos del proceso participativo.

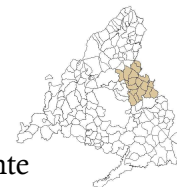
Por ejemplo, se observa un elevado nivel de temporalidad de los contratos ofrecidos, estacionalidad y requisitos asociados a la formación en algunos de los puestos de trabajo presentes.

Para poder estimar cuál es la importancia relativa de cada ocupación en relación a los empleos que proporcionan en cantidad y calidad se hace una valoración conforme a tres criterios:

- a) Son ocupaciones que se han mencionado en las entrevistas
- b) Se han encontrado ofertas de trabajo publicadas en las bolsas de empleo en las que se demandan estas ocupaciones.
- c) Son ocupaciones que proporcionan un empleo de calidad en términos de continuidad y estabilidad.

Cada uno de los tres criterios se valorará en un rango de 1 a 3 puntos. Con respecto al primer criterio si la ocupación se ha mencionado ocasionalmente en las entrevistas se valorará con 1 punto, con 2 puntos si se ha mencionado en más de una ocasión y con 3 puntos si se menciona reiteradamente. Análogamente, con respecto al segundo criterio se valorará con 1 punto si aparece una o dos veces en el listado de las ofertas de empleo publicadas, con 2 puntos si aparece tres o cuatro veces, y con 3 puntos si aparece más de cuatro veces.

Teniendo en cuenta la información recogida en las entrevistas y la información que aparece en las características de los empleos ofertados se puede valorar también el tercer criterio. Cuando se trata de ocupaciones que en la mayoría de los casos proporcionan empleo estable durante todo el año se les asignará tres puntos, cuando el empleo que proporcionan es parcialmente estable y parcialmente temporal o existe una cierta continuidad en la temporalidad de manera que se pueda considerar empleo “fijo-discontinuo” se le asignarán



2 puntos, cuando la ocupación es mayoritariamente estacional y mayoritariamente temporal se le asignará 1 punto.

De este modo a cada ocupación se le puede atribuir una valoración en relación a su importancia relativa como nicho de empleo en una escala de 1 a 9, tal y como se esquematiza en el cuadro de la Tabla II.2.

Tabla II.2. Criterio para valorar la empleabilidad de las ocupaciones

	Escala de valores (de menor a mayor frecuencia)		
	1	2	3
a) Son ocupaciones que se han mencionado en las entrevistas			
b) Se han encontrado ofertas de trabajo publicadas en las bolsas de empleo en las que se demandan estas ocupaciones.			
c) Son ocupaciones que proporcionan un empleo de calidad en términos de continuidad y estabilidad.			

Esta valoración permite clasificar o establecer un ranking de las ocupaciones detectadas para las que existe demanda en función de su mayor o menor empleabilidad. A partir del análisis de las entrevistas se han identificado un total de 21 ocupaciones, según el código nacional de ocupaciones CN0-94. Estas ocupaciones, que se detallan agrupadas por principales familias profesionales en el apartado II.2.1., aparecen ordenadas en virtud de la empleabilidad en Tabla II.3.

- **Ocupaciones de empleabilidad muy alta**

Los puestos de empleabilidad muy alta dentro de la zona Nordeste de la Comunidad, son las ocupaciones de **auxiliar de educación infantil y auxiliar de geriatría** o gerocultores. Estas ocupaciones representan entre el quince y el veinte por ciento de la muestra de las ofertas de empleo identificadas en la zona. Estos datos coinciden con las numerosas veces que estas ocupaciones han sido nombradas durante el proceso participativo. Por otra parte, las ocupaciones de **camarero, cocinero y auxiliar de cocina** se pueden clasificar como ocupaciones de empleabilidad muy alta en la zona, siendo la siguiente ocupación que más veces aparece en la muestra de ofertas de empleo y que más ha sido nombrada durante el proceso participativo.

- **Ocupaciones de empleabilidad alta**

Los puestos de **personal de limpieza, oficial de peluquería y estetición** son clasificables como ocupaciones de empleabilidad alta en la zona. Estas ocupaciones tienen cierto carácter transversal. Los puestos de peluquería y estetición se emplean en peluquerías y centros de estética, pero también en residencias de ancianos y otras residencias y por ello

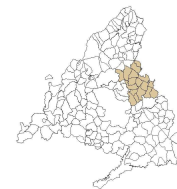
existe una demanda importante (Tabla II.3.).En cuanto la demanda de personal de limpieza, se puede resaltar su amplio carácter transversal, presente incluso en la tabla, ya que los trabajadores de esta rama profesional son demandados tanto para la limpieza en naves y almacenes como para las operaciones de limpieza doméstica (empleados del hogar).

Tabla II.3. Importancia relativa de las principales ocupaciones en relación a la empleabilidad

CNO-94	Escala de valor			Valor total	Nivel empleabilidad
	A*	B*	C*		
5129 Otros empleados en el cuidado de personas y asimilados	3	3	2	8	MUY ALTA
5121 Empleados para el cuidado de niños	3	2	3	8	
5010 Cocineros y otros preparadores de comidas	3	3	2	8	
5020 Camareros, bármanes y asimilados	3	3	2	8	
9121 Personal de limpieza de oficinas, hoteles (camareras de piso) y otros ...	3	2	2	7	
5130 Peluqueros, especialistas en tratamiento de belleza y trabajadores asimilados.	2	3	2	7	
9110 Empleados del hogar	1	3	2	6	ALTA.
9002 Vendedores a domicilio y por teléfono.	2	3	1	6	
5112 Auxiliares de enfermería de atención primaria	2	2	2	6	
5113 Asistentes domiciliarios	2	2	2	6	
9220 Vigilantes, guardianes y asimilados	2	2	2	6	
9800 Peones de transporte y descargas	2	2	2	6	
7220 Fontaneros e instalaciones de tuberías	2	2	2	6	
7210 Albañiles y mamposteros	2	2	2	6	
9602 Peones de la construcción de edificios.	2	3	1	6	MEDIA ALTA
8311 Operadores de máquinas-herramienta.	2	1	2	5	
7299 Otros trabajadores diversos de acabado de construcciones.	2	2	1	5	
7230 Electricistas de construcción y asimilados	2	2	1	5	
6022 Trabajadores cualificados por cuenta ajena en huertas, viveros y jardines	2	1	2	5	
3532 Animadores comunitarios	1	2	1	4	
9700 Peones de industrias manufactureras	1	2	1	4	MEDIA
4400 Auxiliares administrativos con tareas de atención al público...	1	2	1	4	
7512 Soldadores y oxicortadores.	1	1	1	3	
5291 Bañista socorrista	1	1	1	3	MEDIA
5330 Dependientes y exhibidores en tiendas, almacenes, quioscos y mercados	1	1	1	3	
9122 Lavanderos, planchadores y asimilados	1	0	2	3	
8630 Conductores de camiones	1	1	1	3	
4510 Empleados de información y recepcionistas de oficinas	1	1	1	3	

Fuente: elaboración propia.

(): Rango de empleabilidad (1 a 3): A: según percepción de los entrevistados; B: según las ofertas de trabajo publicadas; C: según la continuidad y estabilidad.*



- **Ocupaciones de empleabilidad media – alta.**

Podemos clasificar como ocupaciones de empleabilidad media a los **teleoperadores, mozos de almacén y vigilantes de seguridad**. El gran problema de estas ocupaciones está relacionado con la temporalidad de los contratos ofrecidos, ya que en su gran mayoría corresponden a contratos por obra y servicio o contratos temporales que no suelen superar los seis meses de duración.

- **Ocupaciones de empleabilidad media.**

Las ocupaciones que pueden clasificarse de empleabilidad media son los **monitores de tiempo libre, carpinteros y cerrajeros**. La mayor debilidad de los monitores de tiempo libre es la estacionalidad del empleo. En cuanto a carpinteros y cerrajeros, las perspectivas desfavorables en el sector de la construcción y la temporalidad de los contratos ofertados hacen que su empleabilidad no sea más elevada.

La empleabilidad del resto de las ocupaciones identificadas es menor porque el número de puestos de trabajo que se ofertan para tales ocupaciones es más reducido (ver Tabla II.3).

II.3. Análisis de la Oferta Formativa Existente

II.3.1. Tipología de los cursos ofertados

En la zona Nordeste de la Comunidad existe una amplia batería de cursos que imparten distintos organismos. La mayor parte de los cursos formativos se gestionan a través del Servicio Regional de Empleo, aunque también se han realizado cursos en la comarca promovidos por la Cámara de Comercio y la Fundación Tripartita.

Los cursos ofertados son muy variados y poseen diferentes temáticas y modalidades. **Durante el proceso participativo se ha hecho mención especial a algunos de ellos.**

La mayor parte de los cursos ofertados están destinados a la inserción laboral, y por ello en su mayoría son cursados por personas que se encuentran sin empleo.

Por otra parte, existen cursos destinados a los pequeños empresarios de la zona. La Cámara de Comercio participa en la mayoría de cursos de esta tipología. Sus características más importantes son:

- **Cursos dirigidos a empresarios autónomos:** La intención de estos cursos es de adaptación a las nuevas tecnologías y en ellos también se intentan fomentar valores como la planificación empresarial o la administración eficiente de pequeñas empresas. El fin de estos cursos es el de incrementar la competitividad de las pequeñas empresas en la zona:
 - Se ha realizado un **curso de administración avanzada** en Fuente el Saz del Jarama promovido por el Servicio Regional de Empleo. También se ha realizado un curso de administración, pero de nivel básico en Paracuellos del Jarama.
 - En El Molar se ha impartido un **curso de creación de nuevas empresas**. Estos cursos facilitan la comprensión de los trámites administrativos a realizar a la hora de crear una nueva empresa y su comprensión por parte de los asistentes.

- **Cursos obligatorios:** están destinados tanto a empresarios como a asalariados, aunque, principalmente, los cursan asalariados, casi todos en paro. Son básicamente dos: los cursos de operador de carretilla elevadora y los cursos de manipulador de alimentos.
 - El curso de **operador de carretilla elevadora** tiene una gran importancia en la zona, que cuenta con importantes empresas logísticas y con almacenes en muchos municipios, destacando la zona de Paracuellos del Jarama, por su proximidad al aeropuerto de Barajas. También Daganzo de Arriba, donde ya se ha realizado el curso, cuenta con grandes posibilidades en el sector.
 - Los cursos de **manipulador de alimentos** están dirigidos a empleados de la hostelería, en la industria alimentaria y en la logística de empresas agroalimentarias. Son obligatorias para todos los trabajadores de estos sectores y normalmente los cursan gente que ya está empleada, pero también se dan para desempleados que pretenden trabajar en estos sectores. El carné de manipulador de alimentos es imprescindible para trabajar en este sector, por lo que este curso cuenta siempre con una gran demanda en la zona.

- **Programas Mixtos de Formación Empleo:** El objetivo principal de estos cursos es la inserción laboral de los alumnos. Se enseñan las competencias básicas de un oficio, combinando la formación teórica en el aula, con la formación práctica en el taller y la realización de un trabajo real en la ejecución de una obra o un servicio de interés general y social. Los destinatarios de los cursos son parados y jóvenes que, en su mayoría, no han concluido la ESO y no desean emprender otros estudios de mayor duración.



- Los que más se han dado en la comarca han sido la **escuela taller de jardinería** y la **escuela taller de instaladores de paneles solares**. Salen instaladores de paneles solares y jardineros profesionales. Estos cursos han sido realizados en Guadalix de la Sierra.

- **Cursos para formar en competencias.** Son cursos de menor duración que las escuelas taller y proporcionan competencias específicas para ejercer una ocupación determinada. Igual que las escuelas taller, el objetivo final es la inserción laboral de los alumnos.
 - Los relacionados con la actividad turística son los cursos de **servicios de atención al público en el turismo rural** en Serranillos del Valle y El Molar que incluyen un módulo de manipulación de alimentos.
 - También se han hecho cursos para el cuidado de personas como el de **gerocultura** en Daganzo de Arriba.
 - El **curso de monitor de tiempo libre** se ha impartido en Serranillos del Valle con muy buen resultado.
 - Dentro del ámbito empresarial, se han organizado tanto en El Molar como en Daganzo de Arriba y Paracuellos del Jarama **cursos de informática**, que incluyen un módulo de creación y gestión de páginas web.
 - También enfocados a la participación de empresarios, se han organizado **cursos de administración básica de personal** (NóminaPlus, ContaPlus y FacturaPlus) en Daganzo de Arriba.
 - En los municipios de Paracuellos del Jarama y El Molar se imparten **cursos de inglés** destinados tanto a empresarios como a asalariados y desempleados.
 - Otro de los cursos destinados a desempleados en la zona y cuyo objetivo primordial es la inserción laboral es el **curso de diseño gráfico**, llevado a cabo por el Ayuntamiento de Serranillos del Valle.
 - Se ha llevado a cabo un **curso de apoyo a la búsqueda de empleo** para mujeres que han tenido que dejar su trabajo por causas diversas (mayoritariamente por embarazo) y que tienen que volver a encontrar un empleo. Este curso se ha llevado a cabo en Daganzo de Arriba.

II.3.2. Adecuación de los cursos ofertados a las demandas formativas

A la hora de evaluar el éxito de un curso se emplean dos tipos de indicadores: indicadores de realización e indicadores de impacto. Con los indicadores de realización se mide el resultado inmediato derivado de la realización de un curso: número de alumnos que lo han cursado en relación con las expectativas, número de alumnos que han finalizado el curso con éxito en relación a los alumnos que lo han cursado, etc. Con los indicadores de impacto se evalúa el resultado en términos de la repercusión del curso en la empleabilidad y competitividad de sus alumnos.

Cuando un curso no ha tenido éxito en términos de realización hay que preguntarse por las causas – debilidades que presenta el curso – que pueden ser relativas a la falta de interés o a otros impedimentos. Aunque exista interés sobre la temática del curso hay veces que existen dificultades para llevarse a cabo derivadas del formato del curso, (gratuito, no gratuito o retribuido) del horario y el calendario, del lugar donde se imparte o de otras causas.

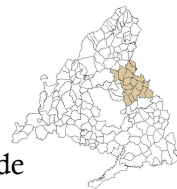
Cuando un curso no tiene éxito en términos de repercusión en el empleo puede ser debido a que no se hizo bien el diagnóstico de las necesidades laborales y la temática del curso no responde adecuadamente a las demandas del mercado laboral o porque aquellas personas que lo han cursado están motivadas por otras razones distintas de la consecución de un puesto de trabajo a la hora de incorporarse al curso formativo.

Durante el proceso participativo se ha preguntado por la adecuación y las debilidades de los cursos ofertados. A partir de las respuestas obtenidas se puede evaluar el éxito de los cursos que se han llevado a cabo en función de los indicadores descritos: dificultades para la realización de los cursos, y repercusión en la empleabilidad y en la competitividad. **El análisis se basa únicamente en las respuestas de los entrevistados por lo que no es un análisis exhaustivo sino que se trata de recoger las percepciones de la población.**

- **Los cursos obligatorios**

Se han llevado a cabo básicamente dos cursos a los que los residentes que pretendan ejercer una ocupación deben asistir obligatoriamente, ya que la ocupación requiere una certificación.

En general, los cursos de manipulador de alimentos se completan rápidamente en aquellos municipios en los que se han llevado a cabo. En El Molar, donde se están realizando los



preparativos para impartirlo, la demanda es igualmente alta. En cuanto al curso de operador de carretilla elevadora, tiene mucha importancia en los municipios con mayor carácter industrial de la zona, como Paracuellos del Jarama, Algete o Daganzo de Arriba, donde existen empresas del sector logístico. Es en este último municipio donde se ha impartido ya, con éxito.

- **Las Escuelas Taller.**

Las escuelas taller de jardinería y técnico de paneles solares también han resultado exitosas en la zona. Las Escuelas Taller están enfocadas a mejorar la ocupabilidad de jóvenes menores de 25 años. Se han impartido en Guadalix de la Sierra y los alumnos que realizan este tipo de formación (impartida en la Escuela Taller “El Pilancón”) han obtenido o bien el Certificado de Instalador de Sistemas de Energía Solar o el Certificado de Profesionalidad de Jardinero.

En paralelo con esta enseñanza, se imparte también formación básica en prevención de riesgos laborales y orientación laboral para los participantes.

- **Los cursos para formar en competencias.**

Según las personas que han participado en las entrevistas, particularmente en el sector de la construcción estos cursos cumplen las necesidades formativas.

Como se ha señalado anteriormente existe una demanda importante de trabajadores de atención a personas tanto en centros geriátricos como de asistencia a domicilio. Sin embargo, se intentó organizar un curso de atención de personas a domicilio en algún municipio y no se pudo llevar a cabo porque no se alcanzó el cupo de alumnos necesario, debido a que no resultó fácil encontrar personas que tuvieran interés en el curso y que cumplieran los requisitos de admisión, tales como tener completa la educación secundaria, conocer correctamente el idioma o tener los permisos de residencia correspondientes (en el caso de inmigrantes).

II.4. Acciones e itinerarios formativos propuestos para responder a las demandas de formación detectadas.

II.4.1. Cursos de formación

La propuesta de cursos de formación debe contemplar dos aspectos distintos: la temática de los cursos y el formato en el que se imparten.

II.4.1.1. En cuanto a la temática

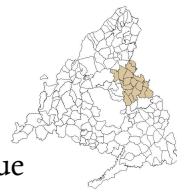
La temática de los cursos que se ofrecen no siempre se corresponde con las necesidades formativas. En el apartado anterior se ha hecho referencia al hecho de que cuando un curso no funciona puede ser debido a que la temática no es acertada. La temática de los cursos es muy variada y se abarcan muchas ramas de actividad pero sólo se deberían impartir aquellos para los que exista una demanda real y que garanticen una repercusión en la empleabilidad y la competitividad. Asimismo, a pesar de la gran batería de cursos que se ofrecen se ha detectado que existe demanda de formación específica para la que no existe oferta formativa en la zona Nordeste de la Comunidad. A continuación se relacionan los cursos que, por considerarse que podrían tener una mayor repercusión en la empleabilidad y en la competitividad se juzgan prioritarios.

- **Cursos obligatorios.**

La temática de los cursos obligatorios se ha limitado en la zona a la organización de cursos de operador de carretilla elevadora y de manipulador de alimentos. Según los entrevistados, siempre que se han organizado este tipo de cursos (gratuitos) han tenido muy buena aceptación y los resultados han sido muy satisfactorios.

En lo referente al curso de manipulador de alimentos, es demandado en municipios como El Molar, donde aún no ha sido impartido.

En cuanto al curso de operador de carretilla elevadora, ha sido impartido en Daganzo de Arriba, pero debe extenderse a otros municipios de la zona que también cuentan con empresas de carácter logístico, como El Molar o Paracuellos del Jarama.



Por otra parte, se deben potenciar los **cursos de prevención de riesgos laborales**, que tienen mucha importancia en la zona debido a la presencia de los sectores de la construcción e industrial.

También se ha mencionado en los municipios de Daganzo de Arriba y de Paracuellos del Jarama la necesidad de realizar **cursos de carnés de conducir especiales**. Según los entrevistados, la obtención de este tipo de carnés de conducir requiere de cierto apoyo por parte de las administraciones para los alumnos, que en muchos casos no tienen la capacidad económica necesaria para obtenerlos. Estos cursos deberían ir dirigidos principalmente al manejo de vehículos industriales, aunque también se debe prestar atención al manejo de otros vehículos, como los de emergencia.

- **Cursos para el cuidado de personas**

Para el sector del cuidado de personas, es necesario aumentar la oferta de cursos en la zona. La oferta de cursos formativos enfocados al sector es actualmente insuficiente. Hasta la fecha únicamente se ha ofertado el curso de auxiliar de geriatría en el municipio de Daganzo de Arriba.

Por tanto, se deberían potenciar los **cursos de gerocultores, de auxiliar de clínica y enfermería y de asistencia a domicilio**.

El curso de auxiliar de clínica y enfermería (FP de grado medio) ha sido particularmente demandado en el municipio de Daganzo de Arriba, donde aún no se ha realizado. Los módulos más importantes en estos cursos son los de legislación sanitaria, patologías y técnicas de enfermería.

- **Escuelas Taller.**

Como se ha comentado en el apartado anterior, los resultados de las escuelas taller impartidas por el municipio de Guadalix de la Sierra han sido muy satisfactorios.

Del proceso participativo podemos concluir que otros municipios están interesados en realizar escuelas-taller similares. En cuanto a la temática, lo más mencionado han sido las **escuelas-taller de carpintería y de cerrajería**.

También, desde el municipio de Paracuellos del Jarama, se ha instado a la creación de una **escuela-taller de chapista y pintura industrial**.

- **Cursos destinados al sector de la construcción.**

En cuanto a la temática de los cursos destinados al sector de la construcción, se ha demandado por parte de los entrevistados una mayor cantidad de oferta formativa relacionada con el mantenimiento de edificios e instalaciones.

Por ejemplo, el **curso de reparación y mantenimiento de maquinaria de obras públicas**. Este curso podría ser impartido en los municipios de la zona cercanos a las grandes infraestructuras de obras públicas (Algete, Paracuellos del Jarama, etc.).

- **Cursos de castellano para inmigrantes.**

En ocasiones el conocimiento inadecuado del castellano resulta un obstáculo no sólo para acceder al mundo laboral sino incluso para incorporarse a cursos formativos específicos, lo que hace conveniente impartir cursos de castellano en aquellos municipios en los que los inmigrantes sean un colectivo importante como por ejemplo El Molar.

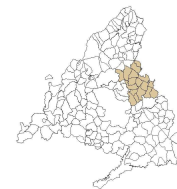
II.4.1.2. En cuanto a la modalidad

Las características de los cursos y las condiciones particulares de las personas a las que van dirigidas condicionan la idoneidad de determinados formatos para cada tipo de curso. A continuación se proponen algunas variaciones que se consideran positivas en cuanto al formato de cursos que han sido identificadas durante el estudio.

- **Orientación laboral transversal en los cursos destinados a la adquisición de competencias.**

La situación actual económica es muy desfavorable. Es necesario que cuando un alumno realice un curso tenga muy claro la finalidad del mismo y cómo sacarle laboralmente el máximo provecho.

Por ello, se proponen una serie de cambios en cuanto al formato de los cursos, especialmente aquellos que están destinados a personas en situación de desempleo. Según la opinión de las personas entrevistadas, se deben basar los cursos de este tipo en la orientación laboral, ya que básicamente este es su objetivo final y lo que se trata es de formar a los alumnos en algunas competencias que les proporcionen una mayor competitividad dentro del mercado laboral. Se deben realizar de la mano del conglomerado empresarial local.



Para ello sería conveniente exigir prácticas obligatorias cuando se termine la parte teórica del curso. Al menos un tercio de la formación debería recibirse en las empresas con las que se hayan realizado anteriormente convenios de colaboración.

Actualmente existen muchas especialidades en la zona para las cuales no existen ofertas laborales. Es muy importante que todos estos trabajadores consigan reorientar su currículum y capacidades profesionales. Este aspecto debe estar presente en los cursos que se impartan en la zona, ya que aumentaría la efectividad de los mismos.

Se debe aconsejar a los alumnos sobre los nuevos sectores a los cuales les resultaría favorable reorientar su vida laboral.

- **Cursos semipresenciales on-line para empresarios y asalariados.**

El horario, según la mayoría de los entrevistados, es la mayor debilidad a la hora de impartir los cursos de la zona. Para solucionar este problema se propone adaptar los cursos al formato on-line o semi-presencial.

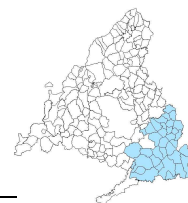
En el caso de que los cursos estén destinados a la formación de desempleados, el horario no constituye tanto problema, aunque los cursos podrían darse en dos sesiones diarias. En el caso de los cursos destinados a empresarios, se deben tener en cuenta las necesidades de los mismos y las jornadas laborales de todos ellos, por lo que muchas veces resulta complicado adecuar a todos los alumnos a un mismo horario.

- **Cursos mancomunados.**

Se han comentado en los apartados anteriores las debilidades que existen a la hora de promover cursos en la zona derivadas de la falta de alumnos. En determinados municipios, como Guadalix de la Sierra o Serranillos del Valle, se han organizado cursos que finalmente no se han impartido por falta de alumnos. Una medida complementaria que podría ayudar a eliminar este factor limitante sería organizar cursos mancomunados mediante convenios entre varios municipios que detecten necesidades similares. Esto incidiría en un aumento de la oferta formativa en la zona.

Por último, varios entrevistados reclaman un aumento de los recursos destinados a la formación en la zona que actualmente juzgan insuficiente. Se señala la conveniencia de

que la evaluación de la financiación vaya a cargo de la administración central, pero la gestión sea a nivel municipal y esté a cargo de los agentes más relevantes, tales como los ayuntamientos o las asociaciones empresariales. De esta manera se conseguiría un aumento de la eficiencia de estos fondos



III. Zona 3. Sudeste de la Comunidad (NUTS 08 y 09)

III.1. Análisis de las actividades económico- empresariales.

III.1.1. Situación actual en la comarca.

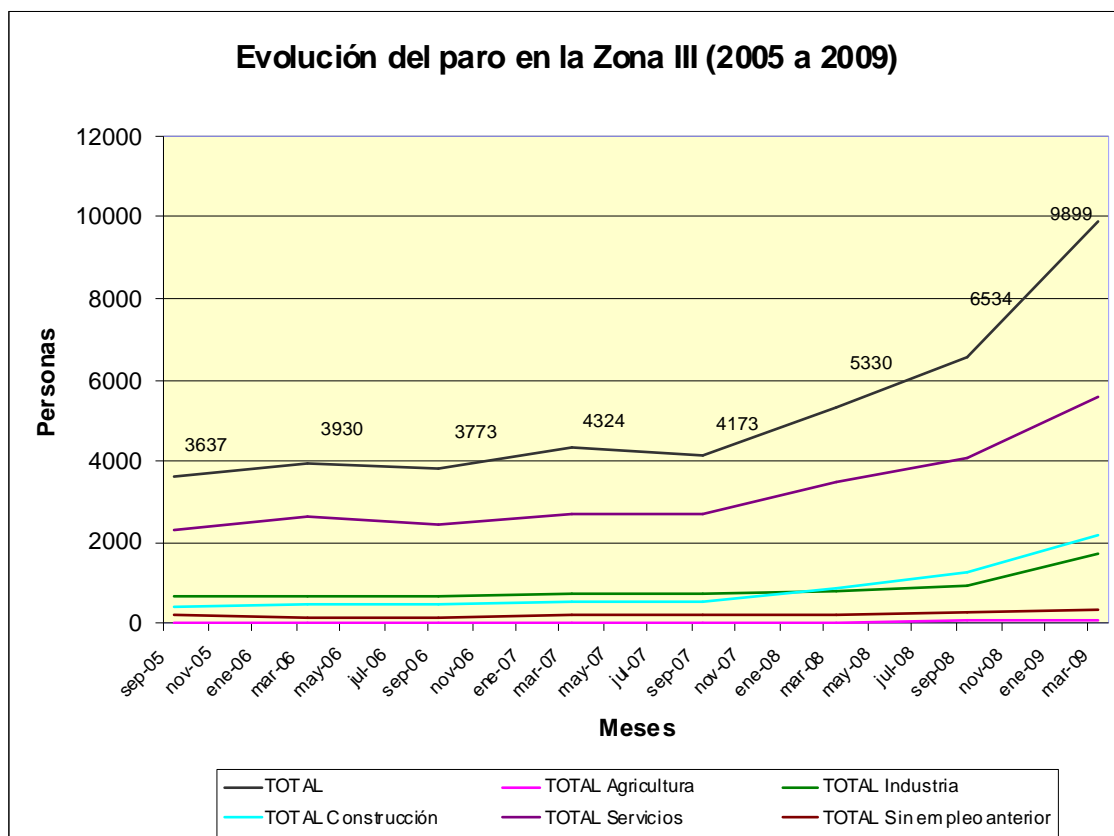
La comarca del Sudeste de la Comunidad de Madrid tiene una gran amplitud, y por ello podemos distinguir diferentes tipologías de municipios. Por un lado, se observan municipios mayores de 20.000 habitantes, en los que el sector servicios y el industrial están muy desarrollados y por otro lado, existen municipios más pequeños donde las empresas responden al perfil de PYMES o microPYMES. Estos municipios normalmente cuentan con una o dos empresas representativas.

Actualmente, en la comarca del Sudeste de la Comunidad no existe ningún tipo de equilibrio entre la oferta y la demanda de empleo, ya que la tasa de paro se ha triplicado desde el año 2007. Esto es debido que cada vez hay menos oferta de puestos de trabajo mientras que la demanda – es decir las personas que quieren ser contratadas – se mantiene constante.

El número de contrataciones se ha visto reducido en los últimos años, destacando el sector de la construcción, lo que ha perjudicado especialmente a esta zona de la Comunidad. La Figura III.1 muestra la evolución de la tasa de paro entre los años 2005 y 2009 por sector de actividad en el Sudeste de la Comunidad.

En la Figura III.1. Se puede observar claramente un brusco aumento de la tasa de paro entre los meses de Noviembre de 2007 y Marzo de 2009, es decir, en el último año y medio. El número de parados en la zona ha aumentado desde los 4.173 a los 9.899 durante este periodo.

Figura III.1. Evolución del paro en la Zona III por sectores de actividad.

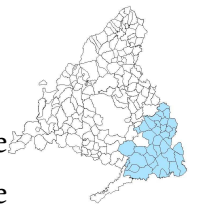


Fuente: Elaboración propia. Datos: Ministerio de Trabajo e Inmigración.

III.1.2. Principales sectores de actividad y empresas más representativas

En los municipios de la Zona Este de la Comunidad, la principal actividad económica - empresarial está repartida entre diversos sectores, correspondientes a diferentes áreas dentro de la propia zona.

De la población activa de la zona, más de la mitad desarrollan su actividad profesional en el marco del sector servicios: la media de ocupación para el conjunto de los municipios de la zona en el año 2001 era del 52 por ciento según los datos del Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid. Esta cifra está bastante por debajo de la media de la Comunidad de Madrid donde el sector servicios ocupa a tres cuartas partes de la población. La tendencia del sector es creciente: según los datos sobre contrataciones del año 2008 en la zona, de los 1.159 contratos registrados, 928 fueron a parar al sector servicios lo cual representa un 80% de los contratos registrados en el año 2008.



Por otra parte, el sector industrial está por encima de la media de la Comunidad de Madrid. En el año 2007 ocupaba a una cuarta parte de la población residente, el doble que la media de la Comunidad.

Al sector industrial le sigue en importancia el sector de la construcción, incluidas las ocupaciones y oficios asociados a ella. Oficios como cerrajería y carpintería metálica, fontanería y electricidad tienen unos niveles de demanda estables dentro de esta zona. Este sector ocupa cerca del 17% de la población de la zona, lo que supera con creces la media de la Comunidad, donde representa menos del 10 por ciento.

Por último, la actividad agraria tiene una importancia relativa elevada en relación con la media de la Comunidad de Madrid. Mientras que la media en la Comunidad se sitúa en torno al 0,80%, en esta zona se sitúa en un 4,37%, siendo únicamente superada por la media de ocupación en el sector agrario y ganadero en la Sierra Norte. Esto está condicionado porque es la actividad predominante en los municipios más alejados del área metropolitana tales como Olmeda de las Fuentes o Pezuela de las Torres.

Existen diferencias importantes entre unos municipios y otros. En los municipios más grandes de la zona son predominantes el sector industrial y el sector servicios. El sector industrial es predominante en las áreas de desarrollo contiguas a las grandes autopistas (A-4 y A-3). El desarrollo de la industria ha incidido en un aumento de la población y consecuentemente en un aumento del sector servicios. En los municipios de la zona de La Campiña del Henares y de Las Vegas del Tajuña el sector agrario tiene mayor importancia llegando a representar en torno a un 20 por ciento de los ocupados en algunos municipios como Colmenar de Oreja o Villamanrique de Tajo.

Las empresas más representativas en cuanto a la creación de empleo son por orden de importancia:

- **Las empresas del sector industrial y logístico.** Existen grandes centros logísticos de empresas en los cuales se crea una gran cantidad de empleo. Estas empresas están normalmente asociadas al desarrollo inducido por las autopistas A-3 y A-4 y asociadas igualmente a los municipios más grandes de la zona. Algunas de estas empresas se sitúan en comunidades de más de 20.000 habitantes pero proporcionan empleo a residentes de los pueblos colindantes.

Entre las empresas de logística son representativas:

- Centro nacional de distribución de FNAC en Rivas

- Centro logístico de Ahorramás en Velilla de San Antonio
- Centro de Cortefiel en Aranjuez.

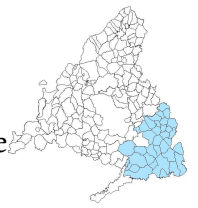
Dentro del sector agroalimentario en esta zona tienen sus instalaciones:

- Huevos ACE ubicada en Tielmes,
- Grupo SOS Agroalimentario, Nutrexpá o Cuétara en Villarejo de Salvanés.
- Tetrapack en Arganda del Rey que también proporciona empleo en la zona del Sudeste de la Comunidad.

Existen empresas representativas de otros sectores, tales como yeserías y desguaces, predominantes en San Martín de la Vega y Ciempozuelos.

Como también empresas de sectores asociados a la construcción, como carpintería metálica o fontanería, en los municipios de Velilla de San Antonio, Perales o Estremera.

- **Servicios dependientes de los ayuntamientos:** Los ayuntamientos son otra fuente muy importante de contrataciones en la zona, ya que además de contratar empleados para el propio ayuntamiento, realizan las contrataciones para cubrir los servicios municipales, mediante contratos normalmente temporales. Algunas de las ocupaciones más importantes relacionadas con los ayuntamientos son:
 - Gestión de jardinería.
 - Polideportivos
 - La administración en todas sus vertientes.
- **Servicios sociales a la población:**
 - Se han construido nuevos hospitales en la zona, como el hospital Infanta Elena en Valdemoro, el Hospital del Henares en Coslada o el Hospital del Sureste en Arganda del Rey, lo que provoca mucha demanda de auxiliares de clínica y de enfermería.
 - Es importante el empleo que proporcionan las Casas de Niños: escuelas infantiles en que la gestión es compartida por el Ayuntamiento y la CM.
 - Los municipios medianos y pequeños, debido a su mayor tranquilidad son sede de residencias de ancianos y residencias de minusválidos públicas, concertadas y privadas.



- También proporcionan empleo las dos cárceles (Madrid 3 y Madrid 4) que se ubican en la zona.

Existe un número de pymes y micropymes privadas que ofrecen servicios sociales y que normalmente son subcontratadas por las residencias y por las cárceles.

- **Otros servicios a la población desde el sector privado:** En el caso de la zona Sudeste de la Comunidad, hay una serie de empresas privadas asociadas al desarrollo industrial. Normalmente son microempresas de servicios cercanas a polígonos industriales o núcleos urbanos. Proporcionan diversos servicios para los trabajadores de la industria, principalmente a restaurantes, o a los propios polígonos industriales, tales como servicios de jardinería (dado la obligatoriedad de establecimiento de zonas verdes en los polígonos industriales).
- **Pequeños constructores:** El sector de las pequeñas empresas asociadas a la construcción, en la zona Sudeste, es el que mayor caída ha experimentado en el transcurso de los últimos dos años y medio. En el año 2006 este tipo de empresas alcanzaba su máximo y absorbía la mayoría de los 428 contratos asociados al sector de la construcción. Sin embargo, en 2008, el número de contratos asociados al área de la construcción ha caído hasta los 142, principalmente debido al número de micropymes de este sector que han cesado en su actividad.
- **Ganaderos:** Existen explotaciones ganaderas, aunque de tamaño pequeño (todas corresponden también al perfil de pyme). Estas empresas ganaderas se encuentran normalmente en municipios de pequeño o mediano tamaño (en cuanto al número de habitantes) y alejados del núcleo urbano de Madrid. Así, contamos con municipios como Villacañeros, Morata de Tajuña o Colmenar de Oreja donde la actividad ganadera sigue manteniéndose.

En la zona Sudeste de la Comunidad de Madrid existen algunas empresas ganaderas con tradición como la empresa Cooperativa Castellana de Ganaderos, productora del queso de Campo Real. Las cabezas de ganado porcino, ovino y el número de aves son superiores a la media de la Comunidad de Madrid.

Conviene resaltar el dato referente a explotaciones avícolas de la zona Sudeste de la Comunidad. Según los indicadores de ganadería por zona del Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid, dicha zona es la segunda más importante, doblando prácticamente las cabezas de ave medias de la Comunidad. En el Sudeste

de la Comunidad se puede observar un 31,09% de cabezas de aves, frente al 16,35% de media en la Comunidad.

- **Agricultores:** La agricultura sigue existiendo en toda la vega del Tajuña, siendo en algunos de los municipios sometidos a estudio un sector con un porcentaje ocupacional nada desdeñable. Por ejemplo, Pozuelo del Rey (13%), Villaconejos (14%) o Villamanrique de Tajo, donde la ocupación en el sector agrícola llega al 22%.

La agricultura en la zona cuenta con proyectos anticuados, es generalmente un tipo de agricultura convencional. Esta rama de actividad debe ser actualizada en un esfuerzo conjunto entre la administración y los empresarios agrícolas.

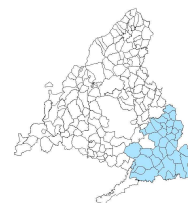
Encontramos zonas de cereal en Pezuela de las Torres y Olmeda de las Fuentes. Son explotaciones muy antiguas. Por otra parte, existe una denominación de origen de vinos de la zona y están los productores de aceitunas de Campo Real (estos últimos más actualizados).

Además son pueblos predominantemente agrarios: Morata de Tajuña, Colmenar Viejo, Chinchón, Villaconejos donde predomina la actividad agraria junto con los servicios de turismo.

- **Empresas relacionadas con el turismo y el ocio:** esta zona dispone también de un potencial nada desdeñable en el campo del turismo y del ocio. Existe además un importante sector hostelero, que podría crecer de la mano del desarrollo de las zonas rurales. Así ocurre en municipios como Chinchón. Actualmente muchas de estas actividades pertenecen a empresas familiares, y se encuentran algo anticuadas, por lo que su funcionamiento no es eficiente al máximo y por ello no siempre resultan rentables.

Una empresa representativa es el Parque de Atracciones Warner situado en San Martín de la Vega, que además de las atracciones propias del parque es sede de restaurantes y cafeterías.

III.1.3. Tendencias y previsiones futuras de la actividad económica empresarial



III.1.3.1. Relación entre la Oferta y la Demanda de Empleo

En la zona Sudeste de la Comunidad, el panorama desde finales del año 2007 ha sufrido un cambio muy significativo. Mientras que en el pasado el mercado laboral ofrecía oportunidades para desarrollar actividad empresarial en el sector de la construcción, actualmente asistimos a un paro generalizado de esta actividad, lo que ha supuesto la pérdida de muchos puestos de trabajo. Este descenso se ve reflejado en la reducción en un 50 % (desde los 2.213 a los 1.159) de los contratos registrados en esta zona entre los años 2006 y 2008. Hace un año la demanda de profesionales por parte de las empresas era mucho mayor que la de hoy en día. Actualmente se ha reajustado, y lo que predomina en la zona es la oferta de trabajadores.

Por otra parte se está produciendo otro tipo de desajuste. El paro entre los hombres es mayor que entre las mujeres, debido probablemente a la gran incidencia de la crisis en el sector de la construcción. La tasa de actividad femenina en la zona es muy baja, por lo que hay muchas familias en las que el único miembro de la familia que estaba en activo se encuentra en paro.

Este descenso de la actividad laboral de la comarca se debe a varios factores. El primero, y el más importante, debido a la situación actual de crisis económica generalizada, lo que está provocando el cierre de empresas en la zona (la gran mayoría micropymes asociadas directa o indirectamente con el sector de la construcción) con la consiguiente pérdida de puestos de trabajo.

En segundo lugar, hay municipios que están sufriendo las consecuencias de una planificación territorial realizada incorrectamente. Esto ha ocurrido en algunos municipios en los que se han creado polígonos industriales sin tener en cuenta los servicios auxiliares y las infraestructuras necesarios para su funcionamiento o la demanda real. Esto ha traído como consecuencia que algunos de estos polígonos estén infrutilizados, como en el caso de Villar del Olmo, lo cual influye, aunque de manera indirecta, en el equilibrio del mercado laboral.

III.1.3.2. Tendencia ocupacional de las principales ramas de actividad

En cuanto a la tendencia ocupacional de los principales sectores de actividad – servicios, construcción, industria y sector agrario – se tienen las siguientes expectativas:

El sector servicios seguirá siendo el más importante, siempre que la actividad industrial no cese. Seguirá empleando en la zona a uno de cada dos residentes. Las mejores previsiones en cuanto a ocupación las encontramos en este sector, especialmente en el área de la conciliación entre la vida laboral y familiar (cuidado de niños) y la atención a personas de la tercera edad y dependientes. Además, en el apartado de ocio y tiempo libre, las tendencias ocupacionales tienden a ser crecientes, siempre que se cuente con el apoyo de las administraciones.

El sector de la construcción ha tocado techo en la zona, y debido a que algunos de los grandes proyectos han sido parados, tardará un tiempo en volver a los niveles de ocupación cercanos al 20% que existían entre 2006 y 2007. No es un sector en el que se tengan expectativas favorables.

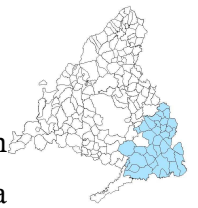
El sector industrial ha sido y continúa siendo un sector con mucha importancia, ocupando a un 25% de la población según los datos del Instituto de Estadística en 2007. Sin embargo, la industria agroalimentaria parece haber ido a menos en el último año y medio. Otras industrias como la metálica no han reducido sus plantillas y, según la Asociación de Empresarios del Metal, parece que la actividad se mantiene al mismo.

III.1.3.3. Tendencia ocupacional por subsectores o ramas de actividad

Dentro del marco descrito en el apartado anterior, y en base a la información recogida en el proceso participativo, el análisis en relación a las tendencias de las principales ramas de actividad es el siguiente.

- **El sector industrial y los servicios asociados a la actividad industrial como principal motor de la economía.**

La demanda de personal de servicios asociado a la actividad empresarial e industrial en la zona es muy elevada. Esto es debido principalmente al gran número de almacenes e instalaciones logísticas e industriales, y a la cantidad de actividades transversales que son generadas por estos sectores. Esto se acrecienta en municipios como Ciempozuelos o Velilla de San Antonio donde existen grandes centros logísticos.



Como consecuencia del desarrollo de la industria la comarca ha experimentado un gran aumento de población. Desde inicios de la década de los 90 la población del Sudeste de la Comunidad casi se ha duplicado, mientras que en el resto de la Comunidad ha crecido en torno a un 22 por ciento. El aumento de la población incide a su vez en una mayor demanda de servicios.

La existencia de suelo industrial disponible puede atraer a más industrias. Algunos entrevistados han mencionado las empresas de reciclaje y gestión de residuos que se encuentran actualmente en periodo de crecimiento, por lo que suponen un panorama favorecedor para la creación de nuevos puestos de trabajo en los próximos años.

Todo indica que el sector industrial puede seguir siendo el principal motor de la economía en los próximos años.

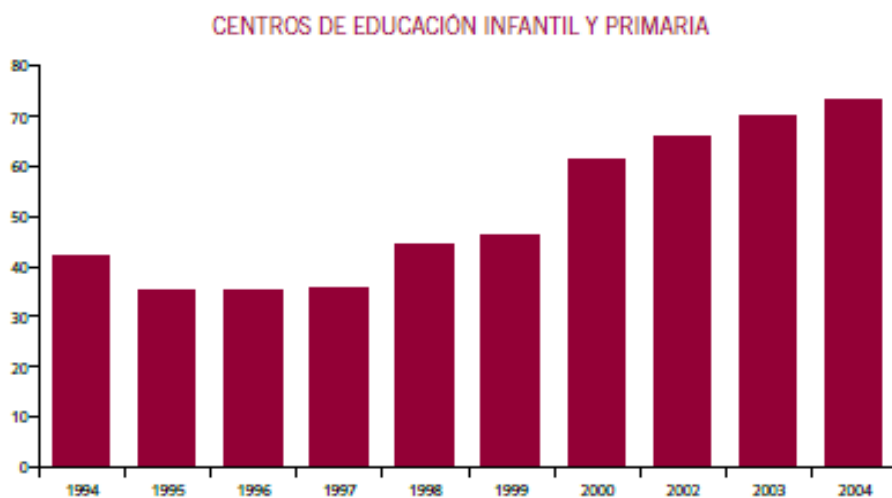
- **La prestación de servicios sociales seguirá una línea ascendente.**

Por otra parte, según han mencionado algunos de los entrevistados, las previsiones ocupacionales pasan por un incremento del sector servicios. Además, es el sector con mayor capacidad de absorción de nuevas ocupaciones, ya que se están construyendo en la zona diferentes residencias para personas dependientes o de la tercera edad. Por tanto las previsiones futuras respecto al sector servicios son favorables. Los servicios sociales de este tipo, dirigidos a las personas dependientes están yendo en aumento en la comarca.

Las guarderías y los centros infantiles son también importantes en el desarrollo económico de futuro a nivel local. En la gráfica se puede observar el incremento de las plazas escolares en centros de educación infantil y primaria entre los años 1.994 y 2.004. El aumento de estas plazas ha sido de alrededor del 74% (73,81), pasando de 1.029 plazas en 1.994 a 4.117 en 2.004.

Incluso dentro de las grandes superficies logísticas como las citadas anteriormente existen monitores de escuela infantil. En municipios como Velilla de San Antonio, con cerca de 11.000 habitantes, no existen guarderías y el único centro para mayores del municipio está cerrado. Casos como este van a cambiar a corto plazo, por lo que la población de la zona debe estar preparada para ello.

Figura III.2. Evolución del número de Centros de Educación Infantil y Primaria



Fuente: Plan de Dinamización socioeconómica del Sudeste. IMADE (Instituto Madrileño de Desarrollo).

- **El turismo como modelo de innovación en el Sudeste.**

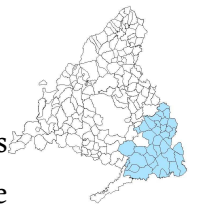
El turismo está en una etapa inicial de su desarrollo en la zona Sudeste de la Comunidad. Actualmente existen algunos municipios como Chinchón que han aprovechado el potencial turístico del que disponen. Sin embargo, existen algunos otros municipios que cuentan con unas características similares, pero les hace falta un poco de promoción local para aumentar la actividad turística.

El municipio de Chinchón es un claro ejemplo de gestión turística en la zona. En Colmenar del Arroyo se ha abierto un museo, lo que puede suponer una atracción para visitantes de Madrid. Se debe potenciar más este sector, pero mediante la creación de alguna actividad o ruta turística que sirva como referencia de actividad turística en la comarca. Por otra parte, la idea del Parque Regional del Sureste Madrileño también podría ser muy interesante. La combinación de elementos naturales y antropológicos podría dar buen resultado, sirviendo como aliciente para desarrollar más el sector turístico, en particular las actividades de ocio y tiempo libre.

Junto con la evolución de estas nuevas ocupaciones se desarrollaría en paralelo el sector de la hostelería.

- **Desplome del sector de la construcción**

El desplome de la construcción en la zona ha sido muy acusado en los últimos dos años. Esto ha provocado el cierre de muchas de las pequeñas empresas del sector. Antiguas



cuadrillas de mampostería y albañilería que funcionaban con entre tres y cinco empleados actualmente se encuentran sin trabajo. Además todas las personas que trabajaban de manera autónoma en el sector están teniendo dificultades igualmente. Las personas que, por ejemplo, eran autónomos con maquinaria propia, compraron más maquinaria a crédito y ahora hay casos en los que tienen que vender, ya que no hay trabajo.

Además, esta zona cuenta con una de las menores tasas de actividad femenina de la Comunidad (35,8 frente al 42,6 según indicadores del mercado de trabajo en 2007). Esto acrecienta el problema del desplome del sector, ya que son los hombres en general los dedicados a este tipo de trabajo. Esto genera casos en los que los miembros de una misma familia se encuentran todos sin trabajo.

Por último, la tendencia de este sector en el futuro, según han mencionado los encuestados, es bastante incierta, lo que hace aún más complicada la situación. Además, algunos de los polígonos industriales proyectados, como es el caso del “Sector 25” de Velilla de San Antonio, han sido parados y no se sabe cuándo serán proyectos viables de nuevo.

El crecimiento demográfico previsto para algunos municipios (los más cercanos al área metropolitana) es muy elevado, pero actualmente se encuentra igualmente en un periodo de recesión y las tendencias para el sector son, cuanto menos, inciertas.

Por otra parte, esta zona no es la preferida por la población del Área Metropolitana para establecer una segunda vivienda, por lo que no se puede contar con estas perspectivas económicas favorables. Además, esta zona es tradicionalmente una de las zonas con más licencias de obra concedidas por año y actualmente cuenta con uno de los valores más bajos de suelo urbanizable de toda la Comunidad. Este valor es del 1,37% frente al 3,67% de media de la Comunidad según los indicadores de urbanismo y construcción de la Comunidad de Madrid del año 2006. Esto nos indica que aunque la tendencia en el sector de la construcción se modificase en los próximos años, no existe una gran capacidad de albergar nuevas viviendas o edificios industriales.

- **Se mantienen los niveles de actividad de la agricultura y la ganadería.**

Según las personas entrevistadas, en la zona se está comenzando a retomar la agricultura “debido a que no existen muchas opciones mejores”. Esta zona, no obstante, ha sido tradicionalmente en alguna de sus partes una comarca eminentemente agrícola.

Igualmente, debemos resaltar que la agricultura toma una mayor importancia a medida que nos alejamos del núcleo urbano de Madrid. Es una actividad con mayor importancia en aquellos municipios en los que no se ha aumentado la población de manera brusca, y que son los que realmente siguen conservando un carácter rural dentro de la zona Sudeste. Así, según los datos del Instituto de Estadística del año 2007, encontramos unos valores de ocupación agrícola de alrededor de un 4,14% de media en la zona, mientras que en el resto de la Comunidad la media no llega al 0,5% (0,41).

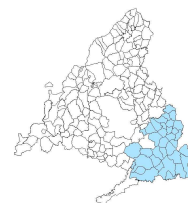
Estos datos están avalados por valores como el 22% de ocupación en este sector de Villamanrique de Tajo, el 14% de Villaconejos o el 13% de Pozuelo del Rey. Además, otros cinco municipios superan tasas del 10% de ocupación en agricultura.

Este hecho supone una oportunidad única de promocionar los productos de la zona, lo que también podría influir en la subida del sector servicios, principalmente hostelería y pequeños comerciantes.

La agricultura cuenta actualmente en la zona con proyectos bastante anticuados, y se deberían actualizar. Por otra parte, los trabajadores del sector son personas mayores. Es un sector en el que una inyección tanto de nuevos proyectos como de nuevos trabajadores aumentaría considerablemente su sostenibilidad en el tiempo.

Existe un problema, ya que cuando los agricultores cuentan con una edad previa a la jubilación, y si no ven que la explotación vaya a ser gestionada por nadie de su confianza dejan de invertir en ella. Este hecho provoca una ruptura con la continuidad de la explotación a medio plazo.

Existe una denominación de origen en la zona. Las bodegas son importantes en la zona de Colmenar de Oreja pero rara vez demandan empleados, ya que son empresas familiares en la que tradicionalmente han trabajado varias generaciones de la misma familia.



III.2. Análisis Ocupacional y Demandas laborales

III.2.1. Tipología de los puestos de trabajo.

Los puestos de trabajo ofertados en la zona Sudeste de la Comunidad se pueden clasificar por ramas de actividad. Las ramas principales de actividad se relacionan con las Familias Profesionales según el Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales creado por el Instituto Nacional de Cualificaciones (INCUAL) del Ministerio de Educación. Las principales ramas de actividad en la comarca del Sudeste de la Comunidad se corresponden con las siguientes familias profesionales:

- 1) Comercio y Marketing.
- 2) Industria Agroalimentaria
- 3) Hostelería y Turismo.
- 4) Servicios Socioculturales y a la Comunidad.
- 5) Agraria.

A continuación se clasifican las ocupaciones más demandadas (según los criterios de la Clasificación Nacional de Ocupaciones CNO - 94) que se han identificado durante el proceso participativo.

1) Comercio y Marketing.

Dentro de esta familia profesional encontramos las ocupaciones que normalmente se demandan asociadas a los grandes centros logísticos (Ciempozuelos) o a la importante actividad industrial en la zona próxima a las grandes infraestructuras de transporte (A-3 y R-3), diferenciándose dos grandes áreas profesionales: comercialización (actividades de comercio, consumo, marketing e investigación de mercados) y logística y transporte (aprovisionamiento, almacenaje, transporte de mercancías y de viajeros).

Esta familia, incluida en el sector servicios, tiene un marcado carácter transectorial que abarca las actividades y empresas relacionadas con la distribución comercial, en su sentido más amplio: comercio (al por menor y al por mayor), actividades auxiliares de transporte, almacenaje y operadores logísticos, así como servicios a empresas en el ámbito del marketing, la investigación de mercados y la publicidad.

Los puestos de trabajo ofertados dentro de la zona están todos enmarcados en la categoría de logística comercial y son los siguientes:

- 9700 *Peones de Industrias Manufactureras.*
- 9800 *Peones del transporte y descargadores.*
- 8543 *Operadores de carretillas elevadoras (Carretilleros).*

Estas son las ocupaciones más demandadas dentro de la zona. Algunas de estas ocupaciones asociadas a las familias profesionales INCUAL, como mozo de almacén, reponedores o repartidores de proximidad a pie, no aparecen en el listado de códigos CNO-94. Es por ello que se han asociado a la ocupación más similar según esta última clasificación.

Además, en estos centros logísticos existen una serie de ocupaciones transversales que son igualmente de las primeras en cuanto a demanda laboral. Las más significativas son las siguientes:

- 9121 *Personal de limpieza de oficinas, hoteles (camareras de piso) y otros establecimientos similares.*
- 9220 *Vigilantes, guardianes y asimilados*
- 8610. *Taxistas y conductores de automóviles y furgonetas.*

Las ocupaciones más demandadas en las empresas de reciclaje y gestión de residuos asociadas a la clasificación INCUAL son: técnico en gestión de residuos, operador de instalaciones de tratamiento y eliminación de residuos (excepto radiactivos), recogedores de basuras y barrenderos y personal de limpieza viaria.

Por ello, merece la pena resaltarlas, aunque no haya registrada en la clasificación de la CNO-94 ocupaciones específicas para este tipo de servicios. Las ocupaciones más similares detectadas son:

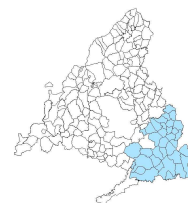
- 9800. *Peones del transporte y descargadores.*
- 8311 *Operadores de máquinas-herramienta.*

2) Industrias alimentarias.

Estas industrias representan una cuota importante de la actividad industrial de la zona. Actualmente, la producción de muchas de ellas ha disminuido con respecto a hace dos años, por lo que la demanda de profesionales no es tan elevada como cabría esperar.

Las ocupaciones más demandadas por este tipo de empresas del sector industrial son:

- 7804 *Trabajadores conserveros de frutas y verduras.*



- 9700 Peones de industrias manufactureras.
- 9800 Peones del transporte y descargadores.
- 8543 Operadores de carretillas elevadoras.

3) Servicios Socioculturales y a la Comunidad.

Los servicios sociales de la comarca donde hay más posibilidades de empleo son los hospitales, las residencias de ancianos y otras residencias (residencia de personas dependientes y cárceles), las casas de niños, los servicios de este tipo prestados por las grandes empresas a sus empleados y otros servicios a la población.

Las principales ocupaciones demandadas en los hospitales relacionadas según la CNO-94 son las siguientes:

- 5112 Auxiliares de enfermería de atención primaria
- 5111 Auxiliares de enfermería hospitalaria

Las residencias de ancianos y las residencias para personas dependientes son una importante fuente de empleo porque además de médicos, enfermeros y otro personal de alta cualificación se requiere personal de menor cualificación: un auxiliar cada tres residentes, cocineros, personal de limpieza y lavandería, peluquería, etc. Atendiendo a la clasificación CNO-94 las ocupaciones específicas del cuidado de personas más demandadas son:

- 5112 Auxiliares de enfermería y atención primaria
- 5129 Otros empleados en el cuidado de personas y asimilados

Como puede observarse, todos estos puestos están englobados dentro de la categoría profesional “Trabajadores que se dedican al cuidado de personas y asimiladas (excepto auxiliares de enfermería)”. Se remiten las actividades demandadas detectadas a la clasificación CNO-94 mediante las ocupaciones listadas anteriormente.

La principal ocupación que se requiere en las guarderías o escuelas infantiles es:

- 5121 Empleados para el cuidado de niños

Tanto en una residencia como en un hospital se prestan servicios a los usuarios de alojamiento, por lo que también se requieren personas que desempeñen ocupaciones propias de la hostelería y de servicios asociados a las actividades de hospedaje:

- 5010. Cocineros y otros preparadores de comidas.

- 9121. *Personal de limpieza de oficinas, hoteles (camareras de piso) y otros establecimientos similares.*
- 9122. *Lavaderos, planchadores y asimilados.*
- 4522. *Recepcionistas en establecimientos distintos de oficinas.*
- 5199 *Otros trabajadores diversos de servicios personales.*
- 5130 *Peluqueros, especialistas en el tratamiento de belleza y trabajadores asimilados.*

Las cárceles como el centro penitenciario Madrid III en Valdemoro y el centro penitenciario Madrid VI en Aranjuez también representan un nicho de empleo en el sector servicios. Estas dos cárceles en la zona generan ocupaciones específicas como:

- 9220 *Vigilantes, guardianes y asimilados*

En las cárceles se requieren personas que desempeñen ocupaciones propias de otro tipo de instalaciones de servicios sociales:

- 5010. *Cocineros y otros preparadores de comidas.*
- 9121. *Personal de limpieza de oficinas, hoteles (camareras de piso) y otros establecimientos similares.*
- 9122. *Lavaderos, planchadores y asimilados.*
- 5199 *Otros trabajadores diversos de servicios personales.*
- 5130 *Peluqueros, especialistas en el tratamiento de belleza y trabajadores asimilados.*
- 4522. *Recepcionistas en establecimientos distintos de oficinas.*

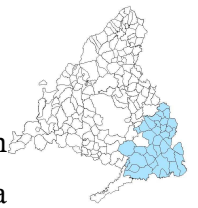
Para las piscinas de los polideportivos que hay en casi todos los municipios de la comarca y para las piscinas de las urbanizaciones existe demanda de socorristas. El CNO-94 correspondiente es:

- 5291 *Bañista socorrista*

4) Hostelería y Turismo.

Esta familia profesional acoge tres grupos básicos de actividades: alojamiento, restauración y turismo.

En la zona Sudeste de la Comunidad, según los encuestados, la rama de alojamiento no representa mucha actividad, ya que este tipo de turismo no está muy potenciado. Sin embargo, el turismo enfocado a la hostelería sí está más desarrollado en la zona, y representa un nivel de actividad relevante.



La familia profesional incluye, además, las actividades de información y animación turística, los parques de atracciones, las actividades recreativas diversas, el juego y la atención a pasajeros en medios de transporte.

➤ **Restauración.**

El sector de la hostelería tiene mucha importancia en algunos de los municipios de la zona, especialmente Chinchón y Colmenar de Oreja. Anteriormente la ocupación más demandada era la de camarero. Actualmente, debido principalmente a la situación económica, los puestos de camareros suelen estar cubiertos, ya que la demanda de empleo supera con creces a la oferta. En estos momentos, lo que se demandan son buenos cocineros, no muy abundantes. Existe una escuela de cocina de la Comunidad en la zona (Aranjuez). Las ocupaciones más demandadas en hostelería son:

- 5010. *Cocineros y otros preparadores de comidas*
- 5020. *Camareros, bármanes y asimilados*

➤ **Otras actividades turísticas.**

El Parque de Atracciones Warner, ubicado dentro del término municipal de San Martín de la Vega, es una de las mayores empresas turísticas en la zona, y lidera prácticamente la creación de empleo estacional en los meses de verano. El Parque funciona a pleno rendimiento entre los meses de Mayo y Septiembre. Para el correcto funcionamiento del parque en estos meses las ocupaciones más demandadas son:

- 5020. *Camareros, bármanes y asimilados*
- 5010. *Cocineros y otros preparadores de comidas*
- 9121. *Personal de limpieza de oficinas, hoteles (camareras de piso) y otros establecimientos similares*
- 9122. *Lavaderos, planchadores y asimilados.*
- 4601. *Cajeros, taquilleros (excepto bancos y correos).*
- 4522. *Recepcionistas en establecimientos distintos de oficinas.*

En cuanto al turismo local, se identifican ciertas ocupaciones que, según los entrevistados, se requieren en la zona para potenciar las actividades recreativas y de turismo activo de la zona. Este campo se debe centrar en aprovechar el potencial existente en algunos de los municipios para organizar visitas y rutas guiadas (en pie, en bicicleta o incluso a caballo).

Actualmente, el turismo local no está suficientemente desarrollado en la zona Sudeste de la Comunidad. Para ello, se necesitaría un esfuerzo bien planificado tanto en el ámbito privado como por parte de la administración.

Se incluyen las actividades de información y animación turística y actividades recreativas diversas. Las ocupaciones que se demandan son guías turísticos y monitores para actividades culturales al aire libre. Los códigos CNO-94 relacionados son:

- *3532 Animadores comunitarios*
- *5143 Guías y azafatas de tierra*

5) Agraria

Dentro de la familia profesional agraria se estructuran cuatro áreas de competencia profesional: agricultura, ganadería, jardinería y forestal. Dentro de la zona Sureste de la Comunidad de Madrid, las más importantes son las de agricultura, ganadería y jardinería.

➤ Agricultura.

Para realizar las actividades asociadas a la agricultura en la zona se requieren las siguientes ocupaciones:

- *9430 Peones agropecuarios*
- *6230 Trabajadores cualificados por cuenta ajena en actividades agrícolas*

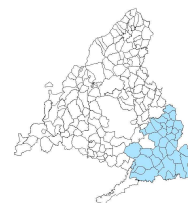
➤ Ganadería.

En la zona Sudeste de la Comunidad de Madrid existen algunas empresas ganaderas con tradición como la empresa Cooperativa Castellana de Ganaderos, productora del queso de Campo Real. Las cabezas de ganado porcino, ovino y el número de aves son superiores a la media de la Comunidad de Madrid.

Conviene resaltar el dato referente a explotaciones avícolas de la zona Sudeste de la Comunidad. Según los indicadores de ganadería por zona del Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid, la zona es la segunda más importante, doblando prácticamente el porcentaje medio de aves de la Comunidad. En esta zona, se puede observar un 31,09% de cabezas de aves, frente al 16,35% de media en la Comunidad.

Las ocupaciones demandadas en este sector son las siguientes:

- *6129 Otros trabajadores cualificados por cuenta ajena en actividades ganaderas.*



- 9420 Peones ganaderos.

➤ **Jardinería.**

La actividad de jardinería está muy presente en la zona. En el sector público, estas actividades profesionales son hechas en muchas ocasiones mediante contratos fijos discontinuos, que dependen demasiado de las subvenciones. Para el sector público se siguen demandando por parte de los Ayuntamientos jardineros para parques y espacios públicos (rotondas, plazas).

En el sector privado, debido al incremento demográfico de la zona, se están demandando jardineros para urbanizaciones y complejos residenciales privados.

Las ocupaciones más demandadas son:

- 6022 Trabajadores cualificados por cuenta ajena en huertas, viveros y jardines.
- 9352 Barrenderos y asimilados.

III.2. 2 Características de los puestos de trabajo ofertado.

En el apartado anterior se ha hecho referencia a aquellos puestos de trabajo que se demandan en la comarca. **A partir de la información obtenida en las entrevistas durante el proceso participativo se describen a continuación las características de dichos puestos de trabajo** atendiendo a tres aspectos: la formación requerida, las barreras para cubrir los puestos de trabajo y la importancia relativa en relación a la empleabilidad.

III.2.2.1. Formación requerida.

El presente estudio se refiere a puestos de trabajo para los que no se requiere titulación superior. Sin embargo, todos los puestos de trabajo requieren para su desempeño algún tipo de formación en mayor o menor grado. Este es precisamente el análisis de cada ocupación que se detalla a continuación.

- **Auxiliares de almacén: peones de industria manufacturera, de carga y descarga, preparadores de pedidos (CNO- 94: 9700 y 9800)**

Son las ocupaciones más demandadas en aquellas áreas próximas a las grandes infraestructuras de transportes. En los centros logísticos presentes en la zona (el más importante de ellos en Cienfuegos) se requieren continuamente este tipo de perfiles.

Para desempeñar estas ocupaciones se requiere formación en operaciones auxiliares de almacenaje.

Con frecuencia, sobre todo en las empresas grandes, los mozos de almacén y los peones de transporte son contratados sin requisitos formativos y es la propia empresa la que se encarga de formarlos. Algunos entrevistados han señalado que, después de enseñarles el oficio, muchos de los mozos cambian de trabajo, normalmente por las condiciones salariales mejores que se les ofrecen en otras empresas.

En el caso de los preparadores de pedidos se requiere formación en etiquetado. Actualmente la demanda para estos puestos de trabajo es elevada y muchas empresas logísticas solicitan formación en la tecnología de etiquetado por radiofrecuencia como la tecnología RFID cuyo propósito es transmitir la identidad de un objeto (similar a un número de serie único) mediante ondas de radio.

- **Operadores de carretillas elevadoras (CNO-94: 8543).**

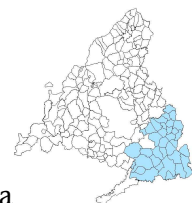
Este tipo de operarios es el más demandado por las grandes empresas de la zona, como los grandes talleres, industrias manufactureras, industrias agroalimentarias y centros logísticos y de distribución. En los últimos años se viene haciendo un esfuerzo para que los trabajadores accedan al carné de carretillero lo más fácilmente posible por parte de los Grupos de Acción Local de la zona (ADECHE y ARACOVE) y de algunas Asociaciones de Empresarios y Ayuntamientos.

Sigue siendo una ocupación con un importante peso específico dentro del sector industrial de la zona. Se encuentra entre las ocupaciones más demandadas. Dos o tres años atrás las empresas valoraban mucho esta ocupación, y prácticamente tenían que competir entre ellas por contratar carretilleros. Actualmente, la demanda se ha reducido.

Existe al menos un curso gratuito de carretillero en la zona ofrecido principalmente por el Grupo de Acción Local ARACOVE. Se trata de un módulo formativo de manipulación de cargas con carretillas elevadoras imprescindible para obtener el carnet de carretillero.

- **Personal de limpieza (CNO-94: 9121 y 9122).**

Este tipo de personal es el contratado para cubrir todas las tareas de limpieza que se generan en las empresas, industrias y centros logísticos. Normalmente son trabajadores de empresas subcontratadas que se dedican a ello.



Podemos distinguir dos áreas de actuación de este tipo de profesionales en la zona. Por una parte, la actividad profesional de limpieza en industrias, centros logísticos, etc. y por otra parte las actividades de limpieza asociadas a los servicios socioculturales y a la población. Las tareas a realizar son distintas según el lugar donde se desempeñen y en ambos casos se prefieren trabajadores con experiencia o con formación específica.

- **Vigilantes, guardianes y asimilados (CNO-94).**

Los vigilantes de seguridad son contratados normalmente por las empresas asociadas a la industria y construcción. La demanda de estos servicios es bastante elevada en la zona. En ocasiones se contratan de modo informal (sin formación y sin contrato) pero en las grandes empresas es, con frecuencia, un servicio subcontratado. Suelen tener turnos de noche y trabajar solos por lo que es muy conveniente tener formación previa específica. Existe una formación obligatoria pero no en todos los casos se exige para su contratación.

- **Taxistas y conductores de automóviles y furgonetas (CNO-94: 8610).**

En la zona Sudeste de la Comunidad la mayor demanda relacionada con esta ocupación es la de conductores de furgonetas y vehículos industriales. Para desempeñar esta ocupación, la única formación requerida es la de poseer el carné de conducir de la Clase “B”.

El aspecto que más valoran las empresas a la hora de contratar a este tipo de profesionales es su experiencia anterior en puestos de trabajo similares.

- **Camareros y cocineros (CNO-94:5010 y 5020).**

En el caso de los cocineros se requiere formación en cocina y experiencia previa. Existe una escuela de cocina en Aranjuez, pero no abastece a la zona completamente ya que las plazas son limitadas. Una de las ocupaciones más demandadas es, según las personas entrevistadas, la de buenos cocineros.

Para ambas ocupaciones es imprescindible, por ley, la adquisición del carné de manipulador de alimentos. Se han realizado en la zona multitud de cursos para obtener el carné de manipulación de alimentos, aunque sigue siendo necesario reforzarlos, ya que los cursos gratuitos para la obtención de este tipo de carné suelen estar saturados de alumnos.

En el caso de los camareros los empleadores frecuentemente no demandan formación. Sin embargo, en la hostelería es muy importante la calidad y el buen servicio aunque no se trate de restaurantes de lujo. Cada vez hay mayor competitividad por lo que cada vez se requiere mayor calidad del servicio ofertado. Esto hace que se valore en muchos casos la experiencia anterior de la persona que demanda el empleo. Actualmente, debido principalmente a la situación económica, la mayoría de los puestos de camarero están cubiertos. Por la misma causa, los niveles de rotación en esta ocupación han descendido drásticamente.

Por otra parte, en la zona Sudeste, muchos de los camareros son inmigrantes, por lo que su permanencia en el puesto de trabajo y su valoración por parte del empresario son muy dependientes del nivel de conocimientos del castellano.

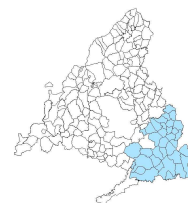
- **Auxiliar de atención primaria de enfermería hospitalaria, y otros empleados en el cuidado de personas y Servicios Personales (CNO-94: 5112, 5111, 5129 y 5199).**

En el caso de auxiliares de enfermería hospitalaria, se contratan personas que tengan cierta formación previa (formación profesional), pero en el caso de que la demanda sea muy alta, como está sucediendo y continuará sucediendo durante un tiempo en la zona, se contratan también trabajadores únicamente por su experiencia en la actividad, sin tener en cuenta la formación.

Para los auxiliares de las residencias de ancianos (gerocultores) y para los asistentes a domicilio se requiere formación en geriatría. En el caso del cuidado de personas dependientes, la experiencia es básica a la hora de contratar a un empleado. Además es preciso tener vocación y determinadas aptitudes personales. Por otra parte, el hecho de ser conocedor de nuestro idioma es igualmente un requisito fundamental para contratar este tipo de profesionales, ya que deben tener capacidad de comunicación plena con el paciente.

La formación debe estar bien diseñada de forma que sirva para descubrir el potencial de las personas: a través de la formación se puede descubrir la validez para desempeñar un puesto de trabajo en el que nunca se había pensado.

Para la asistencia a domicilio sería necesario formación en atención socio-sanitaria a personas a domicilio lo que proporciona una capacitación para ayudar a personas con especiales necesidades de salud física, psíquica y social. Por otra parte, a muchos de los empleados de atención socio-sanitaria a domicilio se les requiere también que tengan el carné de conducir.



- **Empleados en el cuidado de niños (CNO-94: 5121)**

Esta ocupación resulta de gran importancia en la zona, principalmente debido al aumento demográfico. Muchos de los municipios menores de 20.000 habitantes cuentan con escuelas infantiles de la Comunidad, que requieren personal.

Por otra parte, los grandes centros logísticos empresariales, como el de “Ahorramás” en Velilla de San Antonio cuenta con una escuela infantil propia para los empleados, por lo que también necesita personal de este tipo. Otras grandes empresas también ofrecen este servicio a sus empleados.

Por tanto, las personas con cualificación de educadores infantiles en escuelas infantiles tienen gran demanda en toda la zona, ya que es en municipios más pequeños y alejados del centro metropolitano donde más se están extendiendo las Escuelas Infantiles de la Comunidad de Madrid.

Para el cuidado de niños se requiere cualificación en educador infantil en escuelas infantiles. Es una formación reglada de 990 horas y que habilita para desarrollar una actividad en escuelas infantiles con niños de 0 a 3 años o para niños de 3 a 6 años bajo la responsabilidad de un maestro en educación infantil.

- **Fontaneros (CNO-94: 7220) y electricistas. (CNO-94: 7230)**

La demanda de puestos de trabajo entre los profesionales de la construcción es muy escasa en comparación con la de hace dos años. Aún así, oficios como los de fontanería o electricista siguen siendo de los más demandados. La mayoría de las personas que desempeñan estas ocupaciones son profesionales autónomos que ya están formados. Sin embargo, en algunos casos se precisan cursos de actualización, debido a la introducción de nuevas tecnologías en las instalaciones con las que trabajan.

Por otra parte, cuando alguno de estos profesionales decide contratar a un aprendiz lo contrata sin ningún tipo de formación previa. El problema es que muchas veces estos aprendices una vez han sido formados cambian de empresa, casi siempre por motivos relacionados con los salarios. Este problema no es tan acusado debido principalmente a la situación económica actual.

- **Recepcionistas en establecimientos diferentes a oficinas. (CNO-94: 9601 Cajeros y taquilleros (CNO-94: 9601)).**

Este tipo de empleo es demandado en la zona principalmente por las grandes empresas de atracciones turísticas. El ejemplo más claro lo representa el Parque Warner (ubicado en San Martín de la Vega) que contrata a residentes del municipio para realizar esta ocupación.

Este tipo de empleo se ve muy afectado por la estacionalidad, con periodos de mucha mayor demanda como los meses de verano o las navidades.

Requieren formación en técnicas administrativas y de comunicación básicas.

- **Animadores comunitarios y Guías turísticos (CNO-94: 3532 y 3143)**

Esta ocupación no está entre las más demandadas actualmente en la zona Sudeste de la Comunidad. Sin embargo, si se atiende a las previsiones de la mayoría de las personas entrevistadas, se puede observar una incidencia sobre estas ocupaciones. Esto ocurre debido a que muchos de ellos consideran el sector del turismo local como una herramienta de futuro para el desarrollo económico de la zona.

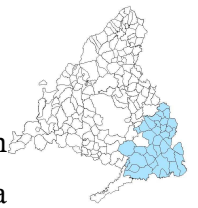
El sector del turismo local no se encuentra suficientemente explotado, y las personas entrevistadas cuentan con el apoyo por parte de la Administración para comenzar a sacar un mayor provecho de las posibilidades asociadas al ocio de la zona. Algunos de ellos comentan la posibilidad de aumentar este sector mediante la organización de actividades como la equitación o la visita a municipios con intereses arquitectónicos y gastronómicos.

Actualmente, las personas que realizan estas ocupaciones en la zona se centran básicamente en Aranjuez. Debido a que Aranjuez es una atracción turística, tanto nacional como internacional, se les requieren ciertos conocimientos de inglés. El sector turístico en la zona debería descentralizarse para abarcar otros municipios y áreas de interés cultural y natural (creación de un Parque Regional del Sudeste).

- **Peones Agropecuarios y ganaderos (CNO-94: 9430 y 9420) y Trabajadores cualificados por cuenta ajena en actividades agrícolas y ganadería (CNO-94: 6230)**

Los peones agropecuarios son contratados normalmente en los municipios como Villamanrique de Tajo, Villacanejos, Pozuelo del Rey, Olmeda de las Fuentes, etc.

Es un tipo de ocupación muy afectado por la estacionalidad y es realizada en muchas ocasiones por trabajadores no cualificados, pero con cierta experiencia previa en el terreno.



Por otra parte, existen agricultores a los que se debería respaldar introduciendo formación en nuevos sistemas y tecnologías de explotación, ya que muchos de ellos llegados a una edad en la que no ven un futuro claro para su explotación deciden abandonarla o dejar de invertir en innovación.

III.2.2.2 Barreras para la competitividad y el empleo

La crisis económica y el aumento del paro que ha tenido lugar en los últimos meses provoca que en estos momentos la demanda de empleo sea mucho mayor que la oferta, por lo que, en general, existen pocos problemas para cubrir los puestos de trabajo. Sin embargo, en ocasiones se dan una serie de condiciones y características en las diferentes ramas de actividad que se traducen en dificultades o barreras para la empleabilidad. Entre ellas se han identificado las siguientes:

- **Estacionalidad**

Una característica común de algunos de los puestos de trabajo ofertados es la estacionalidad. En los pueblos de la zona Sudeste de la Comunidad esta barrera está esencialmente ligada al sector servicios. Por ejemplo, el Parque Warner, uno de los grandes empleadores en la zona de San Martín de la Vega y Ciempozuelos únicamente abre completamente sus puertas entre los meses de Mayo y Septiembre.

Si nos fijamos en el sector hostelero, las contrataciones son mucho más abundantes durante los meses de verano. Este sector se encuentra también influenciado por una estacionalidad asociada al fin de semana. Un gran número de los visitantes a los municipios más turísticos de la zona se desplazan únicamente a pasar el día. Es decir, visitan el municipio, comen y se vuelven a pasar la noche a Madrid.

Además, en los grandes centros logísticos como el de la FNAC o Cortefiel, también se producen periodos donde las contrataciones son mucho mayores, como Navidad o los periodos de rebajas. En la FNAC también existe estacionalidad vinculada a la Feria del Libro, en Mayo.

La actividad de las residencias de ancianos también se incrementa en el verano, ya que no todos los residentes lo son durante todo el año. Lo mismo sucede con las guarderías y escuelas infantiles, que aumentan su actividad durante el verano, pues existe demanda de lo que se ha llamado campamentos urbanos, con los que se intenta mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar durante los meses de verano.

Los trabajos vinculados al sector agrario están asimismo afectados de forma importante por la estacionalidad: Los peones agrarios y otros empleados de cooperativas o empresas agroalimentarias son también empleos estacionales que dependen de los ciclos de los cultivos.

La frase “en invierno es cuando menos se trabaja” comentada por uno de los entrevistados refleja la estacionalidad del mercado laboral global de la zona.

- **Falta de formación, especialmente entre los empleadores.**

El nivel medio de formación dentro de la comarca es de los más bajos de la Comunidad. El perfil de un trabajador suele ser el de una persona que ha cursado estudios básicos (graduado escolar y, en algunos casos, el Bachillerato). Este es el mismo perfil que comparten con muchos de los empleadores de pequeñas empresas y autónomos.

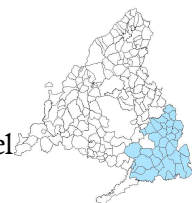
En muchos casos la formación tiene lugar en el propio puesto de trabajo del empleado. Aunque sería conveniente que se contrataran trabajadores con algún tipo de formación previa. Las empresas contratan empleados a los que forman “in situ”. Esto ocurre principalmente en el sector de la hostelería y de la construcción.

Esta falta de formación no sólo afecta a los empleados sino también a los propios empleadores, es decir, los propios empresarios. Varios entrevistados han comentado que, con frecuencia los empresarios carecen de formación básica y gestionan su negocio sin una debida planificación. Normalmente, son empresarios que han creado su propio negocio y contratan empleados para que realicen distintas gestiones pero sin una asignación planificada de reparto de tareas. Ello hace que no estén preparados para afrontar los imprevistos o épocas difíciles lo que redundará en que cada año se cierran un número importante de pequeñas empresas.

- **Falta de actualización por parte de los empresarios.**

Una vez más, esta barrera para la empleabilidad está relacionada con el perfil mayoritario de las empresas en la zona. Son micropymes, en las que el empresario ha dedicado prácticamente toda su vida a que el negocio funcione.

Después, cuando alcanza una edad próxima a la jubilación (55 – 60 años) surge un problema de continuidad cuando no se encuentra a quién traspasar la actividad. Por ello, decide dejar de invertir en su empresa, provocando una falta de actualización o reciclaje en



la misma, que reduce mucho su competitividad. La empresa funciona hasta que el empresario se jubila, y entonces decide cerrar.

Esto está ocurriendo en oficios muy importantes en la zona como la cerrajería o la carpintería metálica. Es también una barrera muy común en las pymes del sector agropecuario.

- **Deficiencia en el transporte interno dentro de la zona**

Desde algunos de los municipios de la zona se puede llegar antes en transporte público a Toledo que a otro municipio dentro de la misma comarca. Las rutas de autobús conectan a los pueblos con la capital o con Arganda del Rey o San Fernando de Henares. Pero los residentes que trabajan en algún municipio de la comarca que no es de los más grandes, pueden tener dificultades para desplazarse a su lugar de trabajo. Por ello se valora en mayor medida un puesto de trabajo en el municipio donde se reside que en el municipio contiguo.

La deficiencia en el transporte interno provoca que las personas sean reacias a desplazarse de un municipio a otro. Esta barrera está muy relacionada igualmente con la especificidad del puesto de trabajo en cuestión. Para las personas que cubren un puesto de trabajo que requiere formación previa no es una barrera tan grande como para los puestos de trabajo menos específicos. Normalmente estas personas tienen mayor poder adquisitivo y disponen de coche propio en sus desplazamientos.

Otra característica de esta barrera laboral es que muchas personas no están dispuestas a desplazarse desde Madrid o municipios más grandes hasta los pequeños municipios de la zona. Estas personas normalmente cubren los puestos de trabajo para los que se requiere mayor grado de cualificación. Casi ninguno de estos trabajadores reside en el municipio donde trabaja, normalmente van y vuelven en el mismo día desde Madrid.

- **Trabajo informal o sumergido**

Esta barrera se refleja principalmente en el sector de la construcción. Hasta hace poco, existían multitud de micropymes dedicadas a la construcción u oficios paralelos con empleados que cobran “oficialmente” el salario mínimo. Según percepción de algunos de los entrevistados, el problema que ha provocado este tipo de trabajo sumergido es que ahora el subsidio por desempleo de toda esa gente es muy reducido, y provoca muchos problemas a las familias que dependían del sector de la construcción para poder llegar a fin de mes, ya que el subsidio por desempleo de estos trabajadores es muy bajo también. Esto

afecta principalmente al colectivo inmigrante en la zona, que atraviesa por situaciones complicadas económicamente.

III.2.3. Importancia relativa en relación a la empleabilidad.

Para poder estimar cuál es la importancia relativa de cada ocupación en relación a los empleos que proporcionan en cantidad y calidad se hace una valoración conforme a tres criterios:

- Son ocupaciones que se han mencionado en las entrevistas del proceso participativo.
- Se han encontrado ofertas de trabajo publicadas en las bolsas de empleo en las que se demandan estas ocupaciones.
- Son ocupaciones que proporcionan un empleo de calidad en términos de continuidad y estabilidad.

Cada uno de los tres criterios se valorará en un rango de uno a tres puntos. Con respecto al primer criterio si la ocupación se ha mencionado ocasionalmente en las entrevistas se valorará con un punto, con dos puntos si se ha mencionado en más de una ocasión y con tres puntos si se menciona reiteradamente. Análogamente, con respecto al segundo criterio se valorará con un punto si aparece una o dos veces en el listado de las ofertas de empleo publicadas, con dos puntos si aparece tres o cuatro veces, y con tres puntos si aparece más de cuatro veces.

Teniendo en cuenta la información recogida en las entrevistas y la información que aparece en las características de los empleos ofertados se puede valorar también el tercer criterio. Cuando se trata de ocupaciones que en la mayoría de los casos proporcionan empleo estable durante todo el año se le asignará tres puntos, cuando el empleo que proporcionan es parcialmente estable y parcialmente temporal o existe una cierta continuidad en la temporalidad de manera que se pueda considerar empleo “fijo-discontinuo” se le asignarán dos puntos, cuando la ocupación es mayoritariamente estacional y mayoritariamente temporal se le asignará un punto.

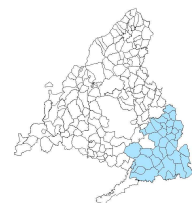
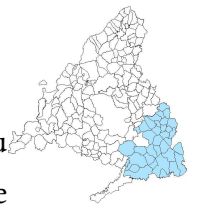


Tabla III.1. Ofertas de empleo publicadas (Junio de 2009).

PUESTO	Empresa	Zona geográfica	Características/requisitos del puesto
Chapista oficial de 1ª	Talleres Alcares S.C.	Velilla de San Antonio.	Experiencia en bancada y peritaciones.
Técnico de mantenimiento de maquinaria industrial.	Air Rail.	Velilla de San Antonio.	Experiencia mínima de 2 años. Disponibilidad total para viajar.
Profesor de estadística.	Academia.	Velilla de San Antonio.	Licenciado. Al menos un año de experiencia.
Azafata para eventos.	Agencia Somos Tu Imagen.	Velilla de San Antonio.	Para todo el Sureste de Madrid. Buena presencia.
Comercial Inmobiliaria.	Empresa Anónima.	Velilla de San Antonio.	Graduado Escolar. Carné de conducir. Vehículo propio.
Peones de cadena de producción para empresa de aire acondicionado.	Pentium Gestión E.T.T.	Campo Real.	Experiencia mínima entre 1 y 3 años.
Chapista oficial de 1ª	Empresa Anónima.	Campo Real.	Experiencia de al menos 3 años en cerrajería.
Camateros de piso.	Centro Hostelero.	Chinchón	Experiencia de al menos un año en banquetes. Conocimiento de protocolo. Vehículo propio.
Camateros para fin de semana.	Centro de Restauración.	Chinchón	Experiencia demostrable. Residencia en Chinchón o próxima. Experiencia demostrable.
Comerciales.	By – Oriflame.	Aranjuez.	Tener ganas de trabajar. Persona formal.
Comerciales de productos dirigidos a PYMES.	OCASO S.A.	Aranjuez.	Carácter emprendedor. Se valora vehículo propio. Se valoran estudios grado medio.
Animador sociocultural.	Tritoma.	Aranjuez	Formación Profesional Grado Superior – Servicios Socioculturales y a la Comunidad. Experiencia mínima de un año.
Atención al visitante.	GTP Museum Solutions.	Aranjuez El Escorial.	Estudios: E.S.O. Experiencia de al menos un año.
Oficiales de peluquería y estética.	Marco Aldany.	Aranjuez.	Experiencia previa entre 3 y 5 años.
Azafata promotora.	Empresa Anónima.	Aranjuez.	Sin requisitos previos.
Becario de RRHH.	Human Group.	Aranjuez.	Estudiante de los últimos cursos de Psicología, Sociología, Derecho, CC del trabajo, Relaciones Laborales o similar
Monitora de aerobic.	Curves S.A.	Aranjuez.	Graduado Escolar. Sin Experiencia.
Ayudante de cocina.	Colegio Privado.	Aranjuez.	Experiencia de al menos un año. Tipo de contrato: sustitución por baja laboral.
Operarios de fábrica.	ALENTIS S.L.U.	Perales de Tajuña.	Se requiere certificado de discapacidad.
Socorristas.	Empresa de socorristas.	Villarejo de Salvánés.	Contrato del 15 de Julio al 15 de Septiembre.
Monitores de ocio y tiempo libre.	IDRA Socioeducativo S.L.	Villarejo de Salvánés.	Contrato temporal.
Operador de máquina de impresión.	OFFSET	Valdilecha.	Oficial de primera.
Auxiliar de geriatría.	Residencia San Antonio.	Torres de la Alameda.	Preferible con titulación académica.
Operador de torno universal automático.	Empresa Anónima.	Valdilecha.	Contrato por 3 meses. Experiencia mínima de 5 años.

PUESTO	Empresa	Zona geográfica	Características/requisitos del puesto
Auxiliar de enfermería.	Grupo SAR.	Torres de la Alameda.	Formación en gerontología. Experiencia mínima de dos años en el ámbito sanitario.
Telefonista / Auxiliar Administrativo.	UNICEM.	Valverde de Alcalá.	Contrato temporal de 6 meses con posibilidad De indefinido.
Socorrista.	Piscina urbanización privada.	Valverde de Alcalá.	Contrato temporal de dos meses.
Educadores de niños	Casa de Niños	Morata de Tajuña.	Contrato de 5 meses con posibilidad de indefinido.
Mozo de almacén (5 puestos).	Importante centro logístico.	Velilla de San Antonio.	Experiencia de al menos un año. Se valora formación grado medio.
Limpiadoras en nave.	Almacenes Copar S.I.	Titulcia.	Posibilidad de contrato indefinido.
Cocinero	Bachiller Restaurante.	Villaconejos.	Experiencia mínima de un año. Se valorará formación y residencia próxima.
Auxiliar administrativa.	Page Personel.	Morata de Tajuña.	Se valorará Formación Profesional Superior. Experiencia mínima de un año.
Instalador de cableados estructurados y eléctricos.	Indater 2000.	Morata de Tajuña.	FP Grado Superior Conocimientos TCP/IP.
Gruista de chatarra.	Empresa recuperación de chatarra.	San Martín de la Vega.	Contrato temporal.
Auxiliar de enfermería.	ASISPA.	San Martín de la Vega.	Formación Profesional Grado Medio – Sanidad. Experiencia al menos un año.
Becario departamento jurídico.	Grupo Empresarial dedicado a la construcción.	San Martín de la Vega.	Estudiante de derecho en últimos cursos. Temporal con posibilidad de indefinido.
Limpieza de nave	Eurococinas S.A.	San Martín de la Vega.	Lunes, miércoles y viernes a razón de 3 horas diarias.
Profesores de apoyo.	Ottawa AIE.	San Martín de la Vega.	Lunes y jueves de 16:00 a 18:00.
Monitores de ocio y tiempo libre.	Tres Pasos Fundación.	Titulcia.	Temporal meses de verano.
Carretilleros (6 vacantes).	TDL Distribución.	San Martín de la Vega.	Imprescindible experiencia previa en logística.
Auxiliar administrativo.	Empresa Anónima.	Loeches.	Apoyo en el área de captación de clientes.
Mozo con manejo de carretilla.	Master Ibérica S.L.	Loeches.	Experiencia en puesto similar de al menos 1 año. Manejo de carretilla frontal de gasoil Ofimática nivel usuario.
Auxiliar de clínica dental.	Empresa Anónima.	Loeches.	Residencia cercana. Vehículo propio.
Técnico de mantenimiento.	ADECCO.	Loeches.	FP Grado Superior en Electromecánica. Residente en zona corredor del Henares.
Conductor Grúa	Ranstad España.	Loeches.	Formación: Educación Secundaria Obligatoria.
Manipuladores de alimentos (3)	Empresa anónima Sector logístico.	Loeches.	Experiencia en manipulación de alimentos (pelado, corte, envasado,...) Disponibilidad para trabajar sábados.

Fuente: Elaboración propia a partir de ofertas publicadas en ayuntamientos de municipios de la zona y portales de empleo en Internet.



De este modo a cada ocupación se le puede atribuir una valoración en relación a su importancia relativa como nicho de empleo en una escala de uno a nueve, tal y como se esquematiza en el cuadro de la Tabla III.2.

Tabla III.2. Criterio para valorar la empleabilidad de las ocupaciones

	Escala de valores (de menor a mayor frecuencia)		
	1	2	3
a) Son ocupaciones que se han mencionado en las entrevistas			
b) Se han encontrado ofertas de trabajo publicadas en las bolsas de empleo en las que se demandan estas ocupaciones.			
c) Son ocupaciones que proporcionan un empleo de calidad en términos de continuidad y estabilidad.			

Esta valoración permite clasificar o establecer un ranking de las ocupaciones detectadas para las que existe demanda en función de su mayor o menor empleabilidad. A partir del análisis de las entrevistas se han identificado un total de 30 ocupaciones, según el Código Nacional de Ocupaciones CNO-94. Estas ocupaciones, que se detallan agrupadas por principales familias profesionales en el apartado anterior, aparecen ordenadas en virtud de la empleabilidad en Tabla III.3.

- **Ocupaciones de empleabilidad muy alta**

Los puestos de **auxiliar de enfermería y atención primaria, empleados en el cuidado de niños, operador de carretilla elevadora, peones de industrias manufactureras, peones de transporte y descargadores, cocineros y otros preparadores de comidas y personal de limpieza** son los más demandados dentro de la zona Sudeste de la Comunidad de Madrid. Estas ocupaciones son las más frecuentes en el análisis de las ofertas de empleo de la zona y han sido las más mencionadas por los agentes entrevistados.

- **Ocupaciones de empleabilidad alta**

Los **taxistas y conductores de automóviles y furgonetas** (repartidores de pedidos) y oficios como **fontaneros, electricistas, jardineros, vigilantes, guardianes y asimilados** continúan siendo demandados, pese a la actual situación. Además, también han surgido durante el proceso participativo las ocupaciones de **camareros, bármanes y asociados** y la de **repcionistas en establecimientos diferentes a oficinas**.

- **Ocupaciones de empleabilidad media – alta.**

Las ocupaciones de empleabilidad media – alta son: **Animadores comunitarios, guías y azafatas de tierra, peones agropecuarios y ganaderos, operadores de máquinas – herramienta y barrenderos y asimilados.** Este tipo de empleos se ven normalmente más afectados por la temporalidad y tienen una mayor tasa de rotación que los listados anteriormente.

- **Ocupaciones de empleabilidad media**

El siguiente escalafón en cuanto a la empleabilidad, lo ocupan los **bañistas socorristas, los trabajadores por cuenta ajena en actividades agrícolas y ganaderas, los peluqueros y otros expertos en tratamientos de belleza y los cajeros y taquilleros.**

La empleabilidad del resto de las ocupaciones identificadas es menor porque el número de puestos de trabajo que se ofertan para tales ocupaciones es pequeño (ver Tabla III.2.).

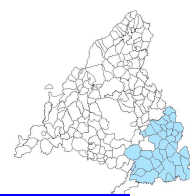


Tabla III.3. Importancia relativa de las principales ocupaciones en relación a la empleabilidad

CNO-94	Criterios	Escala de valor			Total	Nivel de empleabilidad
		a	b	c		
9700 Peones de industrias manufactureras.		3	3	2	8	MUY ALTA
5010 Cocineros y otros preparadores de comidas.		3	3	2	8	
9800 Peones de transporte y descargadores.		3	3	2	8	
8543 Operadores de caretilas elevadoras.		2	3	2	7	
9121 Personal de limpieza de oficinas, hoteles (camareras de piso) y otros ...		2	3	2	7	
5111 Auxiliares de enfermería hospitalaria.		2	2	2	6	ALTA
5112 Auxiliares de atención primaria.		2	1	3	6	
5121 Empleados para el cuidado de niños.		2	1	3	6	
5020 Camareros, bármanes y asimilados.		1	2	3	6	
5129 Otros empleados en el cuidado de personas y asimilados.		2	2	1	5	
3532 Animadores comunitarios.		2	2	1	5	
5143 Guías y azafatas de tierra.		1	1	3	5	
7230 Electricistas de construcción y asimilados.		2	1	2	5	MEDIA ALTA.
7220 Fontaneros e instalaciones de tuberías.		1	1	2	4	
9220 Vigilantes, guardianes y asimilados.		1	1	2	4	
8610 Taxistas y conductores de automóviles y furgonetas.		1	1	2	4	
8630 Conductores de camiones.		1	1	2	4	
5291 Bañista socorrista.		1	1	2	4	
8311 Operadores de máquinas- herramienta.		1	1	2	4	
9122 Lavanderos, planchadores y asimilados.		1	1	2	4	
9430 Peones agropecuarios.		1	0	3	4	
4522. Recepcionistas en establecimientos distintos de oficinas.		1	1	1	3	
5199 Otros diversos trabajadores de servicios personales.		1	1	1	3	
5130 Peluqueros, especialistas en tratamiento de belleza y trabajadores asimilados.		1	0	2	3	
6129 Otros trabajadores cualificados por cuenta ajena de actividades ganaderas.		1	0	2	3	
4601 Cajeros, taquilleros (excepto bancos y correos).		1	0	2	3	
4510 Empleados de información y recepcionistas de oficinas		1	0	2	3	
9420 Peones ganaderos		1	0	2	3	
9352 Barrenderos y asimilados.		1	0	2	3	
6022 Trabajadores cualificados por cuenta ajena en huertas, viveros y jardines.		1	1	1	3	

Fuente: Elaboración propia

(*): Rango de empleabilidad (1 a 3): A: según percepción de los entrevistados; B: según las ofertas de trabajo publicadas; C: según la continuidad y estabilidad.

III.3. Análisis de la Oferta Formativa Existente

III.3.1. Tipología de los cursos ofertados

En la zona Sudeste de la Comunidad existe una gran variedad de cursos, gestionados principalmente por los Ayuntamientos y las Asociaciones Empresariales. Los grupos de acción local de la zona, ARACOVE y ADECHE, gestionan también muchos de los cursos presentes en la comarca. El Servicio Regional de Empleo, la Cámara de Comercio de Madrid y la Fundación Tripartita también están involucrados en las acciones formativas de la zona. En el Anejo V se incluye un listado con la totalidad de los cursos ofertados por el Servicio Regional de Empleo en la comarca.

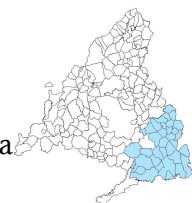
La mayoría de los cursos formativos gestionados por estas entidades son gratuitos para los asistentes. Por otra parte, existe oferta de cursos y módulos formativos gestionados por empresas privadas, que no son gratuitos.

Durante el proceso participativo fueron nombrados los siguientes cursos impartidos por las Instituciones Públicas mencionadas en el párrafo anterior:

- **Cursos dirigidos a autónomos y empresarios gestores de PYMES.**

Estos cursos son los más necesarios dentro de la zona Sudeste de la Comunidad, ya que la mayoría de empresas son PYMES o trabajadores autónomos. Estos empresarios tienen ciertas debilidades en los aspectos de planificación de su actividad empresarial a corto y medio plazo. Existen cursos dirigidos a empresarios que quieren especializarse más en su trabajo. El objetivo de estos cursos es el aumento de la competitividad del empresario y, por petición expresa de los propios empresarios, se programan de manera que el horario del curso no coincida con el horario laboral.

Tradicionalmente, los cursos para autónomos y pequeños empresarios han estado enfocados a la informática en todas sus vertientes. Algunos de los entrevistados han comentado que se ha detectado cierta necesidad de pasar a enfocar estos cursos hacia una planificación y una gestión más sostenible en el tiempo de las empresas, ya que en muchos casos es la debilidad principal de este tipo de empresarios. Muchos de ellos necesitan cursos menos intensivos, pero donde se les asegure un **acompañamiento periódico** en la formación, en el análisis del producto, etc.



Los cursos para autónomos y gestores de PYMES más comunes que se han impartido en la zona son:

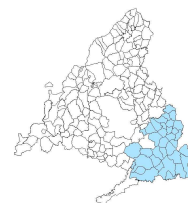
- Curso de **informática básica** a nivel de usuario (Paquete Microsoft Office).
- Curso de **gestión y administración básica** de PYMES (Planificación, objetivos, innovación...).
- Curso de **calidad y normativas ISO** (Cámara de Comercio, Aranjuez).
- Curso de **gestión de nóminas y seguros sociales**, principalmente ContaPlus o NominaPlus (Velilla de San Antonio y Villarejo de Salvanes).
- Curso de creación de **páginas web** (Principalmente Flash y Dreamweaver).
- **Cursos dirigidos a desempleados.**

Este tipo de cursos están destinados a formar al alumnado en una determinada competencia que después le va a servir para desempeñar una ocupación específica.

Los cursos que tienen actualmente una mayor relevancia dentro de la comarca son:

- Cursos enfocados al sector servicios, sobretodo a mejorar la calidad: Se han realizado cursos de **sumiller** (con cata de vinos) y **camarero** (en Aranjuez), en los cuales se ha cubierto la totalidad de la oferta. Por otra parte, existe una escuela de cocina en Aranjuez, donde se ha realizado el curso de **cocinero**, aunque no es suficiente para abarcar la demanda de toda la zona Sudeste.
- Entre los cursos destinados a mejorar el comercio local en la zona se pueden destacar los de **escaparatismo** (Cámara de Comercio, Aranjuez), **atención al público** (San Martín de la Vega), **repcionista de empresa** (San Martín de la Vega), y **auxiliar administrativo** (Velilla de San Antonio).
- Por otra parte, también asociados al sector servicios, se realizan cursos destinados al cuidado de personas. En este contexto, se ha realizado el curso de **auxiliar de geriatría**, impartido en Campo Real y en Colmenar de Oreja por el Servicio Regional de Empleo. En Aranjuez, por parte de ARACOVE, se ha impartido también el curso de **geriatría gerocultora**, que se encuentra por debajo del de auxiliar de geriatría.

- En lo referido al cuidado domiciliario de personas dependientes, se han organizado cursos de **atención y ayuda domiciliaria a personas con discapacidad** en Campo Real.
- En cuanto al cuidado de niños, se ha realizado el curso de **auxiliar de comedor** (Velilla de San Antonio).
- Existen también un número importante de cursos preparados para abastecer las necesidades del sector industrial. Entre ellos, destacan los de: Taller de empleo de **carpintería** (Olmeda de las Fuentes), curso de **instalación y mantenimiento de paneles solares** (ARACOVE. Aranjuez), curso de **logística básica** (Aranjuez) y curso de **soldador** (Velilla de San Antonio).
- En la misma línea de apoyo al sector servicios, se han realizado talleres de empleo de **jardinería** (ARACOVE. Aranjuez) y de **gestión de empresas turísticas**, este último organizado por la Dirección General de la Mujer (en la zona de Olmeda de las Fuentes).
- Los cursos ofertados para desempleados del sector agrario y agroalimentario son: **nuevos sistemas de riego, manejo de fitosanitarios, agricultura ecológica, e instalación a pequeña escala de paneles solares fotovoltaicos** (ARACOVE. Aranjuez).
- **Cursos de apoyo a la búsqueda de empleo:** la formación que se imparte en estos cursos incluye aspectos como búsqueda de ofertas de trabajo en Internet, cómo preparar un *curriculum vitae* de forma eficiente y cómo afrontar una entrevista de trabajo. Estos talleres de empleo normalmente son organizados por los ayuntamientos a través de su Agente de Empleo y Desarrollo Local y se imparten en aulas de los ayuntamientos o en los Centro de Acceso Público a Internet. Una de las entidades que mayor número de cursos de orientación al empleo gestiona es MISSEM (Mancomunidad Intermunicipal de Servicios Sociales del Este de Madrid). Esta mancomunidad participa en el Plan Joven de la Comunidad de Madrid junto con los ayuntamientos de la zona y la propia Comunidad.



- **Cursos obligatorios.**

Los cursos definidos como obligatorios, son los cursos que permiten obtener una acreditación, en forma normalmente de carné, necesaria para desempeñar una determinada ocupación. Están dirigidos tanto a trabajadores por cuenta ajena como a autónomos.

Los más importantes se detallan a continuación:

- El curso de **manipulador de alimentos** permite obtener el carnet de manipulador. Este carné es imprescindible por ley para trabajar en el sector de la hostelería, y en muchas áreas del sector agroalimentario (transformación, envasado, etc.). Se lleva impartiendo desde hace mucho tiempo por los grupos de acción local, algunos ayuntamientos y asociaciones empresariales. Hay más demanda que oferta por lo que este curso también se ofrece desde algunas instituciones privadas.
- El curso de **prevención de riesgos laborales** constituye una formación básica en muchas actividades profesionales ligadas al sector de la construcción. Actualmente, debido a la caída del sector, tiene una menor importancia, pero cuando se ofrece este curso la asistencia continúa siendo completa.
- Se han impartido varios cursos de **operador de carretillas elevadoras** ya que era ésta una de las profesiones más demandadas de la zona donde existen instalaciones logísticas y almacenes. Este curso permite obtener el carné de carretillero, imprescindible para manejar estas máquinas.

III.3.2. Adecuación de los cursos ofertados a las demandas formativas

A la hora de evaluar el éxito de un curso se emplean dos tipos de indicadores: indicadores de realización e indicadores de impacto. Con los indicadores de realización se mide el resultado inmediato derivado de la realización de un curso: número de alumnos que lo han cursado en relación con las expectativas, número de alumnos que han finalizado el curso con éxito en relación a los alumnos que lo han cursado, etc. Con los indicadores de impacto se evalúa el resultado en términos de la repercusión del curso en la empleabilidad y competitividad de sus alumnos.

Cuando un curso no ha tenido éxito en términos de realización hay que preguntarse por las causas – debilidades que presenta el curso – que pueden ser relativas a la falta de interés o a otros impedimentos.

La falta de interés puede ser causada por diversos factores. En primer lugar, que la temática no responda a las demandas formativas de los alumnos. Aunque exista interés sobre la temática del curso hay veces que existen dificultades para llevarse a cabo derivadas del formato del curso, (gratuito, no gratuito o retribuido) del horario y el calendario, del lugar donde se imparte o de otras causas.

Cuando un curso no tiene éxito en términos de repercusión en el empleo puede ser debido a que no se hizo bien el diagnóstico de las necesidades laborales y la temática del curso no responde adecuadamente a las demandas del mercado laboral, o porque aquellas personas que lo han cursado están motivadas por otras razones distintas de la consecución de un puesto de trabajo a la hora de incorporarse al curso formativo. Igualmente, puede darse el caso de que el curso en cuestión tarde mucho en llevarse a cabo. Esto provoca que la temática del curso no sea completamente actual, debido a que las necesidades del mercado laboral varían constantemente. Puede darse el caso de que cuando el curso se esté ofertando, el interés sobre el mismo haya desaparecido.

Durante las entrevistas se ha preguntado sobre la adecuación y las debilidades de los cursos ofertados. A partir de las respuestas obtenidas se puede evaluar el éxito de los cursos que se han llevado a cabo en función de los indicadores descritos: dificultades para la realización de los cursos, y repercusión en la empleabilidad y en la competitividad. **El análisis se basa únicamente en las respuestas de los entrevistados por lo que no es un análisis exhaustivo sino que se trata de recoger las percepciones de la población.**

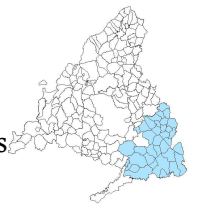
- **Los cursos obligatorios**

Los cursos obligatorios realizados en la comarca del Sudeste han sido insuficientes atendiendo a los comentarios de los entrevistados. El incremento de la población en la zona puede ser una causa de ello.

En los cursos de manipulador de alimentos no se ha podido admitir a todas las personas que lo han solicitado porque no se cuenta con las infraestructuras educativas suficientes para dar respuesta a toda la demanda. Esto ha ocurrido en mayor medida en los municipios más turísticos donde el sector de la hostelería tiene mayor importancia.

En relación al curso de operador de carretilla elevadora, se da una situación parecida. Cuando se ofrece gratuitamente, la demanda supera a la oferta. Se forman grandes colas para inscribirse a los cursos y no es posible aceptar a todos los alumnos. El perfil del demandante es casi siempre el de un hombre en situación de desempleo. Este curso

necesita tener mayor presencia en toda la zona Sudeste, especialmente en los municipios próximos a grandes almacenes y centros logísticos.



En opinión de los entrevistados, el curso de prevención de riesgos laborales es el único de los cursos obligatorios con el que se cubre la demanda de la zona. El descenso en el sector de la construcción incide en una menor demanda de este tipo de curso.

- **Las Escuelas Taller.**

La escuela taller que más se ha mencionado durante el proceso participativo es la escuela taller de jardinería gestionada por ARACOVE situada en la finca “La Chimenea”. Los resultados obtenidos son muy satisfactorios: los jóvenes que salen de la escuela taller lo hacen con plenas capacidades para entrar a formar parte del mercado laboral. Las escuelas taller se han impartido en los municipios del área más cercana a Aranjuez pero también existe demanda en la zona norte de la comarca, en municipios como Ambite, Olmeda de las Fuentes o Pozuelo del Rey donde de momento no se han llevado a cabo.

Con estas escuelas taller se pretende que los jóvenes de entre 16 y 24 años tengan una motivación para integrarse en el mercado laboral y que aprendan los valores de sacrificio y trabajo tanto por cuenta propia como ajena.

- **Cursos gratuitos no orientados específicamente al mercado laboral**

Gran parte de los cursos gratuitos que se han dado no están directamente enfocados a encontrar empleo pero, en opinión de los entrevistados, tienen una gran aceptación en la comarca.

Los cursos de ofimática a nivel de usuario, por ejemplo, que tienen lugar en los CAPIs han conseguido contar con bastantes alumnos. Sin embargo, la repercusión laboral de estos cursos es baja, ya que no siempre están enfocados a la inserción. En la mayoría de los casos, los alumnos de estos cursos suelen ser personas que no buscan empleo pero que tienen interés formativo en este campo.

Otros cursos que tampoco están orientados al empleo pero que han tenido gran aceptación son los cursos de prácticas artesanales tradicionales (como p.e. envasado de alimentos y preparación de conservas caseras) especialmente dirigidos a amas de casa.

III.4. Acciones e itinerarios formativos propuestos para responder a las demandas de formación detectadas.

III.4.1. Cursos de formación.

La propuesta de cursos de formación debe contemplar dos aspectos distintos: la temática de los cursos y la modalidad en el que se imparten.

III.4.1.1. En cuanto a la temática

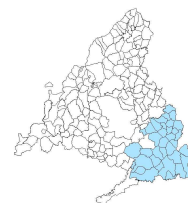
La temática de los cursos formativos ofertados coincide sólo en parte con las necesidades detectadas en la zona. Es de reseñar que la zona de estudio es muy heterogénea, ya que, a diferencia de otras zonas de la Comunidad, contiene tanto municipios con marcado carácter industrial como municipios con mucha tradición y mercado agrario o turístico.

Algunos de los cursos formativos ofertados, tienen unos índices de inserción laboral bastante significativos, en especial los cursos obligatorios con los que se obtiene un certificado, por lo que, como se ha señalado anteriormente, están muy solicitados y no son suficientes para responder a toda la demanda.

Los cursos no son sólo insuficientes en términos cuantitativos, en el sentido de que no existe suficiente número de plazas en los cursos que se ofertan. A pesar de la amplia lista de cursos ofertados por el Servicio Regional de Empleo se han detectado ciertas necesidades formativas que actualmente no se encuentran cubiertas ya que el panorama laboral se encuentra en continuo cambio y adaptación a las circunstancias actuales, por lo que los cursos son también insuficientes en términos cualitativos en el sentido de que hay temáticas para las que existe interés y de momento no se han diseñado ningún curso.

De lo que no hay duda es que es el sector servicios el que mueve una mayor cantidad de puestos de trabajo en la zona. Este sector tiene un carácter prácticamente de actividad transversal a lo largo de toda la zona.

A continuación se especifican algunos de los cursos que podrían ser de mayor interés para cumplir con las demandas formativas del Sudeste de la Comunidad.



- **Cursos para empresarios y emprendedores**

Como ya se ha comentado anteriormente, la mayoría de las empresas en la zona son Micropymes (menores de 10 empleados) y trabajadores autónomos. También existen algunas pymes y pocas grandes empresas.

La percepción generalizada de los entrevistados es que en la zona Sudeste, el nivel de formación de muchos de los empresarios, en lo que se refiere a la planificación y gestión empresarial, es moderado. Ello se traduce en una falta de planificación empresarial y falta de innovación en muchos casos. Estos hechos están influenciados por una inercia empresarial, que se ha observado particularmente en el sector de la construcción, muy importante hasta hace poco más de dos años en la zona.

Para mejorar el panorama empresarial de la zona, es fundamental estimular la aparición de autónomos formados con potencial para gestionar de manera más eficiente sus empresas. Actualmente, al estar inmersos en tiempos de poca actividad económica empresarial, se necesitan grandes dosis de competitividad. Para ello, el descenso de los gastos de una empresa es fundamental. Con ese objetivo, se podría contar con ofertas formativas como cursos de **planificación a corto y medio plazo de micropymes y pequeñas empresas**.

Sería muy beneficioso potenciar acciones formativas destinadas a la **gestión y administración de pequeñas empresas**. Para incentivar la creación de nuevas micropymes se podrían impartir cursos formativos destinados a la **tramitación de ayudas y subvenciones en pequeñas empresas**. Esta última acción formativa también podría resultar interesante para las Asociaciones Empresariales de la zona, que podrían recibir la formación para después difundirla entre sus miembros. Con esto mejoraría la eficiencia de la formación.

Es indiscutible que actualmente muchos de los canales de marketing y comercialización de productos y servicios empresariales son totalmente dependientes de las nuevas tecnologías. En este marco, es aconsejable la introducción de cursos diseñados para el uso de estas tecnologías. Esto podría ser implementado a través de acciones formativas orientadas a la **gestión de bienes y servicios vía Internet o creación de páginas web de marketing y comercialización para pequeñas empresas**.

La percepción de varios entrevistados es que, en ocasiones, los gerentes de las micropymes, los que han construido la empresa desde sus inicios, no han sabido delegar sus funciones y son absolutamente irremplazables en el funcionamiento cotidiano de la empresa: existe una

mezcla de tareas y funciones en la empresa, reduciéndose considerablemente la eficiencia de la misma debido a que las propias estructuras empresariales son inexistentes (“*todos los empleados dependen del jefe*”), no se producen distinciones jerárquicas (“*todos hacen de todo*”). En esta línea, los sistemas de *mentoring* y *coaching* gerencial y grupos (foros) de discusión y apoyo son herramientas que podrían potenciar la formación gerencial que se propone.

- **Cursos de hostelería**

Como se ha comentado anteriormente en la zona de estudio existe únicamente una escuela de hostelería, situada en Aranjuez. Esta escuela no cubre las demandas de cocineros de toda la zona Sudeste, por lo que se deberían potenciar los **cursos de cocina profesional**.

Con la creación de nuevos hospitales, nuevas residencias geriátricas, nuevas escuelas infantiles y el mantenimiento de los niveles de turismo asociado a la hostelería, no cabe duda que la creación de una nueva escuela de cocina en un municipio de la zona alejado de Aranjuez como Villar del Olmo, Carabaña o incluso municipios más cercanos a Madrid como Campo Real, potenciaría el empleo entre los residentes de la comarca. El nivel de inserción laboral de los alumnos de estos cursos, en opinión de las personas entrevistadas, es de los más elevados.

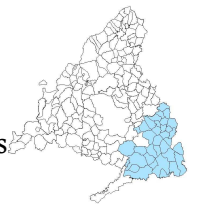
Por otra parte, el curso gratuito de **manipulador de alimentos** también tiene el éxito asegurado, ya que actualmente no cubre las demandas totales de la zona. Al igual que con la escuela de cocina, se podrían impartir estos cursos en todos los municipios de la Vega del Tajuña, donde predominan las industrias agroalimentarias.

En cuanto a los **cursos de camarero**, el interés se limita a los municipios que tienen mayor actividad turística, como Chinchón o Colmenar de Oreja.

- **Cursos para el cuidado de personas**

Estos cursos tienen una gran variedad de modalidades, principalmente dependiendo de las personas a las que se va a prestar atención.

En el caso del cuidado de personas de la tercera edad es de interés el curso de **geriatria gerocultora**: se trata de un curso de 200 horas que se debe realizar en aproximadamente dos o tres meses y capacita a una persona para llevar a cabo las actividades básicas en el cuidado de personas de la tercera edad. Actualmente sólo se ha impartido en el municipio de Aranjuez y se podría potenciar en otros municipios. Asimismo, también sería



interesante el curso de **auxiliar de geriatría**, que aunque se imparte en varios municipios no cubre las necesidades de la zona.

Dentro de esta actividad profesional, existen otro tipo de acciones formativas que actualmente no se están ofertando, como el de **actividades de animación para la tercera edad** o **actividad física y salud para la tercera edad** que también se podrían impartir en la comarca.

Actualmente la implantación de residencias geriátricas en la zona está en auge, y los municipios menores de 20.000 habitantes y alejados del núcleo urbano presentan normalmente pirámides de población que reflejan un índice de envejecimiento considerable.

En cuanto al cuidado de niños y educación infantil, sería interesante introducir módulos como los de **monitor de comedor infantil** o curso de **educación infantil**. Ya que actualmente en la zona Sudeste se ha producido un aumento de población por lo que es una de las ocupaciones más demandadas.

- **Cursos enfocados al sector industrial.**

Para los grandes centros logísticos son necesarios **cursos de operador de carretillas elevadoras**. La elevada demanda de esta ocupación unida al hecho de que sea obligatorio el carnet de carretillero hace que sea imprescindible la ejecución de este tipo de cursos.

Igualmente, el **curso de operaciones básicas de logística**, que ya se ha realizado en alguno de los municipios es muy determinante para las empresas a la hora de contratar empleados.

En el mismo sector (el logístico) se ha identificado como necesario el **curso de etiquetado con radiofrecuencia o control numérico**. Este curso es muy apreciado por grandes empresas como Michelin, Mercadona y Cortefiel, que en muchas ocasiones lo demandan antes de contratar a un trabajador. Es un curso para utilizar correctamente las herramientas de radiofrecuencia (códigos de barras). Actualmente no se está ofertando y tiene muchísima demanda en la zona.

En lo referente al transporte de mercancías, es muy importante para muchos de los entrevistados la posibilidad de poder contar con ciertas facilidades a la hora de sacar el **carnet de camión**. En relación a esto, existe también la petición de implementar un **curso**

de reparto con camión o furgoneta. En el municipio de San Martín de la Vega, debido al gran número de desguaces existentes, sería interesante contar con el **curso de gruista.**

En lo referido a oficios paralelos al sector de la construcción, sería interesante introducir un curso o **escuela taller de carpintería metálica y cerrajería**, en la zona de Velilla de San Antonio. En el mismo marco del sector de la construcción, sería interesante ampliar la oferta formativa con cursos de gestión a pequeña escala de empresas del sector de la construcción y el **curso de seguridad, higiene y medio ambiente**, demandado en la zona de Ambite y Villar del Olmo.

Por otra parte, un **curso de operaciones de mantenimiento en electricidad y fontanería** sería conveniente en los municipios cercanos a las grandes infraestructuras de transportes en la zona (A-2 y A-3), es decir, los municipios eminentemente industriales.

Por último, teniendo en cuenta el auge de las empresas de recogida y gestión de residuos, sería conveniente analizar la posibilidad de implantar un **curso de operaciones básicas de gestión y clasificación de residuos**, también en los municipios próximos a grandes centros industriales.

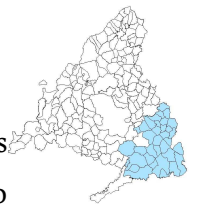
- **Cursos para el sector de la agricultura y de la ganadería.**

El sector de la agricultura tiene cierto carácter tradicional en muchos de los municipios de la zona. Hay quien opina que la agricultura se va a retomar porque como consecuencia de la crisis las otras opciones no son mejores. Parece que empieza a haber relevo generacional.

En Colmenar de Oreja y Chinchón hay empresas agroalimentarias y bodegas. Las empresas agroalimentarias son todas micropymes y generan pocos puestos de trabajo porque están muy afectadas por la crisis. Por lo tanto, en cuanto a la temática quizás sería interesante el insertar un **curso de nuevos canales de comercialización y marketing de productos agrícolas.**

La formación es importante sobre todo para los emigrantes. Muchos de ellos trabajan en el sector, sobretodo durante los meses de cosecha. Para ellos, sería importante reforzar el idioma, y establecer mecanismos para poder introducir cierto grado de formación en **métodos de recolección y manejo de maquinaria agrícola móvil.**

Por último, para los empresarios del sector agrícola sería beneficioso un **curso de nuevas técnicas de producción agrícola.** Sería importante salir fuera de la comarca. Las visitas guiadas para el sector agrario son fundamentales: *“ver otros agricultores, cómo funcionan, cómo*



se organizan, cómo comercializan”. Visitas a Valencia o a Navarra permitirían conocer otras experiencias de trabajadores del sector. Muchas veces no se avanza porque no se conoce lo de fuera y se cree que lo que se está haciendo aquí es lo único válido.

En relación con la jardinería, se ha observado por parte de las personas entrevistadas cierto optimismo con respecto a las tendencias del sector. Actualmente la escuela taller de Aranjuez cuenta con resultados muy satisfactorios, pero no cubre toda la demanda por lo que se podría impartir en otros municipios. En cuanto a la temática de estos cursos, podría resultar interesante la introducción de nuevos módulos formativos como el **curso de instalación y mantenimiento de jardines y zonas verdes**.

- **Otros cursos no clasificados anteriormente**

En el marco de las ocupaciones relacionadas con la atención al público en comercios, sería conveniente un refuerzo en los cursos de **competencias de comportamiento**. Se ofertan puestos de trabajo para los que no se requieren competencias técnicas específicas pero sí una determinada actitud e iniciativa. Este es el caso de los dependientes de pequeño comercio. Además, la implantación de un **curso de atención al público en pequeños comercios** potenciaría la profesionalidad de estos dependientes.

Cursos de **castellano para inmigrantes** en aquellos municipios donde sea un colectivo importante. En los pueblos de la zona Sudeste existe un colectivo importante de inmigrantes cuya lengua materna no es el español: rumanos o marroquíes. Muchos de ellos no tienen problemas para hablar y entender el castellano pero tienen dificultades para escribir lo cual puede ser un obstáculo para su inserción en el mundo laboral. Actualmente estos cursos son ofrecidos por entidades como Organizaciones no Gubernamentales y Parroquias.

El **curso de socorrista** se debería de impartir en mayor medida, ya que actualmente no cubre las demandas de algunos de los municipios de la zona. Todos los municipios tienen una piscina municipal, y es un curso que actualmente no se está impartiendo en número suficiente.

Por último, la demanda de vigilantes de seguridad en los municipios de carácter industrial es muy elevada, y actualmente no se forma a los empleados de ninguna manera regulada. Por ello, sería conveniente comenzar a impartir el **curso de vigilancia y protección en seguridad privada**.

III.4.1.2. En cuanto a la modalidad.

- **Horario de los cursos.**

El horario de los cursos formativos es uno de los mayores rompecabezas a la hora de planificar y ejecutar dichas acciones.

En primer lugar, en relación a los cursos destinados a empresarios y autónomos, es necesario impartirlos o bien durante la hora de comer o bien después de la jornada laboral, es decir, a partir de las siete. Los empresarios no demandan cursos para ellos o sus empleados en los que el horario coincida con la jornada laboral.

Los cursos destinados a desempleados se imparten siempre en horario de mañana. Muchas mujeres que se encuentran al cuidado de niños no pueden asistir. Por tanto, en relación a este tipo de cursos, sería interesante estudiar una ampliación de los horarios, incluso desdoblado los cursos en dos sesiones iguales por día, una en horario de mañana y otra en horario de tarde.

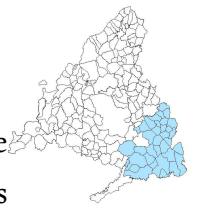
- **Cursos on-line y formación mixta.**

La mayoría de los cursos impartidos en la comarca han sido tradicionalmente presenciales. Esta modalidad es la más adecuada para un buen número de los cursos ofertados (cocinero, español para inmigrantes, etc.) ya que es imprescindible que el alumno asista regularmente a clase.

Sin embargo, la parte teórica de determinados cursos o módulos formativos se podría impartir mediante Internet. Esto repercute en una mayor libertad para el alumno. Se consigue una mayor facilidad para el seguimiento de un curso en determinadas ocasiones, ya que no se depende de horarios. La formación mixta supone en muchos casos mayor facilidad para que los alumnos puedan compaginar el curso con su vida laboral.

- **Desplazamientos.**

Muchos de los cursos ofertados en la zona requieren por parte de los alumnos desplazamientos a otros municipios. En la zona Sudeste existen varios centros donde se oferta formación.



Muchos de los alumnos de estos cursos dejan de asistir debido a que deben desplazarse de un municipio a otro. Esta debilidad en cuanto a la modalidad, está relacionada con los requisitos para asistir a los cursos.

- **Requisitos de acceso.**

Durante el proceso participativo se han detectado debilidades relacionadas con los requisitos imprescindibles a la hora de cursar este tipo de acciones formativas.

En cuanto a los requisitos que son necesarios para los municipios, se necesitan al menos 15 alumnos para que un curso se pueda impartir, lo que para muchos municipios resulta casi imposible.

Los requisitos que se les exige a los alumnos a la hora de asistir a los cursos formativos son en algunos casos difíciles de cumplir, ya que el perfil característico de la zona es el de estudios básicos. En especial resultan difíciles de alcanzar para el colectivo inmigrante.

- **Comunicación y publicidad de los cursos formativos.**

Otra de las debilidades identificadas en relación a la modalidad de los cursos es la de la difusión de la información relativa a las acciones formativas.

Resulta imprescindible ampliar los canales de comunicación. Todo el mundo debería saber donde encontrar información sobre cursos ofertados por la Comunidad de Madrid muy fácilmente. Los tablones de anuncios de los ayuntamientos son insuficientes, y las páginas web donde se puede encontrar información sobre los cursos son pocas.

Se podría ampliar la información relativa a los cursos a través de:

1. Páginas Web de los ayuntamientos, de los Grupos de Acción Local y de otros agentes involucrados en temas de formación. Boletines periódicos con la información relacionada.
2. Radios y periódicos locales con el objetivo de llegar a población no habituada a Internet.

- **Cursos gratuitos pero por los que se exige una fianza**

Según los entrevistados, la experiencia demuestra que los cursos gratuitos tienen un alto grado de absentismo. Se ha visto que para que un curso funcione es necesario que exista

algún tipo de obligatoriedad para cursarlo. La obligatoriedad puede venir determinada por diferentes motivos. Por ejemplo, porque la realización del curso sea imprescindible para continuar con el desempeño de la actividad como es el caso del curso de manipulador de alimentos o de carretillero. O porque se trate de un curso retribuido y sea necesario la asistencia a las clases para recibir la retribución. O porque el curso tenga un coste económico para el que lo cursa lo que hace que se siente obligado asistir a las clases.

La percepción de algunos entrevistados es que los cursos gratuitos disminuye el compromiso de alguno de los alumnos en cuanto a la asistencia a clase. Esto incide incluso en la motivación de las personas que tienen mayor interés y acuden regularmente a clase. La obligatoriedad de asistencia para obtener el título que acredite la realización del curso no siempre es un incentivo suficiente. Una forma de incentivar la asistencia y favorecer el éxito de los cursos gratuitos puede ser que, sin dejar de ser gratuitos, se exija el pago de una fianza al iniciar las clases. Esta fianza se devolvería al finalizar el curso pero sólo a aquellos alumnos que hayan asistido a todas las clases y que demuestren el buen aprovechamiento del mismo.

- **Cursos del sector de la agricultura que no se adaptan por fechas.**

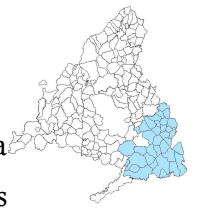
Los cursos en el sector agrícola se vienen realizando durante los meses de marzo a septiembre. Durante estas fechas, incluso realizando los cursos en horario prácticamente nocturno, se ha comprobado que los agricultores no asisten.

Los cursos relacionados con la agricultura deben impartirse durante los meses de invierno, que es cuando el agricultor se encuentra más desocupado.

III.4.2. Medidas complementarias.

Se hace referencia a aquellas medidas complementarias a los cursos con las que incentivar la empleabilidad o con las que se puede mejorar la eficiencia de los cursos.

- **Facilitar el transporte de los alumnos entre los municipios de la comarca.** Este punto responde a una de las principales debilidades identificadas en la oferta formativa de la zona. Actualmente muchas de las personas dejan de asistir a las acciones formativas gratuitas debido a que tienen que desplazarse entre municipios de la comarca. Una medida paralela sería conceder acciones formativas a los municipios reduciendo el número de alumnos necesarios.



- **Concesión de subvenciones parciales para atender a los cursos.** Se podría estudiar la relación de esta medida con la medida anterior, y conceder subvenciones o ayudas a los alumnos que se deban mover entre los municipios de la zona para el transporte.
- **Habilitación de centros preparados para albergar cursos en municipios donde actualmente no existen.** Muchos de los municipios, pese a conseguir el número suficiente de alumnos para poder albergar un curso, deben rechazarlo porque no cuentan con las instalaciones necesarias para un determinado curso.
- **Talleres de niños durante la ejecución de los cursos.** Esta medida complementaria se propone en relación con las debilidades identificadas en cuanto al cuidado de niños por parte de colectivos de mujeres. Muchas de ellas no pueden asistir a cursos con horario de mañana porque se tienen que dedicar a cuidar a sus niños pequeños.
- **Mayor información para los usuarios.** Se podrían iniciar nuevos canales de información para los usuarios, a través incluso de las radios y las televisiones locales y regionales. Además, se debe potenciar la comunicación intermunicipal dentro de la zona. El tablón de anuncios de un ayuntamiento no es suficiente para que personas interesadas de otros municipios asistan a los cursos. Esta medida ayudaría también a aumentar el número de asistentes por curso.
- **Comunicación y trabajo en equipo entre las instituciones que ofertan los cursos.** Los cursos formativos no son siempre del Servicio Regional de Empleo. Muchas veces intervienen otras instituciones como la Cámara de Comercio o la Fundación Tripartita. El trabajo en conjunto para la difusión común de todas estas iniciativas aumentaría el alcance de la información relativa a los cursos. La coordinación entre las diferentes entidades que trabajan en mejorar la oferta formativa en la zona Sudeste produciría un aumento de la eficiencia de los cursos.
- **Cursos a la carta ofrecidos por la administración.** En algunos casos se podrían ofrecer cursos “a la carta”. Siempre que un municipio justificase debidamente la necesidad de realizar un curso enfocado a una determinada ocupación, se podría hacer un pequeño informe y con él acudir a la administración en busca de apoyos.
- **Proceso de consulta periódicos.** Otra de las medidas complementarias destinadas a aumentar la eficiencia de los cursos en la zona Sudeste podría consistir en elaborar una metodología periódica (semestral o anual) mediante la cual se lanzase una consulta a los principales agentes de las actividades económico-empresariales existentes en la

zona. Con ello se podría tener una valoración inmediata de las necesidades cambiantes del mercado laboral. Los Grupos de Acción Local o las Asociaciones Empresariales contienen a muchos de estos agentes.

- **Complementación de los cursos con clases y talleres transversales.** Sería muy interesante el hecho de complementar los cursos con talleres transversales comunes a todos ellos como por ejemplo talleres de técnicas de búsqueda de empleo u orientación en el proceso de búsqueda de empleo.
- **Ayudas a la hora de obtener el carnet de conducir de vehículos industriales.** Algunos de los entrevistados hacen hincapié en la necesidad de ayudas por parte de las administraciones para sacarse el carné de camión. Es una ocupación muy demandada en la zona, pero no se realizan cursos de carné de camión gratuitos (en los últimos años sólo se ha realizado uno en Aranjuez organizado por ARACOVE).
- **Actualización de la temática de los cursos para agricultores.** Durante muchos años se han impartido cursos para la capacitación de nuevos trabajadores agrícolas sin actualizar la temática de los mismos. Por ello, es necesario realizar cursos con temáticas más actualizadas, acordes con las nuevas técnicas y maquinaria existentes. El refuerzo de cursos de formación para agricultores como el de nuevos sistemas de riego o el curso de nuevas técnicas de producción incidiría en la productividad de las explotaciones de la zona. Con estos cursos se conseguiría introducir algo más de innovación en las explotaciones, normalmente familiares y tradicionales.



IV. Zona IV. Sierra Sur y Sudoeste de la Comunidad (NUT 09 y 10).

IV.1 Análisis de las actividades económico- empresariales.

IV.1.1 Principales sectores de actividad y empresas más representativas.

La Zona IV del estudio ocupa municipios de diversa índole, ya que agrupa los NUTS 09 y 10 de la Comunidad de Madrid, siendo estos los NUTS representativos de la Zona Sudoeste de la Comunidad y de la Sierra Sur.

El mercado laboral a nivel regional ha sufrido en los últimos años un cambio debido a la situación económica actual. Anteriormente, abundaban las ofertas relacionadas con el sector de la construcción y de la hostelería, pero en su mayoría han desaparecido. Actualmente, muchas de las ofertas de empleo existentes en la zona tienen como origen las administraciones públicas. La debilidad más importante que presentan este tipo de ofertas es que van ligadas a políticas de empleo determinadas y acotadas, lo que no garantiza completamente la continuidad de los puestos de trabajo creados a través de ellas.

En la situación en la que se encuentra la zona, la demanda de empleo supera con creces a la oferta de empleo. En tiempos pasados, según alguno de los entrevistados, las empresas de trabajo temporal mandaban ofertas de empleo a los ayuntamientos. Actualmente esto ha desaparecido, las empresas de trabajo temporal pueden acaparar todas las ofertas existentes sin ayuda de los ayuntamientos. Sin embargo, esta misma persona afirma que todos los días llega gente al ayuntamiento para apuntarse como demandante de empleo.

El principal sector de actividad en la Zona IV es el sector servicios, seguido del sector construcción, y de la industria (en la comarca de la Sierra Sur el sector de la construcción es más importante mientras que en la zona del Sudoeste de la comunidad predomina el sector industrial) y, en último lugar, el sector de la agricultura. El análisis de los principales sectores de actividad presentes en la zona se detalla a continuación:

Dentro del **sector servicios**, el subsector más representativo es el comercio, tanto por el número de trabajadores como por el número de establecimientos. El comercio minorista es muy importante en esta zona. A escala municipal, San Martín de Valdeiglesias es el

municipio que concentra gran parte de los establecimientos comerciales de Sierra Sur, llegando a tener dentro del término municipal nada menos que 7 hipermercados.

La hostelería y el turismo son también subsectores importantes. La zona de la Sierra Sur está especializada tanto en actividades de montaña como en actividades náuticas en el pantano de San Juan y el de Picadas. También es una zona de segundas residencias de los madrileños.

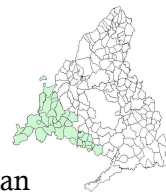
El tercer subsector por importancia en cuanto al número de contrataciones es el relativo a la administración pública, educación y sanidad, es decir, servicios de tipo colectivo. Por número de ocupados, es el subsector más fuerte superando al comercio y la hostelería.

El sector de la **construcción** ha llegado a alcanzar un gran protagonismo en el área de estudio. Los trabajadores y la actividad de la construcción alcanzan un radio de acción supramunicipal, con continuos desplazamientos de trabajadores en las obras de los municipios cercanos, especialmente los que están experimentando mayor crecimiento urbanístico. Sin embargo, en los dos últimos años ha sido el más afectado por la coyuntura económica actual, lo que ha desembocado en un aumento del paro hasta tasas muy elevadas.

El sector **industrial** figura como el tercer sector económico, tras los servicios y la construcción, destacando por encima de las demás la industria manufacturera.

Los indicadores del mercado de trabajo reflejan el bajo peso del sector **agrario** en el ámbito de estudio.

En cuanto al subsector agrícola, los centros de trabajo están muy repartidos y son pocos en cada municipio. En cuanto a los tipos de cultivo, la inmensa mayoría son cultivos extensivos de secano (donde sobresale la cebada). Por su parte, los cultivos leñosos básicamente son viñedo y, en menor medida, olivar. La distribución de los cultivos leñosos está muy concentrada en el suroeste del territorio: San Martín de Valdeiglesias, Cenicientos, Cadalso de los Vidrios, Navas del Rey y Rozas de Puerto. No en vano, esta zona es una de las principales productoras de vino de la Comunidad de Madrid, y está adscrita a la denominación de origen de “Vinos de Madrid”.



El subsector ganadero se concentra sobretodo en la zona de la Sierra Sur en la que, gran parte de su territorio, está ocupado por pastos. Destacando los pastos con arbolado (formaciones de monte bajo adeshadas). Se percibe claramente la vocación ganadera de este territorio de fuerte carácter montañoso (con combinación de pastos de montaña y valle), con un predominio del ganado bovino.

El mayor número de empresas de la zona tienen carácter de MicroPYMES, encontrando también algunas PYMES. La presencia de grandes empresas es prácticamente inexistente. Las empresas más representativas en cuanto a la creación de empleo en la zona son:

- **Los ayuntamientos.** Son una importante fuente de contratación de empleo tanto cualificado como sin cualificar. Las administraciones locales suelen ofrecer puestos de trabajo en la zona. Un ejemplo lo encontramos en Villamantilla, donde en el momento de realizar las entrevistas existían ofertas de empleo para policía, auxiliar administrativo y educador infantil, mientras que no había ofertas de empleo en el sector privado.
- **Servicios dependientes de los ayuntamientos:** Además del empleo propio, desde los ayuntamientos se contrata gente para otros servicios dependientes como, por ejemplo:
 - Los CAPIs (Centros de Acceso Público a Internet).
 - Polideportivos.
- **Servicios sociales, sanitarios y educativos a la población:** Son empresas públicas o privadas como por ejemplo:
 - Residencias de ancianos. En San Martín de Valdeiglesias hay dos residencias de ancianos de la Comunidad de Madrid que emplean a bastante gente. También existe una residencia para personas mayores autónomas en Navalcarnero, en la zona Sudoeste de la Comunidad.
 - Residencias de personas dependientes. Una en el municipio de San Martín de Valdeiglesias y una para personas mayores dependientes en Navalcarnero, ambas de gestión directa por parte de la Comunidad de Madrid. También existen residencias para personas mayores dependientes gestionadas de manera indirecta (concertadas) por la propia Comunidad en los municipios de Villa del Prado, Cenicientos, Brunete, Moraleja de Enmedio, Pelayos de la Presa y Quijorna.

- Casa de niños: son escuelas infantiles en que la gestión es compartida por el Ayuntamiento y la CM. Las casas de niños son muy abundantes en los municipios de la zona, existiendo en la práctica totalidad de municipios al menos una de ellas, mientras que en los municipios más grandes se cuenta con entre 5 y 10 escuelas infantiles de carácter público.
 - Ambulatorios.
 - Centros educativos.
- **Comercios en general.** El comercio minorista es muy importante en todo el ámbito de estudio. Son microPYMES que no suelen emplear a más de 6 empleados.

Sin embargo existen empresas de comercio que sí tienen más de 10 empleados. En San Martín de Valdeiglesias, por ejemplo, está el Carrefour junto a otros hipermercados.

- **Las empresas de hostelería y turismo:** El perfil característico es el de pequeños autónomos dedicados a alguna actividad relacionada con el turismo: bares, restaurantes, y oferta complementaria: actividades acuáticas de ocio, en particular con el embalse de San Juan, y turismo relacionado con la equitación. El municipio de San Martín de Valdeiglesias es el que concentra mayor número de este tipo de empresas. Además, en los municipios próximos a los núcleos de segundas residencias (pantanos y montes) se generan muchos ingresos por este tipo de empresas. Las empresas más representativas en este sector en la zona son microPYMES de carácter familiar.
- **Constructoras:** Aunque el sector de la construcción está en decadencia se mantienen algunos profesionales de la construcción. Existen trabajadores autónomos - fontaneros, albañiles, electricistas, etc. – que se dedican fundamentalmente a las reformas, y PYMES que se mantienen sobretudo por contrataciones para obras de las administraciones municipales. Hay municipios que no les ha afectado tanto el parón de este sector ya que muchos planes generales estaban paralizados al estar afectados por estar localizados dentro de una zona ZEPA.
- **Industrias auxiliares a la construcción.** La industria es muy escasa y apenas hay polígonos industriales. Normalmente son empresas auxiliares a la construcción.



El subsector de la industria extractiva tiene cierto peso en el territorio debido a la localización de canteras de granito como las de Cadalso de los Vidrios. Estas empresas se dedican principalmente a la extracción de granito variedad “blanco cristal” que tiene mucha aceptación internacionalmente. Algunas de las más representativas son Graniblanco, Marcelino Martínez S.L. o Hermanos Becerro.

En Chapinería el polígono industrial ha crecido mucho en los últimos años. En Villamantilla, sin embargo, el polígono cuenta con naves vacías ya que no se encuentran empresas interesadas en alquilarlas, cosa que sucede también en otros municipio de la zona.

- **Fábricas de muebles.** Las fábricas de muebles son especialmente numerosas en los municipios del Sudoeste de la Comunidad.
- **Industrias Aeronáuticas.** Aunque no estén ubicadas en alguno de los municipios del ámbito de estudio sí que lo están en poblaciones cercanas, ejemplo: CASA o AIRBUS en Getafe. Son empresas que se valen de trabajadores cualificados, sobretodo para labores de mantenimiento, de los municipios cercanos.
- **Empresas agroalimentarias:** Destacan los quesos de cabra de Sierra Sur. Mención especial merece la Quesería La Cabezuela, en Fresnedilla de la Oliva, que ha apostado por la producción artesanal de puro queso de cabra, con catalogación de producto ecológico. En Villa del Prado el sector hortícola es importante con empresas representativas como Verduras Curro que vende al por mayor a las grandes superficies.

En Villamantilla, la industria cárnica es de la que más personas emplea en el municipio. La empresa más representativa es Salazones 4G (antigua 7 Hermanos) que elabora preparados para cocidos, cortezas, etc. Que también venden al por mayor a las grandes superficies, y una cooperativa de elaboración de productos cárnicos (patés) llamada Productos Elaborados de Villamantilla.

La actividad vitivinícola está muy presente en este territorio, principalmente en la zona de san Martín de Valdeiglesias y en la zona de Villa del Prado. Y en menor

medida también la de producción de aceite (hay una almazara en el municipio de San Martín de Valdeiglesias).

IV.1.2 Tendencias y previsiones futuras de la actividad económico empresarial.

IV.1.2.1 Relación entre la Oferta y la Demanda de Empleo.

El mercado laboral en el ámbito de estudio está claramente influenciado por la coyuntura económica actual. La construcción, por ejemplo, creó un número considerable de micropymes, muchas de ellas conformadas por cuadrillas. Estas empresas en la actualidad ya no funcionan, no tienen trabajo que realizar, y la gente se está yendo al paro.

No hay prácticamente ninguna oferta de trabajo. Anteriormente había sobretodo del sector de la construcción y del sector servicios (principalmente en la hostelería). Ahora mismo sólo existen ofertas de empleo por parte de las administraciones públicas, y están ligadas a las políticas de empleo. La demanda, sin embargo ha aumentado muchísimo. En San Martín de Valdeiglesias, como comentó algún entrevistado, prácticamente se ha duplicado la tasa de paro en un año. La demanda, actualmente, supera a la oferta con creces y las bolsas de empleo municipales engrosan, día tras día, más y más demandantes de empleo.

Antes el desempleo se concentraba más en las mujeres que en los hombres, y esta situación también ha cambiado con la coyuntura económica que tenemos.

IV.1.2.2 Tendencia ocupacional de los principales sectores de actividad.

En cuanto a la tendencia ocupacional de los principales sectores de actividad – servicios, construcción, industria y sector agrario – se tienen las siguientes expectativas:

El sector servicios seguirá siendo el motor económico del territorio, principalmente en los municipios circundantes con la Sierra Sur. Las actividades relacionadas con la hostelería y el turismo se mantendrán en niveles similares a los de la actualidad. Sin embargo, las residencias sanitarias como las de personas de la tercera edad, tanto personas autónomas como dependientes, parece que tienen las mejores perspectivas de futuro en la zona.

El turismo, gracias a las pequeñas empresas familiares, se está manteniendo medianamente bien. Sus niveles de actividad han descendido levemente, sin llegar a sufrir una crisis sectorial tan profunda como la de la construcción.



En cuanto al sector de la construcción y la industria auxiliar que le abastece de servicios y material decaerán según la mayoría de los entrevistados. La actividad de la construcción se ha visto drásticamente reducida en los últimos dos años, y parece que esta tendencia hacia la reducción de actividades continuará en la zona a corto plazo. Muchas de las micropymes que se habían establecido en este sector se han visto obligadas a cerrar en el último año y medio.

La agricultura seguirá desarrollándose al igual que la Industria Agroalimentaria. Según las personas entrevistadas, la agricultura se desarrollará en la zona de la Sierra Sur, y puede llegar a ser una nueva fuente de riqueza para alguno de los municipios.

IV.1.2.3 Tendencia ocupacional por subsectores o ramas de actividad.

Dentro del marco general que se ha descrito en el apartado anterior, y en base a la información recogida en el proceso participativo, el análisis en relación a las tendencias de las principales ramas de actividad es el siguiente:

- **Las actividades turísticas han de seguir desarrollándose.**

El turismo se ha mantenido a pesar de la situación económica, y es una actividad que se ha de potenciar porque en ella está gran parte del futuro del territorio. Sobre todo para la zona de la Sierra Sur, que debe aprovechar su localización privilegiada, enclavada en las últimas estribaciones de la Sierra de Guadarrama y las montañas de transición hacia la Sierra de Gredos, para llevar a cabo actividades relacionadas con la naturaleza. Ya están en marcha algunas iniciativas encaminadas a este fin: Proyecto de realizar un Club de Campo en Villamantilla que consistirá en un campo de golf, piscina, pistas de tenis, etc. Además se haría una Ganadería de reses bravas y un picadero de caballos. Se rehabilitará un Molino y se acondicionarán unas cuevas dentro de un proyecto conjunto de desarrollo rural.

La tendencia es la de diversificar las actividades turísticas complementando la oferta ya existente (relacionada, sobre todo, con los deportes acuáticos). Para ello se requerirán desde monitores de tiempo libre, ocupaciones relacionadas con la hostelería (camareros, cocineros, etc.) y personal cualificado para las nuevas actividades (profesores de golf, de equitación, etc.).

El turismo ya es motor de actividad económica a nivel municipal en términos cercanos a infraestructuras turísticas y de ocio como pantanos o montes. En municipios como Pelayos

de la Presa, Robledo de Chavela o Navas del Rey este sector es un nicho de empleo. No obstante, no se debe perder de vista la elevada estacionalidad de los puestos de trabajo asociados a las actividades turísticas y a la hostelería como servicio complementario al turismo.

- **Se potenciará el comercio local.**

El sector comercial está estrechamente relacionado con el desarrollo económico local. En los últimos tiempos se han cerrado tiendas y pequeños comercios en la zona, pero poco a poco se prevé que la situación se estabilice.

El futuro de estos municipios pasa por la creación de Centros Comerciales Abiertos: agrupación de establecimientos comerciales independientes ubicados en el centro de la localidad que se asocian para poder competir con las grandes superficies intentando fomentar que los vecinos recurran a los establecimientos locales para su consumo diario. Ello aumentaría las ventas y evitaría la destrucción de puestos de trabajo.

- **La prestación de servicios sociales se va a incrementar**

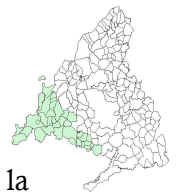
En la Sierra Sur, según la mayoría de personas entrevistadas, se tiende a un crecimiento del sector sanitario y del sector educativo. En este territorio, aquellos relacionados con el desarrollo rural y local irán teniendo un mayor peso, debido fundamentalmente a las nuevas infraestructuras que se han ido creando en la zona a nivel educativo y, sobretodo, de residencias geriátricas.

Se está planteando la creación de residencias geriátricas en varios municipios de la zona. Algunos municipios ya cuentan con varias de ellas, y en otros (como Villamantilla o Navas del Rey) la construcción de nuevas residencias geriátricas está ya planificada.

- **Pérdida de importancia del sector de la construcción**

Se ha producido una reducción de la actividad de edificación de nueva vivienda. Sin embargo se prevé un mantenimiento o incluso un leve crecimiento de las actividades de rehabilitación y reforma.

Muchas de las actividades relacionadas con el sector han sido paradas momentáneamente debido a la coyuntura económica. Por ejemplo, un nuevo polígono que se iba a construir en San Martín de Valdeiglesias ha sido parado y no se sabe de momento cuando podrá



construirse. Por tanto, muchas de las actividades ligadas al desarrollo económico de la zona están a la espera de que los grandes proyectos de edificación vuelvan a ponerse en marcha. Se tiene miedo, según los entrevistados, a que se construyan polígonos y no se puedan después alquilar las naves a empresas, ya que pasa en otros municipios colindantes.

- **Se potenciará la producción de productos ecológicos.**

En la zona existen ya iniciativas de éxito en alguno de los municipios, como Cenicientos, con una bodega y una empresa de producción de carne de ternera ecológica.

Este tipo de productos cuentan con un valor añadido muy amplio dentro del mercado alimentario, y parece que los consumidores cada vez están más concienciados de sus beneficios, por lo que es un mercado con previsión de crecimiento para el futuro.

- **Los subsectores aeronáutico y ferroviario requerirán un gran número de trabajadores cualificados.**

El crecimiento de estos dos subsectores requerirá un considerable número de trabajadores cualificados. El primero está muy desarrollado en municipios cercanos al territorio de estudio y demanda trabajadores cercanos a los centros de trabajo. La industria ferroviaria privada, aunque por ahora no está todavía muy desarrollada, tiene unas perspectivas de crecimiento importantes como consecuencia de la liberalización del mercado ferroviario español.

- **Crecimiento continuo de las empresas agroalimentarias**

Algunas de las Denominaciones de Origen más relevantes en la Comunidad de Madrid se pueden encontrar en este ámbito de estudio: la Denominación de Origen “Vinos de Madrid”, la Indicación Geográfica Protegida “Carnes de Guadarrama” y la Denominación de Origen Protegida (D.O.P.) "Aceites de Madrid".

IV.2 Análisis Ocupacional y Demandas Laborales.

IV.2.1 Tipología de los puestos de trabajo.

Los principales puestos de trabajo que se ofertan en la Sierra Sur y Sudoeste de la Comunidad se pueden clasificar por ramas principales de actividad. Las ramas principales de actividad se relacionan con las Familias Profesionales según el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales creado por el Instituto Nacional de Cualificaciones (INCUAL) del Ministerio de Educación. Las principales ramas de actividad en la zona de la Sierra Central y Sudoeste de la Comunidad se corresponden con las siguientes familias profesionales:

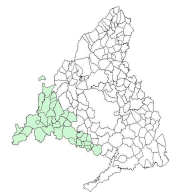
- 1) Comercio y Marketing
- 2) Hostelería y Turismo
- 3) Servicios Socioculturales y a la Comunidad
- 4) Industria –Industrias alimentarias , Instalación y mantenimiento y “otras industrias”
- 5) Construcción
- 6) Agraria

Las familias profesionales predominantes en el ámbito de estudio están interrelacionadas, existiendo una complementariedad y transversalidad en las ocupaciones. Dentro de cada familia profesional se puede hablar de trabajadores por cuenta propia y trabajadores por cuenta ajena. Se identifican a continuación las ocupaciones más demandadas en cada familia atendiendo al Código Nacional de Ocupación CNO-94 con una desagregación de cuatro dígitos.

1) Comercio y Marketing

Casi toda la ocupación que se enmarca en estas familias es trabajo por cuenta propia pero ocasionalmente también se pueden demandar los siguientes empleos:

- Comercio:
 - 5330. *Dependientes y exhibidores en tiendas, almacenes, quioscos y mercados.*
 - 3320. *Representantes de comercio y técnicos de venta.*



2) Hostelería y Turismo

Esta familia profesional acoge tres grupos de actividades: restauración, alojamiento y otras actividades turísticas.

➤ Restauración:

Los puestos de trabajo ofertados por los restaurantes son:

- *5010. Cocineros y otros preparadores de comidas.*
- *5020. Camareros, bármanes y asimilados.*
- *5030. Jefes de cocineros, camareros y asimilados.*

➤ Alojamientos:

Los puestos de trabajo ofertados por los hoteles y los alojamientos rurales son:

- *9121. Personal de limpieza de oficinas, hoteles (camareras de piso) y otros establecimientos similares.*
- *4522. Recepcionistas en establecimientos distintos de oficinas.*

➤ Otras actividades turísticas.

Se incluyen las actividades de información y animación turística y actividades recreativas diversas. Las ocupaciones que se demandan son guías turísticos y monitores para actividades deportivas al aire libre (sobre todo acuáticas). Los códigos CNO-94 relacionados son:

- *3532 Animadores comunitarios.*
- *3545 Deportistas y profesionales similares. (Monitores de deportes náuticos).*
- *4510 Empleados de información y recepcionistas de oficinas.*

3) Servicios Socioculturales y a la Comunidad

Los trabajadores de esta familia profesional predominantes en la Sierra Sur y Sudoeste de la Comunidad se agrupan en dos áreas: servicios sociales y servicios personales.

➤ Servicios sociales

Los principales servicios sociales donde hay un claro nicho para el empleo incluyen las residencias de ancianos y otras residencias (residencia de minusválidos), y otros servicios a la población.

Las residencias geriátricas y residencias de personas dependientes son una importante fuente de empleo porque además de médicos, enfermeros y otro personal de alta cualificación se requiere personal de menos cualificación: un auxiliar cada tres residentes, cocineros, personal de limpieza y lavandería, peluquería, etc. Atendiendo a la clasificación CNO-94 las ocupaciones más demandadas son:

- *5129 Otros empleados en el cuidado de personas y asimilados.*

Una residencia es además un alojamiento por lo que también se requieren personas que desempeñen ocupaciones propias de la hostelería:

- *5010. Cocineros y otros preparadores de comidas.*
- *9121. Personal de limpieza de oficinas, hoteles (camareras de piso) y otros establecimientos similares.*
- *4522. Recepcionistas en establecimientos distintos de oficinas.*

Varias instalaciones que proporcionan otros servicios a la población como por ejemplo los polideportivos, piscinas municipales, etc. requieren servicios de limpieza y de vigilancia nocturna por lo que se ofertan las siguientes ocupaciones:

- *9121 Personal de limpieza de oficinas, hoteles (camareras de piso) y otros establecimientos similares.*
- *9220 Vigilantes, guardianes y asimilados.*

Para las piscinas de los polideportivos que hay en casi todos los pueblos de la zona y para las piscinas de las urbanizaciones existe una gran demanda de socorristas. El CNO-94 correspondiente es:



- *5291 Bañista socorrista.*

➤ **Servicios personales**

Los servicios personales se refieren a servicios de asistencia a domicilio. Los trabajadores que se requieren son:

- *5113 Asistentes domiciliarios.*
- *5129 Otros empleos en el cuidado de personas y asimilados.*

4) Industria:

Dentro de la Industria se consideran las familias profesionales: Instalación y mantenimiento, Industrias Alimentarias y “otras Industrias”.

- **Instalación y mantenimiento**
 - *7523 Ajustadores operadores de máquinas-herramienta.*
 - *7613 Mecánicos y ajustadores de maquinaria agrícola e industrial.*
 - *7621 Mecánicos y reparadores de equipos eléctricos.*
 - *7622 Ajustadores y reparadores de equipos electrónicos.*
 - *8411 Montadores de maquinaria mecánica.*
 - *8412 Montadores de maquinaria eléctrica.*
 - *8413 Montadores de equipos electrónicos.*
 - **Industrias alimentarias**
 - *8371 Operadores de máquinas para elaborar productos derivados de carne, pescado y marisco.*
 - *8372 Operadores de máquinas para tratar la leche y elaborar productos lácteos y de heladería.*
 - *8378 Operadores de máquinas para elaborar bebidas alcohólicas y no alcohólicas, excepto jugos de frutas.*
- **Otras Industrias**
- *8340 Operadores de máquinas para fabricar productos de madera*

5) Construcción-Industria auxiliar

En este grupo se agrupan todas las familias profesionales relacionadas con el sector de la construcción y el sector industrial que presta servicios auxiliares al primero.

Estas familias profesionales pertenecientes al sector secundario comparten una serie de ocupaciones transversales:

- *9220 Vigilantes, guardianes y asimilados*
- *8630 Conductores de camiones*
- *8543 Operadores de carretillas elevadoras*
- *9700 Peones de industrias manufactureras*
- *9800 Peones de transporte y descargas*
- *4400 Auxiliares administrativos con tareas de atención al público*

Para el sector de la construcción se requieren ocupaciones específicas de la construcción:

- *7110 Albañiles y mamposteros*
- *7220 Fontaneros e instalaciones de tuberías*
- *7230 Electricistas de construcción y asimilados*
- *8541 Conductores de maquinaria de movimientos de tierras y equipos similares.*
- *8542 Operadores de grúas, camiones montacargas y de maquinaria similar de movimiento de materiales*

6) Agraria

Dentro de la familia profesional agraria se estructuran cuatro áreas de competencia profesional: agricultura, ganadería, jardinería y forestal. Aunque cada una de las cuatro áreas es minoritaria en el conjunto de la actividad económica las cuatro tienen cabida en la Sierra Sur y Sudoeste de la Comunidad, por lo que al considerarlas conjuntamente el empleo que generan es considerable.

➤ Forestal

En la zona de la Sierra Sur existe un alto riesgo de incendio durante el verano. Por ello se demanda un importante número de trabajadores en los retenes forestales de los bosques. No son bomberos, sino trabajadores forestales. Los códigos CNO-94 que podrían corresponderse con estos empleos son:

- *8530 Operadores de maquinaria agrícola móvil*
- *9440 Peones forestales*



➤ Ganadería

La mayoría de los ganaderos son empresarios autónomos autoempleados que no suelen contratar a nadie. Sin embargo, existe alguna explotación con categoría de PYME que contrata peones y personal especializado.

- 6129 *Otros trabajadores cualificados por cuenta ajena de actividades ganaderas*
- 9420 *Peones ganaderos*

➤ Agricultura

Aunque la actividad agrícola que existe en la zona de estudio no es importante, existe potencial para la producción de ciertos productos y para ello se requieren:

- 6021 *Trabajadores cualificados por cuenta ajena en actividades agrícolas, excepto en huertas, viveros y jardines.*

➤ Jardinería

Los puestos que se demandan son:

- 6022 *Trabajadores cualificados por cuenta ajena en huertas, viveros y jardines.*

IV.2.2 Características de los puestos de trabajo ofertado.

En el apartado anterior se ha hecho referencia a aquellos puestos de trabajo que se demandan en el ámbito de estudio. **A partir de la información obtenida en las entrevistas, durante el proceso participativo, se describen a continuación las características de dichos puestos de trabajo** atendiendo a tres aspectos: la formación requerida, las barreras para cubrir los puestos de trabajo y la importancia relativa en relación a la empleabilidad.

IV.2.2.1 Formación requerida.

- **Animadores Comunitarios: Código CNO-94: 3532.**

Se emplean en diferentes actividades turísticas y recreativas. Los animadores que se requieren son por lo general monitores para actividades culturales al aire libre en las que participan gente que reside en la zona o visitantes de fin de semana. Habitualmente son gente joven, con gran flexibilidad horaria, y existen empresas que los proporcionan. Para desempeñar esta ocupación es obligatoria la posesión de la titulación de monitor de tiempo libre.

- **Encargados de Centros de Acceso Público a Internet y Empleados de las administraciones públicas y otras instituciones público privadas. Código CNO-94: 4400.**

Los empleados de los CAPIs precisan conocimientos informáticos a nivel medio (más avanzados que los de simple usuario) y conocimientos de gestión de páginas Web. A su vez los trámites administrativos cada vez más se gestionan vía on-line por lo que se requiere gente formada en el manejo y gestión de aplicaciones informáticas y páginas Web.

- **Cocineros y camareros y encargados de cocina: CNO-94 5010 y 5020.**

En el caso de los cocineros se requiere formación en cocina y experiencia previa.

En el caso de los camareros los empleadores frecuentemente no demandan formación. Sin embargo, en la hostelería es muy importante la calidad de servicio y el buen trato al cliente. El incremento de la competitividad obliga a adquirir mayores competencias por parte del demandante.

- **Servicios personales y asistentes domiciliarios. (CNO-94: 5129, 5113).**

Para los auxiliares de las residencias de ancianos y para los asistentes a domicilio se requiere formación en geriatría. También se les pide una gran flexibilidad horaria

Para la asistencia a domicilio sería necesario formación en atención socio-sanitaria a personas a domicilio lo que proporciona una capacitación para ayudar a personas con especiales necesidades de salud física, psíquica y social.



- **Bañista socorrista CNO-94: 5291.**

Se requiere formación específica que proporcione un título oficial de cualificación profesional (340 h) en instalaciones acuáticas y que proporciona formación en primeros auxilios y prevención de accidentes en instalaciones acuáticas.

- **Mecánicos y ajustadores de maquinaria agrícola e industrial; Mecánicos y reparadores de equipos eléctricos; Ajustadores y reparadores de equipos electrónicos (CNO-94 7613, 7621, 7622); Montadores de maquinaria mecánica, Montadores de maquinaria eléctrica, Montadores de equipos electrónicos (CNO-94 8411, 8412, 8413).**

Para este tipo de perfiles ocupacionales lo normal es que se exija formación profesional de grado medio o superior en electrónica. En el municipio de San Martín de Valdeiglesias existe un Instituto con Grado Medio y Grado Superior de Formación Profesional en Electricidad y Electrónica.

En ocasiones con sólo tener el graduado escolar y experiencia es suficiente. Se puede entrar a trabajar en una empresa del sector como aprendiz (con una edad de hasta 16 años) y recibir formación en el propio puesto de trabajo.

- **Operadores de máquinas para elaborar productos derivados de carne, pescado y marisco; Operadores de máquinas para tratar la leche y elaborar productos lácteos y de heladería; Operadores de máquinas para elaborar bebidas alcohólicas y no alcohólicas, excepto jugos de frutas. (CNO-94 8371, 8372, 8378).**

Para las industrias agroalimentarias se les exige, además de la formación específica, el carnet de manipulación de alimentos.

- **Operadores de máquinas para fabricar productos de madera (CNO-94 8340)**

Se requiere formación específica que también incluya prevención en riesgos laborales.

- **Albañiles y mamposteros, Fontaneros e instalaciones de tuberías, Electricistas de construcción y asimilados (CNO-94 7110, 7220, 7230); Conductores de maquinaria de movimientos de tierras y equipos similares; Operadores de grúas, camiones**

montacargas y de maquinaria similar de movimiento de materiales; operadores de maquinaria y conductores (CNO-94: 8541, 8542, 8530, 8630).

La demanda de puestos de trabajo entre los profesionales de la construcción ha sido muy elevada. Algunas de las personas que desempeñan estas ocupaciones son profesionales autónomos que ya están formados pero que para algunos casos precisan cursos de puesta al día. Otros son personal sin ningún tipo de formación, que en su momento fueron incorporados a este sector para cubrir los puestos de trabajo que demandaba toda la actividad de edificación y obra civil. En esta zona, hasta ahora, el grado de cualificación exigido ha sido muy bajo.

Los conductores precisan carnet de conducir de camión.

- **Mantenimiento forestal y jardineros CNO-94: 6241, 9440 y 6022.**

Los trabajadores forestales que trabajan durante todo el año están formados y concienciados de la importancia que tiene el trabajo que realizan. Pero a los retenes forestales con contratos de temporada durante el verano no se les pide ningún tipo de formación para su contratación, sólo al conductor se le pide estudios básicos.

Los jardineros requieren un curso de formación básica en jardinería para el mantenimiento de jardines y zonas verdes. Hay una gran escasez de jardineros formados, y en la mayoría de las ocasiones se tiene que recurrir a trabajadores con ciertas habilidades en el desarrollo de esta actividad aunque no posean título.

- **Dependientes y vendedores CNO-94: 5330, y empleados de hogar CNO-94: 5121 y 9110.**

En general los empleadores de dependientes o comerciales no demandan formación específica pero sí una actitud positiva, conocimiento del sector y competencias de comportamiento. En general, la actitud positiva (responsabilidad e iniciativa propia) se valora más que la experiencia en el sector.

Tampoco se requiere formación para los empleados de hogar pero si se valoran competencias de comportamiento de seriedad y responsabilidad.



- **Personal de limpieza y vigilantes CNO-94: 9121, 9220.**

Cuando se demanda personal de limpieza los empleadores no suelen requerir ningún tipo de formación específica. Para los vigilantes, si el puesto es de auxiliar, no suelen pedir ningún requisito. Si es para cubrir un puesto de vigilante titulado se necesita realizar un curso en un centro autorizado por la Dirección General de la Policía y después superar un examen que consiste en unas pruebas físicas y un test sobre la teoría del temario oficial.

IV.2.2.2 Barreras para acceder a los puestos de trabajo ofertados.

La coyuntura económica actual ha generado una gran distorsión en el mercado laboral. La demanda de empleo ha crecido enormemente mientras que la oferta se ha reducido drásticamente. Con esta situación existen pocos problemas para cubrir los puestos de trabajo. Sin embargo, si se dan una serie de condiciones y características en los puestos de trabajo que se traducen en dificultades o barreras para la empleabilidad en las diferentes ramas de actividad. Entre ellas se han identificado las siguientes:

- **Estacionalidad**

Una característica común de algunos de los puestos de trabajo ofertados es la estacionalidad. Los pueblos de la Sierra Sur y Sudoeste de la Comunidad dependen mucho de los visitantes y de la población estacional (disponen de segundas residencias de las que hacen uso, sobretodo, fines de semana y verano). Hay sectores de actividad que se concentran en los fines de semana y en el verano para atender las demandas de la población estacional.

La hostelería, aunque es una importante fuente de ingresos en la zona y un importante nicho de empleo, es altamente estacional.

Tanto los socorristas como los monitores de tiempo libre están solicitados, sobretodo, en la época estival. Pero este fenómeno no sólo afecta al sector de la hostelería y el turismo, sino también al comercio.

Son estacionales todos los trabajos relacionados con todo lo relacionado con la recolección (Como la de la castaña en Rozas de Puerto Real).

El turismo rural se concentra de Semana Santa a Noviembre. Es durante los meses de verano cuando se realizan mayor número de actividades relacionadas con el turismo rural en la zona. Por otra parte, mucho de este turismo está relacionado con las rutas culturales

en la zona (Rutas del Vino) o con la realización de actividades deportivas de ocio. Por ello, se trata de estancias de corta duración, lo que acentúa la estacionalidad.

- **Moderado nivel de rotación**

En general no es que haya un alto nivel de rotación, normalmente si la persona es válida se queda permanentemente. La profesión con más rotación es la de camarero y probablemente debido a que se cansan de estar siempre en el mismo sitio. Otro ejemplo de rotación se da en los Ayuntamientos, que suelen sacar algunos puestos a concurso, como educadores o auxiliares administrativos, por un plazo corto de tiempo. También existe cierta rotación en los puestos de auxiliar de geriatría ya que el trabajo en las residencias de ancianos suele ser duro y en muchos caso no está lo suficientemente bien remunerado.

Con los técnicos industriales cualificados, ya sea en mantenimiento o en instalaciones, también hay rotación ya que buscan constantemente el mejor pagador.

Dentro del subsector sanitario y en concreto con los técnicos de emergencias y transporte sanitario también hay rotación ya que los trabajadores buscan aquellas empresas que les facilitan horarios más compatibles.

Algunas industrias alimentarias, que cuentan con una plantilla fija contratan para algunas temporadas (verano, navidades, etc.).

La necesidad de disponer muchas veces de vehículo privado para acudir al puesto de trabajo (desplazamiento intermunicipal), la precariedad en el empleo, o la difícil conciliación de la actividad laboral con la vida familiar son otros factores que condicionan el alto nivel de reemplazo que se da en determinados puestos de trabajo.

- **Falta de formación**

La falta de formación y cualificación es una clara y común barrera para acceder a los puestos de trabajo ofertados.

Para puestos muy especializados hay problemas para cubrirlos y la dificultad radica totalmente en la formación. Como por ejemplo en el manejo de herramientas y maquinaria muy especializadas como pueden ser:

- Grúas



- Manejo de motosierras
- Un torno para moldear piedra. Como el que se usa en las canteras de Cadalso de los Vidrios.
- Una máquina tipográfica que requiere un profesional que sepa identificar el mal o buen funcionamiento de la misma sólo con el ruido.

Antes faltaba mucha gente formada. En San Martín de Valdeiglesias antes no había ni un sólo arquitecto, por ejemplo.

Es curioso que, con una demanda tan grande, existen ofertas en determinadas áreas y especialidades (como técnicos del sector aeronáutico y ferroviario) que no son cubiertas porque no hay gente cualificada.

Normalmente la gente más cualificada de estos municipios se traslada, o se desplaza todos los días, a Madrid o a otros grandes municipios porque allí encuentran ofertas más atractivas.

Se reconoce que la gente cada vez está más sensibilizada con este limitante, y por ello mucha gente con cierta cualificación está intentando sacarse cursos que les permita acceder a formaciones de grado medio o superior. De esta manera podrán acceder con más garantías a los puestos de trabajo. Y los que tienen una mínima cualificación intentan sacarse el graduado en educación secundaria obligatoria que es lo mínimo que exigen ahora para acceder a un puesto de trabajo.

Pero no sólo es importante la mejora y la implementación de las capacidades técnicas (competencias técnicas), sino también las habilidades de comportamiento (competencias de comportamiento) y las competencias contextuales.

- **Deficiencia en el transporte intermunicipal**

Como se ha señalado en un apartado anterior acudir al puesto de trabajo genera muchos desplazamientos a escala intermunicipal. El transporte público en la Comunidad de Madrid es radial y muchos pueblos no se comunican entre sí. En estos casos el disponer de un medio de transporte privado es imprescindible, convirtiéndose así en un limitante o requisito excluyente a la hora de cubrir muchos de los puestos de trabajo ofertados.

Y no sólo el transporte intermunicipal para que se desplacen los trabajadores, sino que el hecho de no estar cerca de importantes vías de transporte limita el asentamiento de muchas

empresas a las que esta dificultad logística es un enorme inconveniente que se traduce en sobrecostes.

- **Las limitaciones medioambientales y urbanísticas.**

Según la Directiva sobre Conservación de Aves Silvestres (79/409/CEE), se han declarado siete Zonas de Especial Protección de la Aves (ZEPAS) en toda la Comunidad de Madrid, de las que una de ellas se localiza en Sierra Sur. Se trata de la ZEPA “Encinares de los ríos Alberche y Cofio”, con 83.156 has. de superficie. Las aves que justifican esta ZEPA son el águila imperial (*Águila adalberti*), el buitre negro (*Aegypius monachus*), el buitre leonado (*Gyps fulvus*), el águila perdicera (*Hieraetus fasciatus*) y el búho real (*Bubo bubo*).

Al ser un territorio condicionado por una ZEPA (un 93% del total) se tiene que ajustar a unos límites que restringen el desarrollo de muchas actividades económicas.

IV.2.2.3 Importancia relativa en relación a la empleabilidad.

De todos los puestos de trabajo identificados unos tienen mayor empleabilidad que otros, o lo que es lo mismo, su importancia como opción de empleo es mayor en unas ocupaciones que en otras.

La información recogida en las entrevistas en relación a las demandas laborales se puede completar con un análisis de las ofertas concretas de empleo existentes. En la Tabla IV.1 se recogen 43 ofertas de empleo que han sido identificadas a través de una búsqueda en las bolsas de empleo de las páginas Web de los ayuntamientos y en portales de empleo. Estos 43 anuncios pueden ser representativos de cuáles son las características del empleo ofertado.

El análisis de los datos incluidos en la tabla sirve para corroborar algunas de las conclusiones alcanzadas en el análisis de las entrevistas, como por ejemplo la estacionalidad del empleo y la formación requerida.



Tabla IV.1. Ofertas de empleo publicadas en la web (mayo, 2009)

PUESTO	Empresa	Zona geográfica	Características/ requisitos del puesto
Empleada e hogar		El Álamo	Responsabilidad y seriedad
Jefe de calidad	HERMANOS GARCÍA PAZO S.A.	El Álamo	Formación Profesional Grado Medio - Mantenimiento y Servicios a la Producción. 2 años de experiencia con sistema de gestión de calidad ISO 9000
Ayudante de dependiente	Empresa telefonía	Arroyomolinos	Estudios mínimos FP2 o bachillerato. 4 meses prorrogables
Diseñador de páginas Web	Estudio de diseño	Arroyomolinos	Que viva en la zona sur de Madrid
Vendedor	Empresa de distribución	Arroyomolinos	Jornada intensiva de tardes (a partir de las 14.00 h.) Ciclo Formativo Superior - Comercio y Marketing. Experiencia 3 años.
Responsable de Establecimiento	Empresa CERRO AVILA	Arroyomolinos	Bachillerato. Experiencia 2 años. Disponibilidad para trabajar en horarios flexibles, incluidos tardes - noches y fines de semana. Capacidad de trabajar en equipo
monitores y coordinadores de T. Libre	VESATEL	Arroyomolinos	Titulación oficial.
Mecánico	Empresa sector ocio	Arroyomolinos	Formación Profesional Grado Medio. Experiencia de 2 años. Perfil industrial, mecánico, regulación y control. Polivalencia, diferentes tecnologías. Carne de conducir. Dedicación y flexibilidad. Disponibilidad trabajo fines de semana
Auxiliar administrativo	Supermerca do DÍA	Arroyomolinos	Formación Profesional Grado Superior – Administración. Experiencia 1 año. 15/06/09 al 31/08/09
Camarero	Empresa de ocio	Arroyomolinos	ESO. Experiencia 1 año. Coche. De duración determinada
Encargado de recepción	Empresa de ocio	Arroyomolinos	Bachillerato. Informática a nivel de usuario/a Clara orientación al cliente Disponibilidad de horarios Vehículo propio y carné
Recepcionista	Empresa de Ocio	Arroyomolinos	ESO. Experiencia 1 año. De duración determinada
Técnico electricista		Brunete	Tener experiencia.
Mozo de almacén	Empresa de Azulejos	Brunete	Mayor de 30 años, vehículo propio, experiencia en el sector (azulejos) y en el manejo de torillo.
Auxiliar gerocultora	Residencia	Brunete	Imprescindible poseer titulación de auxiliar de enfermería, geriatría o similares
Limpiadora	ACCIONA	Brunete	Sin experiencia. Residir en la zona. horario: de lunes a sábado de 20:00 a 21:30
Limpiadora	ALERTA Y CONTROL	Brunete	Sin estudios. Experiencia de 1 año. Mujer. Residir en la zona. 2 de agosto-3 de septiembre.
Mecánicos	Taller mecánico	Brunete	Oficial de 1ª. Hombre. Experiencia. Edad 25-50 años. Carnet de conducir.
Jefe de cocina	Restaurante	Brunete	FP Hostelería. Experiencia 3-5 años. Indefinido.
Recepcionista	Club deportivo	Cubas de la Sagra	Bachillerato. No experiencia. Conocimientos informática, conocimiento de los deportes (padel/ tenis), saber tratar con publico. Indefinido.
Administrativa	LAMFLEX COMFORT	Cubas de la Sagra	Bachillerato. No experiencia. 3 meses
Comercial	NATURAL MEAT	Cubas de la Sagra	Bachillerato. Ingles. Ofimática. Coche propio y carnet de conducir.
Peluquera	Peluquería	Griñón	Eso. Experiencia 3 años. Residencia Cercana.

PUESTO	Empresa	Zona geográfica	Características/ requisitos del puesto
Responsable de almacén	Empresa de restauración y catering	Griñón	Bachillerato. Experiencia 2 años. Excel.
Comercial	Empresa de artes gráficas	Griñón	Bachillerato. 3 años de experiencia.
Operario de corte por láser	ETT	Griñón	Formación Profesional Grado Medio - Fabricación Mecánica. Experiencia 3 años.
Plegador CNC	ETT	Griñón	ESO. Vehículo propio
Administrativo comercial	Ideas y Proyectos Promocionales, S.L	Griñón	Formación Profesional Grado Medio - Comercio y Marketing. Mujer. Coche propio.
Auxiliar administrativa	Empresa de telecomunicación	Humanes de Madrid	Bachillerato. Organizada.
Contable	Empresa de fabricación de mobiliario comercial	Humanes de Madrid	ESO. conocimientos contables, buena atención telefónica, conocimientos de inglés, etc.
Peón especialista	Empresa de metalurgia	Humanes de Madrid	ESO. Experiencia en manejo de prensas y plegadoras. Julio+1ª semana agosto.
Comercial	ADECCO	Humanes de Madrid	Bachillerato. Experiencia de 2 años. Nivel de inglés alto Flexibilidad y adaptación al cambio Dominio del paquete office
Comercial	Fabricación maquinaria para hostelería	Humanes de Madrid	Ciclo Formativo Superior - Hostelería y Turismo. Experiencia de 3 años.
Técnico de mantenimiento aeronáutico	Empresa sector aeronáutico	Navagamella	Formación Profesional Grado Medio. Posesión de la licencia tipo B1.3 y una experiencia mínima de 2 años en mantenimiento. Curso en componentes Bell 212, 412 y 206. Buen nivel de inglés y aptitudes para el trabajo en equipo. Informática a nivel usuario elemental
Administrativo -contable	Asesoría	Navalcarnero	Formación Profesional Grado Superior. Experiencia de 2 a 3 años trabajando como administrativo/a contable. - Buen nivel de ofimática. Inglés
Plegador control numérico	Industria	Navalcarnero	Edad entre 25 y 35 años. Imprescindible tener experiencia en el manejo de plegadoras.
Auxiliar administrativa	Empresa de ingeniería	Navalcarnero	Formación Profesional Grado Medio - Administración
Cuidadores	Empresa dedicada al sector de servicios sociales,	Robledo de Chavela	ESO. No experiencia. Carnet de conducir.
Socorrista	Camping	San Martín de Valdeiglesias	Titulación. Contrato por temporada.
Auxiliar de caja	DIA	San Martín de Valdeiglesias	Edad de 16 a 20 años. Formación Graduado escolar o la ESO finalizada.
Camarera	Bar	Torrejón de la Calzada	Sin estudios. De 22 a 32 años. 2 años de experiencia.
Técnico de SAT	Empresa sector informático	Torrejón e Velasco	Formación Profesional Grado Superior – Informática Carné de conducir al menos categoría “B”
Operarios de producción	Empresa láctea	Zarzalejo	Requisitos imprescindibles: - residir cerca de Zarzalejo - Titulación académica de FP

Fuente: Elaboración propia a partir de dato de páginas web y otros medios.



Para poder estimar cuál es la importancia relativa de cada ocupación en relación a los empleos que proporcionan en cantidad y calidad se hace una valoración conforme a tres criterios:

- d) Son ocupaciones que se han mencionado en las entrevistas
- e) Se han encontrado ofertas de trabajo publicadas en las bolsas de empleo en las que se demandan estas ocupaciones.
- f) Son ocupaciones que proporcionan un empleo de calidad en términos de continuidad y estabilidad.

Cada uno de los tres criterios se valorará en un rango de 1 a 3 puntos. Con respecto al primer criterio si la ocupación se ha mencionado ocasionalmente en las entrevistas se valorará con 1 punto, con 2 puntos si se ha mencionado en más de una ocasión y con 3 puntos si se menciona reiteradamente. Análogamente, con respecto al segundo criterio se valorará con 1 punto si aparece una o dos veces en el listado de las ofertas de empleo publicadas, con 2 puntos si aparece tres o cuatro veces, y con 3 puntos si aparece más de cuatro veces.

Teniendo en cuenta la información recogida en las entrevistas y la información que aparece en las características de los empleos ofertados se puede valorar también el tercer criterio. Cuando se trata de ocupaciones que en la mayoría de los casos proporcionan empleo estable durante todo el año se le asignará tres puntos, cuando el empleo que proporcionan es parcialmente estable y parcialmente temporal o existe una cierta continuidad en la temporalidad de manera que se pueda considerar empleo “fijo-discontinuo” se le asignarán 2 puntos, cuando la ocupación es mayoritariamente estacional y mayoritariamente temporal se le asignará 1 punto.

Tabla IV.2 Criterio para valorar la empleabilidad de las ocupaciones

	Escala de valores (de menor a mayor frecuencia)		
	1	2	3
a) Son ocupaciones que se han mencionado en las entrevistas			
b) Se han encontrado ofertas de trabajo publicadas en las bolsas de empleo en las que se demandan estas ocupaciones.			
c) Son ocupaciones que proporcionan un empleo de calidad en términos de continuidad y estabilidad.			

De este modo a cada ocupación se le puede atribuir una valoración en relación a su importancia relativa como nicho de empleo en una escala de 1 a 9, tal y como se esquematiza en el cuadro de la Tabla IV.2.

Esta valoración permite clasificar o establecer un ranking de las ocupaciones detectadas para las que existe demanda en función de su mayor o menor empleabilidad. A partir del análisis de las entrevistas se han identificado un total de 40 ocupaciones, según el código nacional de ocupaciones CN0-94. Estas ocupaciones, que se detallan agrupadas por principales familias profesionales en el apartado IV. 2.1, aparecen ordenadas en virtud de la empleabilidad en la Tabla IV.3.

- **Ocupaciones de empleabilidad muy alta**

El puesto de **auxiliar administrativo con tareas de atención al público** es el puesto con más empleabilidad en el territorio de análisis.

- **Ocupaciones de empleabilidad alta**

El siguiente escalafón en cuanto a la empleabilidad, lo ocupan: **los representantes del comercio y técnicos de venta**, la actividad comercial es demanda para todos los sectores; **los dependientes y exhibidores en tiendas, almacenes, quioscos y mercados**, los puestos de venta y atención al público son muy recurridos, sobretodo en el subsector del comercio; los **auxiliares de geriatría**, ya que cada vez hay mayor número de residencias para la tercera edad; y **repcionistas en establecimientos distintos de oficinas**.

- **Ocupaciones de empleabilidad media-alta**

Los empleos cuyo nivel de empleabilidad puede calificarse como media alta son: **Camareros**, muy demandados por la gran actividad hostelera de la zona; **Mecánicos y reparadores de equipos eléctricos**, el mercado demanda técnicos cualificados en electricidad; y **Operadores de máquinas para tratar la leche y elaborar productos lácteos y de heladería y operadores de máquinas para elaborar bebidas alcohólicas y no alcohólicas, excepto jugos de frutas**, demandados principalmente por las industrias agroalimentarias y las empresas vitivinícolas..



Tabla IV.3 Importancia relativa de las principales ocupaciones en relación a la empleabilidad <i>CNO-94</i> <i>Criterios</i>	Escala de valor			Valor total	Empleabilidad
	a	b	C		
4400 Auxiliares administrativos con tareas de atención al público	2	3	3	8	MUY ALTA
3320. Representantes de comercio y técnicos de venta	1	3	2	6	ALTA
4522. Recepcionistas en establecimientos distintos de oficinas	2	2	2	6	
5129 Otros empleados en el cuidado de personas y asimilados	3	1	2	6	
5330 Dependientes y exhibidores en tiendas, almacenes, quioscos y mercados	2	1	3	6	
5020 Camareros, bármanes y asimilados	2	1	2	5	MEDIA-ALTA
7621 Mecánicos y reparadores de equipos eléctricos	1	1	3	5	
8372 Operadores de máquinas para tratar la leche y elaborar productos lácteos y de heladería	1	1	3	5	
8378 Operadores de máquinas para elaborar bebidas alcohólicas y no alcohólicas, excepto jugos de frutas	3	0	2	5	
5010 Cocineros y otros preparadores de comidas	2	0	2	4	MEDIA
5030. Jefes de cocineros, camareros y asimilados	1	1	3	4	
9121 Personal de limpieza de oficinas, hoteles (camareras de piso) y otros ...	2	0	2	4	
9110 Empleados del hogar	2	1	1	4	
7110 Albañiles y mamposteros	2	0	2	4	
6021 Trabajadores cualificados por cuenta ajena en actividades agrícolas excepto en huertas, viveros y jardines	2	0	2	4	
6022 Trabajadores cualificados por cuenta ajena en huertas, viveros y jardines	2	0	2	4	
9700 Peones de industrias manufactureras	1	1	2	4	
5291 Bañista socorrista	2	1	1	4	
7230 Electricistas de construcción y asimilados	1	1	2	4	
3532 Animadores comunitarios	2	1	1	4	
7523 Ajustadores operadores de máquinas-herramienta	1	1	2	4	
9800 Peones de transporte y descargas	1	1	2	4	
7613 Mecánicos y ajustadores de maquinaria agrícola e industrial	1	0	3	4	
7622 Ajustadores y reparadores de equipos electrónicos	1	0	3	4	
8411 Montadores de maquinaria mecánica	1	0	3	4	
8412 Montadores de maquinaria eléctrica	1	0	3	4	
8413 Montadores de equipos electrónicos	1	0	3	4	
8340 Operadores de máquinas para fabricar productos de madera	1	0	3	4	
8371 Operadores de máquinas para elaborar productos derivados de carne, pescado y marisco.	1	0	3	4	
8630 Conductores de camiones	1	0	2	3	
	1	0	2	3	

maquinaria similar de movimiento de materiales				
4510 Empleados de información y recepcionistas de oficinas	1	0	2	3
9220 Vigilantes, guardianes y asimilados	1	0	2	3
7220 Fontaneros e instalaciones de tuberías	1	0	2	3
5113 Asistentes domiciliarios	1	0	2	3
3545 Deportistas y profesionales similares	2	0	1	3
8530 Operadores de maquinaria agrícola móvil	1	0	2	3
8541 Conductores de maquinaria de movimientos de tierras y equipos similares.	1	0	2	3
8543 Operadores de carretillas elevadoras	1	0	2	3
6129 Otros trabajadores cualificados por cuenta ajena de actividades ganaderas	1	0	2	3
9420 Peones ganaderos	1	0	2	3
9440 Peones forestales	2	0	1	3

Fuente: Elaboración propia.

(): Rango de empleabilidad (1 a 3): A: según percepción de los entrevistados; B: según las ofertas de trabajo publicadas; C: según la continuidad y estabilidad.*

- **Ocupaciones de empleabilidad media**

La empleabilidad del resto de las ocupaciones identificadas es inferior a las anteriores pero no por ello deja de tener cierta importancia dentro del mercado laboral del ámbito de estudio.



IV.3. Análisis de la Oferta Formativa Existente.

IV.3.1 Tipología de los cursos ofertados.

Existe una amplia batería de cursos que imparten distintos organismos. Estos organismos son principalmente: El Servicio Regional de Empleo (S.R.E), la Dirección general de la Mujer (DGM), la Dirección General de Educación (DGE), la Cámara de Comercio y la Fundación Tripartita. Los cursos ofertados son muy variados y abarcan diferentes temáticas y modalidades.

En las entrevistas se ha hecho mención especial de algunos de ellos que se pueden clasificar en función de a quién van dirigidos: empleados o desempleados.

Entre los cursos dirigidos a trabajadores ocupados están los cursos específicamente dirigidos a empresarios autónomos, los cursos obligatorios y los cursos de actualización.

- **Cursos dirigidos a empresarios autónomos:** La intención de algunos de estos cursos es de proporcionar herramientas a los empresarios para incrementar la competitividad. También sirven para formar a potenciales empresarios.
 - Gestión para PYMES (S.R.E).
 - Hojas de cálculo, procesadores de texto y bases de datos para autónomos (D.G.E).
 - Curso de gerente de empresas de economía social (D.G.E).
 - Curso de agroturismo- gestión empresarial (IMADE).
 - Curso de gestión y fiscalización de PYMES (DGM).
 - Gestión de empresas rurales.

- **Cursos obligatorios:** están destinados tanto a empresarios como a asalariados.
 - Los cursos de **riesgos laborales** tienen carácter transversal y están destinados a cualquier actividad o cualquier sector aunque se tienen que adaptar a los requerimientos de cada actividad.
 - Los cursos de **manipulador de alimentos** están dirigidos a los empleados en la hostelería, en la industria alimentaria y en la distribución alimentaria. Son obligatorios para todos los trabajadores de estos sectores y normalmente los cursan trabajadores ocupados pero también se dan para desempleados que pretenden trabajar en estos sectores.
 - Curso de **carretillero** necesario para trabajadores en almacenes

- Curso para obtener la Tarjeta Profesional de la Construcción para los trabajadores del metal. La tarjeta acreditará la formación específica recibida por el trabajador en materia de prevención de riesgos laborales para aquellas actividades y subsectores del Metal que trabajan en obras de construcción, su categoría o grupo profesional y sus periodos de ocupación en las distintas empresas en las que ejerza su actividad.
- **Cursos de actualización:** Están orientados a aquellos trabajadores que precisan de un reciclado en su actividad profesional por un cambio en la reglamentación que les afecta.
 - Actualización **Nuevo Plan General Contable 2008.** Dirigido a personal vinculado con actividades administrativo-contables.

Entre los cursos dirigidos a desempleados hay varias modalidades. Durante el proceso participativo se han mencionado programas mixtos formación-empleo, cursos para formar en competencias con las que se potencie la empleabilidad de los desempleados, cursos específicos para agricultores, cursos específicos para mujeres y cursos de apoyo a la búsqueda de empleo.

- **Programas mixtos formación-empleo:** Se dan en modalidad de escuela taller o en talleres de empleo.

Las escuelas taller están dirigidas a jóvenes menores de 25 años que dispongan de la tarjeta de demandantes de empleo y cuyo objetivo es el de cualificar a los jóvenes mediante su formación en alternancia con la práctica profesional en la realización de un trabajo real. Se imparte una formación sólida (en torno a 600 horas). Se enseñan las competencias básicas de un oficio, combinando la formación teórica en el aula, con la formación práctica en el taller y la realización de un trabajo real en la ejecución de una obra o un servicio de interés general y social. Los destinatarios de los cursos son parados y jóvenes que han concluido la E.S.O y no desean emprender otros estudios de mayor duración.

Las Escuelas Taller operativas en el territorio de estudio son:

- Escuela Taller de cantería.
- Escuela Taller de auxiliar de geriatría y administrativo.
- Escuela Taller de recuperación de áreas degradadas y de cantería.



- Escuelas Taller de recuperación de fauna salvaje y de áreas degradada.
- Escuela Taller de jardinería.

Los talleres de empleo están incluidos dentro de las medidas de apoyo a la creación de empleo y se configuran como un programa mixto de empleo y formación dirigido a desempleados/as de veinticinco o más años. Los/as trabajadores/as participantes adquieren formación profesional y práctica laboral mediante la realización de obras o servicios de utilidad pública o interés social relacionados con nuevos yacimientos de empleo, posibilitando su posterior inserción laboral tanto por cuenta ajena como mediante la creación de proyectos empresariales o de economía social.

Los talleres de empleo impartidos en el territorio de estudio han sido:

- Talleres de empleo de jardinería y albañilería (DGE).
 - Taller de empleo de ayuda a domicilio (DGE).
 - Taller de Empleo de mantenimiento de edificios (DGE)
 - Talleres de empleo de desbrozador forestal y monitor de aula de la naturaleza (DGE)
 - Taller de empleo auxiliar de archivos (DGE)
 - Taller de empleo de agentes de desarrollo turístico (DGE)
 - Talleres de empleo de turismo y jardinería. (Mancomunidad de Medio Ambiente de Fresnedillas de la Oliva y Zarzalejo)
- **Cursos para formar en competencias.** Son cursos que proporcionan competencias específicas para ejercer una ocupación determinada.

Los cursos para formar en competencias impartidos en la Sierra Sur y Sudoeste de la Comunidad son:

- Curso de auxiliar de enfermería.(Escuela de Adultos)
- Curso de monitor sociocultural.(DGE)
- Curso de auxiliar de cocina para colectividades (DGE).
- Auxiliar de comedor y ocio (S.R.E).
- Curso de cocina regional, nacional e internacional (S.R.E.).
- Curso de diseño de interiores (DGE)
- Curso de diseño páginas web. (DGE).

- Instalador de sistemas de energía solar térmica.
- Fontanero.
- Instalador de gas.
- Instalador de calefacción y agua caliente sanitaria.
- Operador de maquinaria de excavación.
- Operador de grúas.
- Operador de grúas torre.
- Operador de retro-pala.
- Soldador de estructuras metálicas ligeras.
- Soldador de tuberías y recipientes de alta presión.
- Soldador de tubería de grandes dimensiones para gasoductos.
- Técnico en seguridad de redes y sistemas.
- Administrador de redes.
- Diseñador web y multimedia.
- Mantenedor-reparador de instalaciones de climatización.
- Frigorista.
- Monitor de educación ambiental.
- Operador de almacén.
- Automatismos con control programables.
- Electricista de edificios.
- Instalador de equipos y sistemas electrónicos.
- Electricista de mantenimiento.
- Instalador de sistemas fotovoltaicos y eólicos de pequeña potencia.
- Carnet de camión.
- Carnet de autobús.

Específicos para agricultores (en colaboración con el IMIDRA).

- Fitosanitarios
- Control de plagas
- Informática asociada a la gestión
- Ecológicos
- Elaboración de conservas artesanales



- Cursos de **apoyo a la búsqueda de empleo**: la formación que se imparte en estos cursos incluye aspectos como búsqueda de ofertas de trabajo en Internet, como preparar un *curriculum vitae* de forma eficiente y como enfrentar una entrevista de trabajo.

IV.3.2 Adecuación de los cursos ofertados a las demandas formativas.

A la hora de evaluar el éxito de un curso se emplean dos tipos de indicadores: indicadores de realización e indicadores de impacto. Con los indicadores de realización se mide el resultado inmediato derivado de la realización de un curso: número de alumnos que lo han cursado en relación con las expectativas, número de alumnos que han finalizado el curso con éxito en relación a los alumnos que lo han cursado, etc. Con los indicadores de impacto se evalúa el resultado en términos de la repercusión del curso en la empleabilidad y competitividad de sus egresados.

Cuando un curso no ha tenido éxito en términos de realización hay que preguntarse por las causas – debilidades que presenta el curso – que pueden ser relativas a la falta de interés o a otros impedimentos. La falta de interés puede derivarse de que la temática no responde a las demandas formativas de los alumnos. Aunque exista interés sobre la temática del curso hay veces que existen dificultades para llevarse a cabo derivadas de la modalidad del curso, (gratuito, no gratuito o retribuido) del horario y el calendario, del lugar donde se imparte o de otras causas.

Cuando un curso no tiene éxito en términos de repercusión en el empleo puede ser debido a que no se hizo bien el diagnóstico de las necesidades laborales y la temática del curso no responde adecuadamente a las demandas del mercado laboral o porque aquellas personas que lo han cursado están motivadas por otras razones distintas de la consecución de un puesto de trabajo a la hora de incorporarse al curso formativo.

Durante las entrevistas se ha preguntado por la adecuación y las debilidades de los cursos ofertados. A partir de las respuestas obtenidas se puede evaluar el éxito de los cursos que se han llevado a cabo en función de los indicadores descritos: dificultades para la realización de los cursos, y repercusión en la empleabilidad y en la competitividad. **El análisis se basa únicamente en las respuestas de los entrevistados por lo que no es un análisis exhaustivo sino que se trata de recoger las percepciones de la población.**

En general las **escuelas taller y los talleres de empleo** han funcionado bastante bien. Los alumnos aprecian mucho las sesiones prácticas de los mismos. Y, aunque su repercusión en el empleo en muchos casos es difícil de medir, si se tiene constancia de que algunos de ellos, como por ejemplo los talleres de ayuda a domicilio realizados en el municipio de San Martín de Valdeiglesias, han tenido tasas bastante considerables de inserción laboral, que se pueden situar en torno a un 70%. Según los entrevistados, estos cursos cumplen las necesidades de los sectores más representativos de la zona. Se han hecho talleres de empleo, pero vinculados a las políticas de empleo a nivel local, lo que produce una falta de homogeneidad territorial en la oferta de acciones formativas de este tipo.

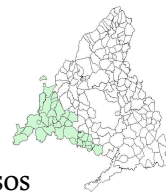
Por otra parte, estos cursos están abiertos a la participación de personas de municipios colindantes, pero se suele dar servicio en primer lugar a los residentes en los municipios donde se imparten.

Respecto a los **cursos obligatorios**, algunos de los entrevistados han comentado la buena aceptación que han tenido entre los empresarios. Muchas empresas usan esta formación que se les ofrece desde los Ayuntamientos y las Asociaciones para cumplir los requisitos legales exigidos para su actividad económica. Como por ejemplo las empresas cárnicas o vitivinícolas que han utilizado los cursos de manipuladores de alimentos y los de prevención de riesgos laborales. Estos cursos han contado con mucha aceptación también entre los propios trabajadores, ya que la mayoría han visto cubiertas todas sus plazas, e incluso la demanda ha sido mayor que el número de plazas disponibles.

También se tiene constancia de que muchas empresas que hacen contratos de trabajo a menores de edad (16-18 años) recurren a los **cursos gratuitos** para así cumplir con los requisitos obligatorios que tienen en la formación de ese menor.

Cuando se le ha preguntado a los entrevistados por las dificultades o debilidades que han encontrado en los cursos impartidos en sus territorios se han obtenido los siguientes comentarios.

En la realización de algunos cursos no se ha conseguido llegar a la convocatoria mínima que se exige para que se puedan impartir en un determinado municipio. Como los alumnos de los cursos muchas veces no son del municipio donde se imparten en ocasiones surgen dificultades en el desplazamiento para asistir al curso. En municipios donde no es sencillo llegar (por ejemplo, Villamantilla, con autobús cada hora únicamente desde Navalcarnero) algunos de los cursos no han podido impartirse. Es muy importante adaptar este tipo de



cursos formativos a los requisitos empresariales. Cuando el horario de este tipo de cursos se ha adaptado a los requisitos empresariales han funcionado normalmente. En muchas ocasiones los empresarios no se deciden a facilitar estos cursos a sus trabajadores porque les supone un trastorno en su ritmo laboral o productivo.

Otra dificultad que se comenta en la entrevistas, relacionada con la compatibilidad de horarios, es la que tienen muchos desempleados para poder conciliar los cursos con su vida familiar. Este hecho se da sobretodo en mujeres, que en ocasiones no pueden asistir a los cursos porque no saben con quién dejar a los niños.

En ocasiones la temática de los curso no es la más indicada para los propios desempleados, se realizan cursos que el ayuntamiento ha solicitado para cubrir sus propias necesidades y por ello no acaban de tener éxito. Quizá un mecanismo más consultivo conseguiría aumentar el grado de idoneidad de los cursos que se van a realizar en el territorio. En ellos podrían participar todos los agentes que participan en el proceso. Desde Administraciones locales, Servicio Regional de Empleo, INEM y las instituciones privadas que imparten los cursos, los cuales tienen que estar siempre actualizados sobre la sensibilidad del mercado laboral.

Algunos entrevistados consideran que algunos cursos no se actualizan adecuadamente y tienen contenidos algo antiguos. Se puso como ejemplo el de Diseñador de páginas Web.

También se comentó en las entrevistas que para evitar la pérdida de motivación de los alumnos, sobretodo en el momento en que finalizan el curso y se enfrentan a la búsqueda de empleo, se podría realizar una labor de seguimiento. El alumno, aunque tenga los conocimientos técnicos y prácticos de la materia cursada, no siempre sabe cómo desenvolverse en un mercado complejo y diversificado. Un trabajo de acompañamiento con asesoramiento y seguimiento les ayudaría a vencer estas dificultades.

Otra dificultad mencionada es que en casi todos los cursos hay alumnos que denotan un interés mínimo por el mismo. Aunque se ha de presuponer que cuando se inscriben en los cursos lo hacen porque tienen interés en la formación, la realidad confirma que hay quien se apunta a los cursos por otro tipo de motivaciones. No estaría mal crear algún mecanismo que ayudara a filtrar a este tipo de alumnado cuya desmotivación muchas veces perjudican el ritmo de los cursos.

IV.4 Acciones e itinerarios formativos propuestos para responder a las demandas de formación detectadas.

IV.4.1 Cursos de formación

La propuesta de cursos de formación debe contemplar dos aspectos distintos: la temática de los cursos y la modalidad en el que se imparten.

IV.4.1.1. En cuanto a la temática.

➤ **Cursos para empresarios.**

Los cursos sobre disciplinas transversales como, **calidad, gestión medioambiental, prevención de riesgos laborales o tecnologías de la información y la comunicación**, son útiles para empresarios de cualquier sector de actividad. En particular existe demanda para el curso de prevención de riesgos laborales que no se ha dado en varios municipios.

Los empresarios necesitan cursos específicos para adaptarse a las nuevas tecnologías de su sector específico y poder ser punteros y competitivos. Los receptores de estos cursos pueden ser los propios empresarios o sus empleados que pueden requerir una formación determinada como puede ser el manejo de maquinaria específica. Un ejemplo es el manejo de un torno para moldear piedra, primordial en el municipio de Cadalso de los Vidrios.

Los modelos formativos basados en las temáticas del **desarrollo a nivel local** corregirían algunas “deficiencias” identificadas en la zona relacionadas con los potenciales reales de la comarca y sus debilidades. Es un punto de vista muy importante para los residentes en las zonas rurales, que actualmente no tiene mucho peso en la zona según algunos de los entrevistados.

Otra temática importante a la hora de implantar cursos para empresarios es la **innovación y la especialización tecnológica**, todo ello bajo el punto de vista informático. Es muy importante no perder competitividad en estos aspectos, ya que se aumenta la eficiencia en los procesos y se mantiene la competitividad de las empresas de la zona.



➤ **Cursos para administrativos, comerciales y recepcionistas**

Los cursos sobre administración electrónica son útiles para auxiliares administrativos ya que cada vez más los trámites administrativos se realizan vía online y para comerciales. En un grado más elemental estos cursos también son útiles para recepcionistas. Por ser éstas las profesiones que se han identificado como las de mayor empleabilidad se proponen cursos de administración electrónica en diferentes grados de complejidad.

Por otra parte, los cursos de **administración básica de PYMES** y de **elaboración de presupuestos** también se detectan como necesarios entre las personas entrevistadas. En esta misma línea, se podrían incluir módulos de matemáticas empresariales y gestión de personal.

➤ **Cursos para el sector Aeronáutico y Ferroviario**

El crecimiento de la actividad ferroviaria y aeronáutica, tanto comercial como de pasajeros, demandan técnicos cualificados para ejercer las labores de mantenimiento.

➤ **Cursos para el desempeño de actividades relacionadas con el Medio Ambiente.**

Se proponen nuevos cursos que capaciten para el ejercicio de actividades relacionadas con el medio ambiente para las que existe potencial en la comarca:

Un curso de **mantenimiento forestal** destinado a los retenes forestales que se contratan en temporada de verano redundaría en un mejor desempeño de su trabajo y repercutiría positivamente en el medio ambiente.

Cursos de **agricultura ecológica y de buenas prácticas agrícolas** para agricultores ya que la agricultura ecológica es una actividad con un importante potencial pues existen recursos y mercado. Estos cursos pueden estar dirigidos a agricultores tradicionales o a neo-rurales que quieran iniciarse en la actividad.

➤ **Cursos relacionados con la actividad vitivinícola:**

Ante el crecimiento de las empresas relacionadas con el vino y ante su potencial aprovechamiento como recurso turístico sería pertinente la realización de **cursos de sumiller, enología, y de catas de vinos.**

➤ **Cursos para actividades turísticas y de ocio**

Los cursos de **socorrista** para piscinas y áreas náuticas posibilitarían un puesto de trabajo para algunos jóvenes de la Sierra Sur y Sudoeste de la Comunidad, ya que son puestos que cuesta trabajo cubrir y se tienen que recurrir a gente de fuera de la comarca. Aunque la mayoría de los puestos son estacionales también hay puestos de socorrista fijos en las piscinas cubiertas de los polideportivos.

Los cursos de **monitores de tiempo libre** han de crecer en número ante la crecida de la actividad lúdica en la zona. En este sentido, sería conveniente reforzar los módulos de monitores de actividades extraescolares, ya que en municipios como San Martín de Valdeiglesias se demandan monitores extraescolares, y cuesta encontrar residentes formados en estas competencias.

Dentro del sector de la hostelería **cursos de calidad (Normas ISO) y calidad del servicio:** presencia de platos, atención al cliente, decoración de mesas, es decir, atención al cliente más allá del trato normal.

➤ **Cursos relacionados con el sector servicios.**

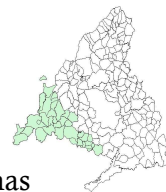
En la zona IV existe, como se ha comentado anteriormente, una necesidad importante de personas formadas en el sector geriátrico. Para paliar esta necesidad, sería de gran ayuda el hecho de potenciar el **curso de gerocultor**. Un curso muy similar, un taller de empleo de atención a personas dependientes se ha impartido ya con éxito en la zona.

Por otra parte, según alguno de los entrevistados, la implantación de cursos como el de **monitor socio – cultural** o apoyo en tareas escolares a los alumnos de los institutos y colegios de la zona tendrían también asegurado el éxito.

➤ **Otros cursos no clasificados anteriormente**

Cursos de **competencias de comportamiento**. Se ofertan puestos de trabajo para los que no se requieren competencias técnicas específicas pero sí una determinada actitud e iniciativa. Este es el caso de los puestos de atención al público.

Cursos de **castellano para inmigrantes** en aquellos municipios donde sean un colectivo importante. En los pueblos de la Sierra Sur y Sudoeste de la Comunidad existe un colectivo importante de inmigrantes cuya lengua materna no es el español. Son personas adultas que



tienen dificultades de comunicación. Incluso muchos de ellos, que no tienen problemas para hablar y entender el castellano, tienen dificultades para escribir lo cual puede ser un obstáculo para su inserción en el mundo laboral. Estos cursos deben ir dotados igualmente con nociones de lengua y literatura de nivel básico.

IV.4.1.2. En cuanto a la modalidad.

Las características de los cursos y las condiciones particulares de las personas a las que van dirigidas condicionan la idoneidad de determinadas modalidades para cada tipo de curso. El análisis realizado en los apartados anteriores conduce a proponer las siguientes modalidades:

Cursos semipresenciales on-line o por video conferencia para empresarios, para trabajadores ocupados y para desempleados, todo ellos con cierta formación en las nuevas tecnologías. Esto proporciona también cierta flexibilidad frente a los requisitos empresariales, consiguiendo que las pequeñas empresas no se vean afectadas por el tiempo que se invierte en la formación de sus empleados.

Puede ocurrir que un curso se adecue perfectamente a la temática demandada en la zona, pero para empresarios o trabajadores por cuenta ajena sea imposible asistir a las clases, y por tanto, no pueda acceder a la formación. Este aspecto es muy importante también para conseguir una mejora notable en la conciliación de los mismos con la vida familiar de los asistentes, que es una importante barrera identificada por los entrevistados.

Cursos con talleres móviles. Para acercar la formación a aquellas zonas que no disponen del equipamiento necesario para la impartición de ciertos cursos se podría trasladar camiones acondicionados para ese fin. Esta modalidad ayudaría a solucionar la problemática de la escasez de lugares idóneos para la impartición de ciertos cursos.

Para aquellos cursos en los que la demanda supera la oferta establecer unos **criterios de selección** que sirva para detectar el interés real de los alumnos por el curso al que quieren optar. Con ello se conseguiría llenar las aulas de alumnos motivados que facilitarían la consecución de los objetivos de los cursos.

Es importante también introducir en algunos de ellos algún **módulo de prácticas**, donde todo lo que se ha estudiado en la parte teórica sea llevado a cabo por el alumno. Para ello, es imprescindible realizar los cursos en colaboración con empresarios del sector privado.

IV.4.2 Medidas complementarias.

Se hace referencia a aquellas medidas complementarias a los cursos con las que se incentiva la empleabilidad o con las que se podría mejorar la eficiencia de los cursos.

- **Mejorar el seguimiento de las políticas de empleo locales y analizar el impacto a largo plazo de los cursos de formación.** El éxito de los cursos se ha medido fundamentalmente con indicadores de resultados: número de cursos que se han hecho o número de personas que han realizado los cursos. Hay que seguir mejorando los estudios del impacto en la inserción laboral, o de la eficacia de las medidas que se van incorporando. Esto ayudará a clarificar individualmente los niveles de aceptación y eficiencia de cada curso.

- **Creación de mesas de trabajo periódicas con distintos fines:**
 - Entre el Servicio Regional de Empleo y las Agencias de Empleo de los Ayuntamientos para conseguir una coordinación más eficaz y un intercambio de información más fluido.

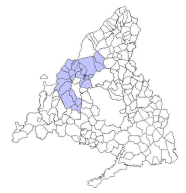
 - Entre los promotores de los cursos (Comunidad de Madrid), los solicitantes (Ayuntamientos, Grupos de Acción Local, asociaciones empresariales, etc.), y las instituciones encargadas de impartir los cursos; todo ello para hacer un seguimiento de las políticas de empleo locales y de la sensibilidad del mercado laboral, para analizar el impacto de los cursos de formación y de las medidas que se vayan introduciendo y, en definitiva, para intercambiar experiencias. El carácter periódico ayuda a mejorar la agilidad del aparato administrativo y así poder dar una respuesta más rápida a los cambios de coyuntura local.



- **Apoyo a la implementación de cursos organizados entre varios municipios.** La organización de cursos compartida entre varios municipios en común podría asegurar que el número de interesados cumpliera los requisitos organizativos de los cursos.
- **Trabajo en equipo entre los municipios de la zona.** Existe un precedente, ya que anteriormente existía una Red de Empleo, en la que cada municipio (Chapinería, Villanueva de Perales, Aldea del Fresno, Villamantilla, etc.) tenía su propia bolsa de empleo, pero entre los propios municipios trabajaban con una base de datos común. Tenían prioridad para los puestos ofertados los residentes en el municipio, pero si el puesto no era cubierto, en la propia base de datos se abría la oferta a los demás municipios, lo que agilizaba el proceso de búsqueda de candidatos.
- **Apoyo al transporte intermunicipal.** Actualmente, resulta costoso desplazarse entre algunos de los municipios de la zona. Es importante que el transporte intermunicipal funcione correctamente debido a que la oferta formativa no se puede impartir en todos y cada uno de los municipios. Para ello, se podría apoyar la creación de líneas o sistemas de transporte conjunto y apoyar económicamente a quienes dispongan de vehículo propio y puedan utilizarlo para recoger y llevar a sus compañeros del curso de otros municipios. Con esta medida se ayudaría a que los cursos contaran con más alumnos y cumplieran los requisitos relacionados con el número de asistentes.
- **Una buena difusión de los cursos es vital para lograr acercarse a los demandantes que lo necesitan.** Se ha de utilizar no sólo Internet o el tablón de noticias de los ayuntamientos, sino también otros medios más accesibles a las personas menos habituadas a las nuevas tecnologías, como puedan ser revistas de ámbito local, ferias, etc.
- **Fomentar la conciliación del curso con la vida personal de los alumnos.** Esta ha sido una de las debilidades más reflejadas durante las entrevistas. Para mejorar este aspecto, se podrían contemplar varias medidas como son las modalidades semipresenciales, flexibilidad de horarios, o facilitar servicios de atención a niños durante los cursos.
- **Fomentar campañas de colaboración Centros docentes-Empresas.** Las prácticas en las empresas siempre se reconocen como uno de los aspectos más positivos que tienen muchos cursos. Para seguir ampliando la diversidad de las actividades empresariales en

las que se puedan ofrecer prácticas es importante que desde las Administraciones se motive a las empresas a firmar convenios de colaboración.

- **Fomentar un seguimiento real de los ayuntamientos a los alumnos de su municipio.**
Fomentar que los cursos impartidos en los ayuntamientos tengan un carácter finalista claro, potenciando la inmersión de los alumnos en el mercado laboral local o comarcal. Se podría colaborar con los ayuntamientos para ayudarles a tutorar a los alumnos que consigan trabajar para la propia administración municipal.
- **Creación de convenios entre la administración central y los agentes involucrados en la organización de los cursos.** Algunas de las personas entrevistadas consideran que se podrían llevar a cabo convenios entre municipios, mancomunidades, Grupos de Acción Local, y asociaciones empresariales. Esto ayudaría a detectar las necesidades del mercado laboral prácticamente al instante, agilizando el proceso completo de formación de residentes y aumentando a la vez la competitividad de las empresas participantes.



V. Zona 5. Sierra Central (NUT 11)

V.1. Análisis de las actividades económico- empresariales

V.1.1 Principales sectores de actividad y empresas más representativas.

En los municipios de la Sierra Central el principal sector de actividad que emplea al mayor número de trabajadores es el sector servicios. El **sector servicios** es, junto con la construcción, el motor de la economía en el ámbito de estudio. El **comercio, la hostelería y los servicios colectivos** (administración pública, educación y sanidad), son los tres subsectores más importantes.

Por volumen de trabajadores es el subsector de **servicios colectivos** el más importante, pero son el comercio y la hostelería los subsectores más importantes estratégicamente.

El **comercio** es un subsector fuerte tanto por el número de trabajadores como por el número de establecimientos.

La **hostelería y el turismo** es un subsector importante por tener una larga tradición como zona de segunda residencia y de ocio de los madrileños. El rico patrimonio natural y cultural de la Sierra Central y su localización estratégica, permiten sinergias y la aparición de un sector hostelero y turístico fuerte y con proyección.

A escala municipal, en Sierra Central destacan municipios con una histórica y clara vocación turística como Navacerrada, Cercedilla, y San Lorenzo de El Escorial.

El subsector de la restauración está más desarrollado como consecuencia de una oferta gastronómica local de calidad que ha facilitado la especialización de los núcleos serranos como lugares de destino para comidas y celebraciones.

El aumento de la demanda de actividades y deportes en la naturaleza ha desarrollado una oferta de empresas de turismo activo.

El **sector de la construcción** ha llegado a alcanzar un gran protagonismo en el área de estudio pero en la actualidad es un sector en retroceso y con gran destrucción de empleo.

El **sector industrial** figura como el tercer sector económico, tras los servicios y la construcción. Suele cumplir una función auxiliar a la construcción.

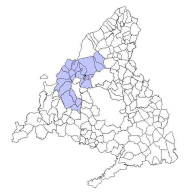
El **sector agrario** tiene muy bajo peso en el ámbito de estudio. La agricultura únicamente se desarrolla en los municipios más meridionales y más alejados de la influencia de la alta montaña, como son Villanueva del Pardillo y Valdemorillo en el curso medio del río Guadarrama.

El territorio tiene vocación ganadera y forestal por su carácter serrano, que se está viendo amenazado por una rápida urbanización como consecuencia de la cercanía a las zonas metropolitanas de Madrid, y por su alto valor paisajístico y medioambiental que la convierte en una zona muy apreciada por los madrileños para ubicar su segunda o primera residencia.

La ganadería es predominantemente bovina, con explotaciones de carácter extensivo en terrenos públicos, de tamaño pequeño, carácter familiar y relevancia de la actividad a tiempo parcial o no en exclusiva (complementaria). Esta ganadería, basada en razas autóctonas, da como resultado una carne de gran calidad reconocida en 1994 con la Indicación Geográfica Protegida “Carne de Guadarrama”, una certificación que ayuda a mejorar y aumentar la producción y su comercialización, además de a proteger las razas de ganado autóctonas, muy bien adaptadas al medio.

Las empresas más representativas en cuanto a la creación de empleo son:

- **Los ayuntamientos.** Son una importante fuente de contratación de empleo tanto cualificado como sin cualificar.
- **Servicios dependientes de los ayuntamientos:** Además del empleo propio, desde los ayuntamientos se contrata gente para otros servicios dependientes como, por ejemplo:
 - Los CAPIs (Centros de Acceso Público a Internet).
 - Polideportivos.
- **Servicios sociales, sanitarios y educativos a la población:** Son empresas públicas o privadas como por ejemplo:
 - Residencias de ancianos.
 - Residencias de minusválidos.
 - Ambulatorios.



- Centros educativos.
- **Comercios en general.** El comercio al por menor es el más abundante, y en concreto el de productos no alimenticios (textil y hogar), seguido por el de productos alimenticios (carnes, pan y lácteos) y el mixto, que ocupa el último lugar.
- **Las empresas de hostelería y turismo:** El perfil característico es el de pequeños autónomos dedicados a alguna actividad relacionada con el turismo: bares, restaurantes, y oferta complementaria. Hay alguna PYME pero casi todo son microPYMES o empresas familiares: bares, restaurantes, tiendas.
- **Otros servicios a la población desde el sector privado:** Empresas de jardinería, catering, consultoría, peluquería y estética, etc. Se trata de microempresas en las que más de la mitad es empleo único: no contratan a nadie, pero al menos crean su propio empleo.
- **Constructoras:** Aunque el sector de la construcción está en decadencia se mantienen algunos profesionales de la construcción. Existen trabajadores autónomos - fontaneros, pintores, albañiles, cerrajeros, electricistas - que se dedican fundamentalmente a las reformas, y PYMES que se mantienen sobretodo por contrataciones para obras de las administraciones municipales.
- **Polígonos de “3ª generación” como el polígono P-29 en Collado Villalba:** es fuente generadora de empleo a escala local.
- **Industrias auxiliares a la construcción.** Existen polígonos industriales en diferentes municipios del territorio, destacando: Valdemorillo, El Boalo, El Escorial, Alpedrete y Guadarrama. En el resto se desarrolla una actividad industrial moderada, ya que estos municipios están afectados por las restricciones a las que están sometidos al estar ubicados dentro del Parque Regional de la Cuenca Alta del Manzanares.
- **Universidades:** La Sierra Central es sede de varias universidades públicas y privadas como la Universidad Carlos III en Colmenarejo y la de Alfonso X en Villanueva de la Cañada. Existe también una universidad para personas de edad avanzada (UDEA).
- La **Televisión Digital Terrestre** se ha identificado como otro nicho de empleo, para el cual es necesario formar profesionales orientados a las televisiones locales.

V.1.2 Tendencias y previsiones futuras de la actividad económico empresarial.

V.1.2.1 Relación entre la Oferta y la Demanda de Empleo.

En la Sierra Central, hasta antes de entrar en un proceso de recesión, la mayoría de las ofertas “no cualificadas” eran fácilmente cubiertas. Para los trabajos que requerían una cualificación con titulación de grado medio o superior era más complicado (Ej.: administrativos). Un gran número de desempleados cualificados, sobretodo el colectivo de mujeres, no accedían y siguen sin acceder a estos puestos de trabajo debido a los problemas para conciliar su vida laboral con la familiar. Las empresas, en muchas ocasiones, ofrecen condiciones laborales (horarios, salarios. etc.) que no se ajustan a la demanda.

En la coyuntura actual el número de demandantes de empleo se ha incrementado alarmantemente. Nos encontramos en una situación delicada en la que un gran número de personas poco cualificadas (muchas de ellas inmigrantes) se encuentra, no sólo sin trabajo, sino también sin capacidades para acometer trabajos que piden mayor cualificación. Por ejemplo, muchos peones de la construcción eran inmigrantes de mediana edad que ni siquiera hablaban el idioma y que ahora se encuentran en una situación inquietante.

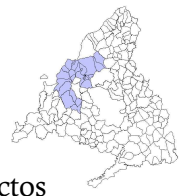
Otro fenómeno con el que nos encontramos con la situación económica actual es el endurecimiento de los métodos de criba y selección ante el gran número de demandantes de empleo. Como por ejemplo pedir inglés para un puesto que en un principio no es necesario, o el carnet de carretillero, cuando antes no se hacía. Los salarios ofrecidos también están bajando debido a esta excesiva oferta de mano de obra.

V.1.2.2 Tendencia ocupacional de los principales sectores de actividad.

En cuanto a la tendencia ocupacional de los principales sectores de actividad – servicios, construcción, industria y sector agrario – se tienen las siguientes expectativas:

El sector servicios seguirá siendo el motor económico del territorio, donde primarán las actividades relacionadas con la hostelería y el turismo y la de residencias para la tercera edad.

Al ser una zona muy afectada por el hundimiento de la actividad inmobiliaria, el sector de la construcción y gran parte de la industria que le presta servicios auxiliares irán reduciendo su importancia.



El sector agrario apostará por una producción cada vez más ecológica y por los productos que tengan algún tipo de denominación que les distinga por su particularidad y calidad.

V.1.2.3 Tendencia ocupacional por subsectores o ramas de actividad.

Dentro del marco general que se ha descrito en el apartado anterior, y en base a la información recogida en el proceso participativo, el análisis en relación a las tendencias de las principales ramas de actividad es el siguiente.

- **Las actividades turísticas serán el principal motor de la economía**

La riqueza natural y cultural de Sierra Central, y su buen estado de conservación (a pesar de su cercanía a una gran urbe como Madrid), favorece el desarrollo de la actividad turística, que siempre debe desarrollarse bajo criterios de sostenibilidad y respeto por las costumbres locales.

Por tanto, la Sierra Central guarda una gran cantidad de recursos turísticos que hay que potenciar, siempre de manera responsable, para garantizar un sector fuerte, dinámico y duradero. El rico y amplio patrimonio natural y cultural brinda excelentes oportunidades de mercado. La situación de la Sierra Central, a poca distancia de un gran mercado emisor como es la ciudad y área metropolitana madrileña, y la proximidad de otros espacios y enclaves de interés turístico (Ávila y Segovia), hace de este territorio un lugar estratégico de cara a la generación de sinergias que diversifiquen y fortalezcan el sector turístico.

Dentro del sector turístico se pueden potenciar las actividades de animación socio deportivas.

La futura declaración del Parque Nacional del Guadarrama incorporará esta figura de máxima protección a la lista de Espacios Naturales Protegidos de la Comunidad de Madrid. Completándose así la red de Parques Nacionales con unos paisajes y ecosistemas aún no representados. Junto a estas ventajas, los municipios serranos podrán beneficiarse de la atracción turística que siempre genera un Parque Nacional, además de favorecer la promoción del conjunto del territorio que se ve afectado y de sus productos.

- **La prestación de servicios sociales se va a incrementar**

Destacan aquellas actividades relacionadas con las residencias de la tercera edad donde la visión empresarial deberá atender a unos usuarios que exigen estándares de calidad cada vez mayores.

También destaca la jardinería para atender tanto la demanda de particulares como de las entidades públicas.

- **Pérdida de importancia del sector de la construcción**

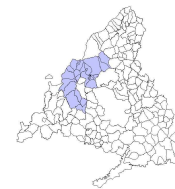
El sector de la construcción está en retroceso. Se ha producido una reducción de la actividad de edificación de nueva vivienda y no se espera que revierta en el corto plazo. Se prevé, sin embargo, un mantenimiento o incluso un leve crecimiento de las actividades de rehabilitación y reforma.

- **Se potenciará la producción de productos ecológicos.**

De hecho existen ya iniciativas de éxito en alguno de los municipios, como Cercedilla con productos de panadería, bollería y lácteos, o Becerril de la Sierra y Collado Mediano donde hay productores individuales de miel, hortalizas y frutas ecológicas.

- **El teletrabajo: una opción de trabajo creciente.**

Entre los residentes de mayor nivel de formación existe una alta movilidad. Se desplazan desde su lugar de residencia para acudir a su puesto de trabajo. Para estas personas el teletrabajo es una opción que va ganando peso. Ello requiere realizar una serie de adaptaciones que posibiliten la realización del puesto de trabajo como teletrabajo. Con este fin ya se están llevando a cabo algunas iniciativas que cuentan con distintos modelos de subvención.



V.2. Análisis Ocupacional y Demandas Laborales

V.2.1 Tipología de los puestos de trabajo.

Los principales puestos de trabajo que se ofertan en la Sierra Central se pueden clasificar por ramas principales de actividad. Las ramas principales de actividad se relacionan con las Familias Profesionales según el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales creado por el Instituto Nacional de Cualificaciones (INCUAL) del Ministerio de Educación. Las principales ramas de actividad en la zona de la Sierra Central se corresponden con las siguientes familias profesionales:

- 1) Comercio y Marketing
- 2) Hostelería y Turismo
- 3) Servicios Socioculturales y a la Comunidad
- 4) Construcción e Industrias Auxiliares
- 5) Agraria

Las familias profesionales predominantes en el ámbito de estudio están interrelacionadas, existiendo una complementariedad y transversalidad en las ocupaciones. Dentro de cada familia profesional se puede hablar de trabajadores por cuenta propia y trabajadores por cuenta ajena. Se identifican a continuación las ocupaciones más demandadas en cada familia atendiendo al Código Nacional de Ocupación CNO-94 con una desagregación de cuatro dígitos.

1) Comercio y Marketing

Casi toda la ocupación que se enmarca en estas familias es trabajo por cuenta propia pero ocasionalmente también se pueden demandar los siguientes empleos:

➤ Comercio:

- 2) 5330. *Dependientes y exhibidores en tiendas, almacenes, quioscos y mercados.*
- 3) 3320. *Representantes de comercio y técnicos de venta.*

2) Hostelería y Turismo

Esta familia profesional acoge tres grupos de actividades: restauración, alojamiento y otras actividades turísticas.

➤ Restauración:

Los puestos de trabajo ofertados por los restaurantes son:

- 5010. *Cocineros y otros preparadores de comidas.*
- 5020. *Camareros, bármanes y asimilados.*

La mayor demanda está en camareros. También se demandan cocineros aunque en menor medida.

➤ Alojamientos:

Los puestos de trabajo ofertados por los hoteles y los alojamientos rurales son:

- 9121. *Personal de limpieza de oficinas, hoteles (camareras de piso) y otros establecimientos similares.*
- 4522. *Recepcionistas en establecimientos distintos de oficinas.*

➤ Otras actividades turísticas.

Se incluyen las actividades de información y animación turística y actividades recreativas diversas. Las ocupaciones que se demandan son guías turísticos y monitores para actividades culturales al aire libre. Los códigos CNO-94 relacionados son:

- 3532 *Animadores comunitarios.*
- 4510 *Empleados de información y recepcionistas de oficinas.*

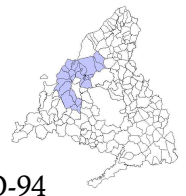
3) Servicios Socioculturales y a la Comunidad.

Los trabajadores de esta familia profesional predominantes en la Sierra Central se agrupan en dos áreas: Servicios Sociales y Servicios Personales.

➤ Servicios Sociales

Los principales servicios sociales donde hay un claro nicho para el empleo incluyen las residencias de ancianos y otras residencias (residencia de minusválidos), los Centros de Acceso Público a Internet y otros servicios a la población.

Las Residencias de Ancianos y Residencia de Minusválidos son una importante fuente de empleo porque además de médicos, enfermeros y otro personal de alta cualificación se requiere personal de menos cualificación: un auxiliar cada tres residentes, cocineros,



personal de limpieza y lavandería, peluquería, etc. Atendiendo a la clasificación CNO-94 las ocupaciones más demandadas son:

Ocupaciones específicas del cuidado de personas:

- *5129 Otros empleados en el cuidado de personas y asimilados*

Una residencia es además un alojamiento por lo que también se requieren personas que desempeñen ocupaciones propias de la hostelería:

- *5010. Cocineros y otros preparadores de comidas.*
- *9121. Personal de limpieza de oficinas, hoteles (camareras de piso) y otros establecimientos similares.*
- *4522. Recepcionistas en establecimientos distintos de oficinas.*

Para los Centros de Acceso Público a Internet (CAPI) se requieren trabajadores que tengan unos conocimientos informáticos un poco más altos que los de simple usuario pero no se requiere titulación. Entre las ocupaciones clasificadas por el CNO-94 no se encuentra ninguna que se corresponda específicamente con esta ocupación. El código que está más relacionado es:

- *4400 Auxiliares administrativos con tareas de atención al público no clasificados anteriormente.*

Varias instalaciones que proporcionan servicios a la población como por ejemplo los polideportivos, piscinas municipales, etc., requieren servicios de limpieza y de vigilancia nocturna por lo que se ofertan las siguientes ocupaciones:

- *9121 Personal de limpieza de oficinas, hoteles (camareras de piso) y otros establecimientos similares.*
- *9220 Vigilantes, guardianes y asimilados*

Para las piscinas de los polideportivos, que hay en casi todos los pueblos de la zona, y para las piscinas de las urbanizaciones existe una gran demanda de socorristas. El CNO-94 correspondiente es:

- *5291 Bañista socorrista*

➤ Servicios personales

Los servicios personales se refieren a servicios de asistencia a domicilio. Los trabajadores que se requieren son:

- *5113 Asistentes domiciliarios*

- *5129 Otros empleos en el cuidado de personas y asimilados*
- *9110 Empleados del hogar*

4) Construcción-Industria auxiliar

En este grupo se agrupan todas las familias profesionales relacionadas con el sector de la construcción y el sector de la Industria, que presta servicios auxiliares al primero.

Estas familias profesionales pertenecientes al sector secundario comparten una serie de ocupaciones transversales:

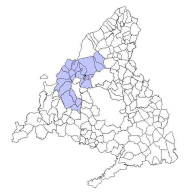
- *9220 Vigilantes, guardianes y asimilados*
- *8630 Conductores de camiones*
- *8543 Operadores de carretillas elevadoras*
- *9700 Peones de industrias manufactureras*
- *9800 Peones de transporte y descargas*
- *4400 Auxiliares administrativos con tareas de atención al público*

Para el sector de la construcción se requieren ocupaciones específicas de la construcción:

- *7110 Albañiles y mamposteros*
- *7120 Trabajadores en hormigón armado, enfoscadores, ferrallistas y asimilados.*
- *7130 Carpinteros (excepto carpinteros de estructuras metálicas)*
- *7220 Fontaneros e instalaciones de tuberías*
- *7230 Electricistas de construcción y asimilados*
- *7240 Pintores, barnizadores, empapeladores y asimilados*
- *8541 Conductores de maquinaria de movimientos de tierras y equipos similares.*
- *8542 Operadores de grúas, camiones montacargas y de maquinaria similar de movimiento de materiales*

➤ Para el sector de la industria auxiliar las ocupaciones específicas son las siguientes:

- *7514 Montadores de estructuras metálicas*
- *7515 Montadores y empalmadores de cables*
- *7523 Ajustadores operadores de máquinas-herramienta*
- *7611 Mecánicos y ajustadores de vehículos de motor*



5) Agraria

Dentro de la familia profesional agraria se estructuran cuatro áreas de competencia profesional: agricultura, ganadería, jardinería y forestal. Aunque cada una de las cuatro áreas es minoritaria en el conjunto de la actividad económica las cuatro tienen cabida en la Sierra Central por lo que al considerarlas conjuntamente el empleo que generan es significativo.

➤ Forestal

En la zona de la Sierra existe un alto riesgo de incendio durante el verano. Por ello se demanda un importante número de trabajadores en los retenes forestales de los bosques. No son bomberos sino trabajadores forestales. Los códigos CNO-94 que podrían corresponderse con estos empleos son:

- *8530 Operadores de maquinaria agrícola móvil*
- *9440 Peones forestales*
- *6241 Taladores, trozadores y otros trabajadores forestales*

➤ Ganadería

La mayoría de los ganaderos son empresarios autónomos autoempleados que no suelen contratar a nadie. Sin embargo, existe alguna explotación con categoría de PYME que contrata peones y personal especializado.

- *6129 Otros trabajadores cualificados por cuenta ajena de actividades ganaderas*
- *9420 Peones ganaderos*

➤ Agricultura

Aunque la actividad agrícola que existe en la zona de estudio es escasa, existe potencial para la elaboración de ciertos productos y para ello se requieren:

- *6021 Trabajadores cualificados por cuenta ajena en actividades agrícolas, excepto en huertas, viveros y jardines*

➤ Jardinería

Los puestos que se demandan son:

- *6022 Trabajadores cualificados por cuenta ajena en huertas, viveros y jardines.*

V. 2.2 Características de los puestos de trabajo ofertados.

En el apartado anterior se ha hecho referencia a aquellos puestos de trabajo que se demandan en el ámbito de estudio. **A partir de la información obtenida en las entrevistas durante el proceso participativo se describen a continuación las características de dichos puestos de trabajo** atendiendo a tres aspectos: la formación requerida, las barreras para cubrir los puestos de trabajo y la importancia relativa en relación a la empleabilidad.

V.2.2.1 Formación requerida.

- **Animadores Comunitarios: Código CNO-94: 3532.**

Se emplean en diferentes actividades turísticas y recreativas. Los animadores que se requieren son por lo general monitores para actividades culturales al aire libre en las que participan gente que reside en la zona o visitantes de fin de semana. Habitualmente son gente joven, con gran flexibilidad horaria, y existen empresas que los proporcionan. Es obligatoria la posesión del título de monitor de tiempo libre.

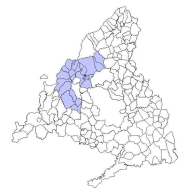
- **Encargados de Centros de Acceso Público a Internet y Empleados de las administraciones públicas y otras instituciones público privadas. Código CNO-94: 4400.**

Los empleados de los CAPIs precisan conocimientos informáticos a nivel medio (más avanzados que los de simple usuario) y conocimientos de gestión de páginas Web. A su vez los trámites administrativos cada vez más se gestionan vía on-line por lo que se requiere gente formada en el manejo y gestión de aplicaciones informáticas y páginas Web.

- **Cocineros y camareros : Código CNO-94 5010 y 5020**

En el caso de los cocineros se requiere formación en cocina y experiencia previa.

En el caso de los camareros los empleadores frecuentemente no demandan formación. Sin embargo, en la hostelería es muy importante la calidad de servicio y el buen trato al cliente. El incremento de la competitividad obliga a adquirir mayores competencias por parte del demandante.



- **Servicios personales y asistentes domiciliarios. Código CNO-94: 5129, 5113.**

Para los trabajadores de la residencia de discapacitados se requiere una formación muy sólida porque son discapacitados adultos. Además es preciso tener vocación y determinadas actitudes personales. La cualificación profesional correspondiente se denomina “Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales”. Es un curso de 450 horas y habilita para desempeñar trabajos de cuidador de personas dependientes en instituciones y de gerocultor.

Para la asistencia a domicilio sería necesario formación en atención socio-sanitaria a personas a domicilio lo que proporciona una capacitación para ayudar a personas con especiales necesidades de salud física, psíquica y social.

- **Bañista socorrista: Código CNO-94: 5291.**

Se requiere formación específica que proporcione un título oficial de cualificación profesional (340 h) en instalaciones acuáticas y que proporciona formación en primeros auxilios y prevención de accidentes en instalaciones acuáticas

- **Trabajadores de la construcción CNO-94 7120, 7130, 7220, 7230 , 7240; Conductores de maquinaria de movimientos de tierras y equipos similares; Operadores de grúas, camiones montacargas y de maquinaria similar de movimiento de materiales; operadores de maquinaria , conductores y personal de montaje y ajuste CNO-94: 8541, 8542, 8530, 8630; y personal de montaje y ajuste CON-94: 7514,7515,7523,7611.**

La demanda de puestos de trabajo entre los profesionales de la construcción y su industria auxiliar ha sido muy elevada. Algunas de las personas que desempeñan estas ocupaciones son profesionales autónomos que ya están formados pero que para algunos casos precisan cursos de puesta al día. Otros son personal sin ningún tipo de formación, que en su momento fueron incorporados a este sector para cubrir los puestos de trabajo que demandaba toda la actividad de edificación y obra civil. En esta zona, hasta ahora, el grado de cualificación exigido ha sido muy bajo. Con tal que se supiera leer y escribir muchas veces ha sido suficiente.

Los conductores precisan carnet de conducir de camión.

- **Mantenimiento forestal y jardineros. Código: CNO-94: 6241, 9440 y 6022**

Los trabajadores forestales que trabajan durante todo el año están formados y concienciados de la importancia que tiene el trabajo que realizan. Pero a los retenes forestales con contratos de temporada durante el verano no se les pide ningún tipo de formación para su contratación, sólo al conductor se le pide estudios básicos y la posesión del carnet C.

Los jardineros requieren un curso de formación básica en jardinería para el mantenimiento de jardines y zonas verdes. Hay una gran escasez de jardineros formados, y en la mayoría de las ocasiones se tiene que recurrir a trabajadores con ciertas habilidades pero sin que lleguen a ser profesionales de esta actividad.

- **Dependientes y vendedores (CNO-94: 5330), y empleados de hogar (CNO-94: 5121 y 9110).**

En general los empleadores de dependientes o comerciales no demandan formación específica pero sí una actitud positiva, conocimiento del sector y competencias de comportamiento. En general, la actitud positiva (responsabilidad e iniciativa propia) se valora más que la experiencia en el sector.

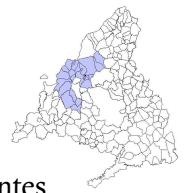
Tampoco se requiere formación para los empleados de hogar pero si se valoran competencias de comportamiento de seriedad y responsabilidad.

- **Personal de limpieza y vigilantes (CNO-94: 9121, 9220).**

Cuando se demanda personal de limpieza los empleadores no suelen requerir ningún tipo de formación específica. Para los vigilantes, si el puesto es de auxiliar, no suelen pedir ningún requisito. Si es para cubrir un puesto de vigilante titulado se necesita realizar un curso en un centro autorizado por la Dirección General de la Policía y después superar un examen que consiste en unas pruebas físicas y un test sobre la teoría del temario oficial.

V.2.2.2 Barreras para acceder a los puestos de trabajo ofertados.

La coyuntura económica actual ha generado una gran distorsión en el mercado laboral. La demanda de empleo ha crecido enormemente mientras que la oferta se ha reducido drásticamente. Con esta situación existen pocos problemas para cubrir los puestos de trabajo. Sin embargo, sí se dan una serie de condiciones y características en los puestos de



trabajo que se traducen en dificultades o barreras para la empleabilidad en las diferentes ramas de actividad. Entre ellas se han identificado las siguientes:

- **Estacionalidad**

Una característica común de algunos de los puestos de trabajo ofertados es la estacionalidad. En los pueblos de la Sierra Central los visitantes y población estacional fueron tiempo atrás, sobretodo cuando era más un territorio de segundas residencias de los madrileños, los motores de gran parte de la actividad económica. Hoy en día la estacionalidad afecta menos. Pero sigue habiendo sectores de actividad que se concentran en los fines de semana, en el verano o incluso sólo en invierno, como es la estación de ski de Navacerrada. Tanto los socorristas como los monitores de tiempo libre están solicitados, sobretodo, en la época estival. Pero este fenómeno no sólo afecta al sector de la hostelería y el turismo, sino también al comercio.

La actividad de las residencias de ancianos también se incrementa en el verano, ya que no todos los residentes lo son durante todo el año.

Los trabajos vinculados al sector agrario están asimismo afectados de forma importante por la estacionalidad. Ejemplo: los retenes del bosque que se emplean en el verano.

- **Falta de formación**

Es una dificultad para acceder a algunos puestos de trabajo. Un ejemplo son los jardineros que se quieren emplear en las administraciones locales o para particulares. O todos los puestos de trabajo que tienen que ver con la gestión de los recursos forestales. En la mayoría de las ocasiones no queda más remedio de cubrirlos con personal con cierta competencia pero sin que lleguen a ser profesionales de la actividad.

Existen puestos que se cubren en un porcentaje importante con inmigrantes, como por ejemplo: limpieza de alojamientos o de oficinas, empleo doméstico, camareros; donde la falta de conocimiento del idioma y de la propia gastronomía local puede ser un obstáculo para el empleo.

- **Deficiencia en el transporte interno dentro de la comarca**

Como se ha señalado en un apartado anterior acudir al puesto de trabajo genera muchos desplazamientos a escala intermunicipal. El transporte público en la Comunidad de Madrid es radial y muchos pueblos no se comunican entre sí. En estos casos el disponer de

un medio de transporte privado es imprescindible, convirtiéndose así en un limitante o requisito excluyente a la hora de cubrir muchos de los puestos de trabajo ofertados.

- **Las limitaciones medioambientales y urbanísticas**

La protección del entorno es a la vez una oportunidad y una limitación para el empleo en los municipios de este territorio. En los municipios más cercanos a las estribaciones de la Sierra de Guadarrama ciertas actividades económicas relacionadas con el sector industrial están restringidas. Suelen ser los municipios que aprovechan esta localización para explotar los recursos naturales y paisajísticos de los que disponen para llevar a cabo iniciativas turísticas que en otros pueblos no tendrían tanto éxito. Algunos ejemplos son: Eco parque aventura Amazonia (En el Valle de la Fuenfría, Cercedilla); De Pino a Pino (En el Valle de la Barranta, Navacerrada).

- **Falta de promoción de las ofertas de empleo detectadas**

En ocasiones los distintos organismos que ofrecen el servicio de bolsas de empleo actúan de manera estanca por lo que no se traspasan correctamente las ofertas de empleo de unos organismos a otros con lo que se disminuye la eficacia a la hora de facilitar la búsqueda de empleo a los demandantes.

V.2.2.3 Importancia relativa en relación a la empleabilidad.

De todos los puestos de trabajo identificados unos tienen mayor empleabilidad que otros, o lo que es lo mismo, su importancia como opción de empleo es mayor en unas ocupaciones que en otras.

La información recogida en las entrevistas en relación a las demandas laborales se puede completar con un análisis de las ofertas concretas de empleo existentes. En la Tabla V.1 se recogen 59 ofertas de empleo que han sido identificadas a través de una búsqueda en las bolsas de empleo de las páginas Web de los Ayuntamientos y en páginas especiales. Estos 59 anuncios pueden ser representativos de cuáles son las características del empleo ofertado.

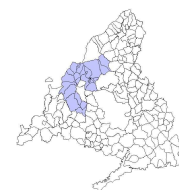
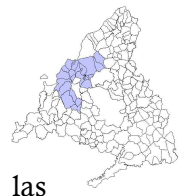


Tabla V.1. Ofertas de empleo publicadas en la Web (mayo, 2009)

PUESTO	Empresa	Zona geográfica	Características/requisitos del puesto
Albañil	Reformas	Zona Collado Villalba	Se precisa albañil oficial 1º con experiencia en reparaciones de seguros imprescindible carnet de conducir
Auxiliar administrativo	Empresa de muebles	Zona Collado Villalba	Trabajo de media jornada de tarde. Imprescindible conocimientos de ofimática e Internet
Recepcionista	Residencia Geriátrica	Alpedrete	Para cubrir los meses de Julio y Agosto
Camareras	Discoteca	Guadarrama	Buena actitud
Electricista	Reformas	Alpedrete	Ninguno
Albañil	Reformas	Zona Noroeste de la Comunidad de Madrid	Oficial de 1ª
Conductor de camión grúa	Constructora	Zona Noroeste de la Comunidad de Madrid	Con experiencia y preferentemente autónomo
Ayudante de cocina y office	Restaurante	San Lorenzo del Escorial	Papeles en regla
Limpiadora	Restaurante	Moralzarzal	Mujer. Se necesita para fregadero, jornada partida.
Ayudante de cocina	Restaurante	Moralzarzal	Se pide experiencia. Turno partido.
Limpiadora	Oficina	Alpedrete (Los Negrales)	Mujer.
Pladurista	Empresa Constructora	Zona Noroeste de la Comunidad de Madrid	Experiencia
Instalador de aire acondicionado	Empresa de Climatización	Zona Collado Villaba	Experiencia en instalaciones de aire acondicionado y frío industrial. Se valorará conocimientos en reparaciones.
Auxiliar de geriatría	Residencia	Guadarrama	Flexibilidad horaria, personal femenino.
Oficial de albañilería	Empresa de reformas	Alpedrete	Coche propio. Autónomo
Oficial de alicatados	Empresa de reformas	Alpedrete	Coche propio. Autónomo
Oficial de fontanería	Empresa de reformas	Alpedrete	Coche propio. Autónomo
Peluquera	Peluquería	Galapagar	Oficial o ayudante avanzada. Horario a convenir.
Comercial	Empresa sector decoración	Zona de Collado Villalba	
Gerocultoras	Residencia 3ª edad	Sierra Norte	Contrato por horas. Experiencia. Conocedor del mercado geográfico Sierra de Madrid.
Vigilante de seguridad	Discoteca	Guadarrama	Ninguno
Secretaria-administrativa		Zona Villalba-El Escorial	Un día por semana entre lunes y sábado.
Jardinero	Particular	Zona Collado Villaba	Carnet de conducir. Vivir por la zona.
Operadora láser ipl	Centro de estética	Zona Sierra Noroeste de la Comunidad de Madrid	Carnet de conducir. Experiencia. Seriedad. Ganas de trabajar.
Camarera	Restaurante	Guadarrama	Fines de semana.
Ayudanta de peluquería	Peluquería	Zona Villalba	Para jueves, viernes y sábados. Experiencia.
Recepcionista	Centro de rehabilitación	Los Molinos	Ninguna.
Personal limpieza	Centro de rehabilitación	Los Molinos	Ninguna.
Ayudante de cocina	Centro de rehabilitación	Los Molinos	Ninguna.
Auxiliar de geriatría	Residencia 3ª edad	Zona Sierra noroeste	Para el sector de ayuda a domicilio. Necesario título de auxiliar.
Empleada doméstica	Particular	Alpedrete	Para trabajar de lunes a viernes de 16:00 a 18:00. Imprescindible carnet de conducir.

PUESTO	Empresa	Zona geográfica	Características/requisitos del puesto
Empleada doméstica	Particular	Collado Mediano	Referencias, edad y país
Camarero	Bar	Collado mediano	Buen horario
Empleada doméstica	Particular	Galapagar	Responsable. Jornada completa. Con referencias.
Técnico rotulista	PROIMAGEN	Zona Collado Villalba	Especialista en electricidad. Con experiencia y carnet de conducir.
Mozo	Empresa de Mudanzas	Zona Collado Villalba	Ninguna.
Empleada doméstica	Particular	Villanueva de la Cañada	Externa. Lunes, miércoles y viernes de 9 a 2. Informes comprobables, buena plancha y cocina.
Comercial	PROIMAGEN	Zona Collado Villalba	Don de gente, carnet de conducir, ganas de trabajar.
Peón	Empresa constructora	San Lorenzo del Escorial	Carnet de conducir.
Chapista	Concesionario de automóviles	Zona Noroeste	Oficial de 1ª con experiencia.
Camarero	Restaurante	Hoyo de Manzanares	Con experiencia.
Empleada de hogar	Particular	Guadarrama	Residir en Guadarrama. Carnet de conducir y vehículo propio. De La V de 9 a 5 y sábados de 9 a 2
Auxiliar de geriatría	Residencias	Los Molinos	Disponibilidad de horarios rotativos.
Manicurista	Centro de estética	Guadarrama	Preferible autónomas. Tardes entre semana y sábados mañana.
Recepcionistas	Hotel	Sierra Noroeste	Ninguno
Mecánico	Concesionario de automóviles	Zona Villalba	Oficial de 1ª, conocimientos de electricidad y manejo de diagnóstico. Imprescindible experiencia.
Cocinero	Restaurante	Zona Villalba	Con experiencia y formalidad.
Camareros	Restaurante	Zona Collado Villalba	Con experiencia y formalidad.
Socorristas	Empresa de servicios	Zona Noroeste de la Comunidad de Madrid	Titulación.
Pintor	Taller de vehículos	Moralzarzal	Experiencia demostrable.
Cocineros	Restaurante	Galapagar	Especializado en arroces. Fijo o extra.
Esteticista	Peluquería	Alpedrete	FP1-FP2. Experiencia de 2 años. Temporal (3 meses) Jornada parcial de martes a sábado. Edad. 20-30 años.
Monitor Campamento urbano	Empresa de Ocio y tiempo libre	Zona Noroeste de la Comunidad de Madrid	Titulo Monitor de tiempo libre o animador sociocultural. Se valorará inglés. Contrato temporal
Monitor de Ocio y tiempo libre	Empresa de Ocio y tiempo libre	Miraflores de la Sierra	Titulo Monitor de tiempo libre. Capacidad para trabajar con niños de 3 a 11 años. De 16:00 a 17:00 de lunes a viernes
Conductor-Repertidor Repsol Butano	Distribuidora de Butanos	Soto del Real	Carnet e conducir B1.
Empleados de hogar	SERVICIOS EMPLEADOS DE HOGAR SL	Valdemorillo	Experiencia en limpieza y plancha.
Recepcionista	Hotel	Miraflores de la Sierra	Inglés Medio. Estudios superiores o equivalentes. Turnos rotativos.
Empleados de hogar	BB SERVEIS	Miraflores de la Sierra	Disponibilidad inmediata. Preferiblemente españolas con experiencia y que vivan en el pueblo.
Dependiente repartidor	LAREDO	Miraflores de la Sierra	Domingo, lunes y tarde del miércoles libre. Jornada parada.

Fuente: Elaboración propia.



El análisis de los datos incluidos en la tabla sirve para corroborar algunas de las conclusiones alcanzadas en el análisis de las entrevistas, como por ejemplo la estacionalidad del empleo y la formación requerida.

Para poder estimar cuál es la importancia relativa de cada ocupación en relación a los empleos que proporcionan en cantidad y calidad se hace una valoración conforme a tres criterios:

- a) Son ocupaciones que se han mencionado en las entrevistas
- b) Se han encontrado ofertas de trabajo publicadas en las bolsas de empleo en las que se demandan estas ocupaciones.
- c) Son ocupaciones que proporcionan un empleo de calidad en términos de continuidad y estabilidad.

Cada uno de los tres criterios se valorará en un rango de 1 a 3 puntos. Con respecto al primer criterio si la ocupación se ha mencionado ocasionalmente en las entrevistas se valorará con 1 punto, con 2 puntos si se ha mencionado en más de una ocasión y con 3 puntos si se menciona reiteradamente. Análogamente, con respecto al segundo criterio se valorará con 1 punto si aparece una o dos veces en el listado de las ofertas de empleo publicadas, con 2 puntos si aparece tres o cuatro veces, y con 3 puntos si aparece más de cuatro veces.

Teniendo en cuenta la información recogida en las entrevistas y la información que aparece en las características de los empleos ofertados se puede valorar también el tercer criterio. Cuando se trata de ocupaciones que en la mayoría de los casos proporcionan empleo estable durante todo el año se le asignará tres puntos, cuando el empleo que proporcionan es parcialmente estable y parcialmente temporal o existe una cierta continuidad en la temporalidad de manera que se pueda considerar empleo “fijo-discontinuo” se le asignarán 2 puntos, cuando la ocupación es mayoritariamente estacional y mayoritariamente temporal se le asignará 1 punto.

De este modo a cada ocupación se le puede atribuir una valoración en relación a su importancia relativa como nicho de empleo en una escala de 1 a 9, tal y como se esquematiza en el cuadro de la Tabla V.2.

Esta valoración permite clasificar o establecer un ranking de las ocupaciones detectadas para las que existe demanda en función de su mayor o menor empleabilidad. A partir del análisis de las entrevistas se han identificado un total de 37 ocupaciones, según el código

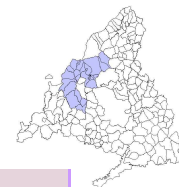
nacional de ocupaciones CNO-94. Estas ocupaciones, que se detallan agrupadas por principales familias profesionales en el apartado V.2.1, aparecen ordenadas en virtud de la empleabilidad en la Tabla V.3.

Tabla V.2 Criterio para valorar la empleabilidad de las ocupaciones

	Escala de valores (de menor a mayor frecuencia)		
	1	2	3
a) Son ocupaciones que se han mencionado en las entrevistas			
b) Se han encontrado ofertas de trabajo publicadas en las bolsas de empleo en las que se demandan estas ocupaciones.			
c) Son ocupaciones que proporcionan un empleo de calidad en términos de continuidad y estabilidad.			

Los puestos de **camarero y cocinero** son los puestos más solicitados de la zona y están a la cabeza del ranking. Además de cocineros especializados y con experiencia se demandan ayudantes de cocina.

CNO-94 Criterios	Escala de valor			Valor total	Empleabilidad
	a	b	c		
5010 Cocineros y otros preparadores de comidas	3	3	2	8	MUY ALTA
5020 Camareros, bármanes y asimilados	3	3	2	8	
9121 Personal de limpieza de oficinas, hoteles (camareras de piso) y otros ...	3	2	2	7	
9110 Empleados del hogar	3	3	1	7	
5129 Otros empleados en el cuidado de personas y asimilados	3	2	2	7	
5330 Dependientes y exhibidores en tiendas, almacenes, quioscos y mercados	2	2	3	6	ALTA
4400 Auxiliares administrativos con tareas de atención al público	2	1	3	6	
4522. Recepcionistas en establecimientos distintos de oficinas	2	2	2	6	
7210 Albañiles y mamposteros	2	2	2	6	
6022 Trabajadores cualificados por cuenta ajena en huertas, viveros y jardines	3	1	2	6	MEDIA-ALTA
3320. Representantes de comercio y técnicos de venta	2	1	2	5	
5130. Peluqueros, especialistas en tratamiento de belleza y trabajadores asimilados*	0	3	2	5	
8630 Conductores de camiones	2	1	2	5	
8542 Operadores de grúas, camiones montacargas y de maquinaria similar de movimiento de materiales	2	1	2	5	
9700 Peones de industrias manufactureras	2	1	2	5	
4510 Empleados de información y recepcionistas de oficinas	2	1	2	5	
5291 Bañista socorrista	2	1	2	5	
9220 Vigilantes, guardianes y asimilados	2	1	2	5	



7230 Electricistas de construcción y asimilados	2	1	2	5	
7220 Fontaneros e instalaciones de tuberías	2	1	2	5	
5113 Asistentes domiciliarios	1	1	2	4	
3532 Animadores comunitarios	2	1	1	4	
7120 Trabajadores en hormigón armado, enfoscadores, ferrallistas y asimilados	2	0	2	4	
7130 Carpinteros (excepto carpinteros de estructuras metálicas)	2	0	2	4	
7240 Pintores, barnizadores, empapeladores y asimilados	2	0	2	4	
7514 Montadores de estructuras metálicas	2	0	2	4	
7515 Montadores y empalmadores de cables	2	0	2	4	
7523 Ajustadores operadores de máquinas-herramienta	2	0	2	4	
7611 Mecánicos y ajustadores de vehículos de motor	2	0	2	4	MEDIA
8530 Operadores de maquinaria agrícola móvil	2	0	2	4	
9440 Peones forestales	2	0	2	4	
6241 Taladores, trozadores y otros trabajadores forestales	2	0	2	4	
8541 Conductores de maquinaria de movimientos de tierras y equipos similares.	2	0	2	4	
8543 Operadores de carretillas elevadoras	2	0	2	4	
9800 Peones de transporte y descargas	1	0	2	3	
6129 Otros trabajadores cualificados por cuenta ajena de actividades ganaderas	1	0	2	3	
9420 Peones ganaderos	1	0	2	3	

Fuente: elaboración propia.

*No se nombró en las entrevistas pero es un perfil con una demanda importante en las Web de empleo.

(*): Rango de empleabilidad (1 a 3): a: según percepción de los entrevistados; b: según las ofertas de trabajo publicadas; c: según la continuidad y estabilidad.

Los **auxiliares de geriatría** (CON-94:5129 Otros empleados en el cuidado de personas y asimilados), el **personal de limpieza** y **empleadas de hogar** son las ocupaciones que siguen en el ranking. Los auxiliares de geriatría tienen gran demanda para las residencias de la tercera edad de la zona. El personal de limpieza se demanda para los hoteles, para las residencias de ancianos y para otras oficinas. Las empleadas de hogar son muy demandadas por el incremento de la población de primera residencia que, en un gran porcentaje, trabaja en Madrid y dispone de menos tiempo para las tareas domésticas.

Los dependientes de comercio tienen una empleabilidad alta por ser una zona de alta actividad comercial. El elevado número de viviendas unifamiliares condiciona el hecho de que la empleabilidad de los jardineros también sea alta. La demanda de recepcionistas está especialmente vinculada a los hoteles y las residencias, y la de oficiales de albañilería a las reformas y rehabilitaciones.

La empleabilidad del resto de las ocupaciones identificadas es inferior a las anteriores pero no deja de tener cierta importancia dentro del mercado laboral del ámbito de estudio.

V.3 Análisis de la Oferta Formativa Existente

V.3.1 Tipología de los cursos ofertados

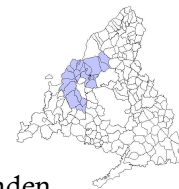
Existe una amplia batería de cursos que imparten distintos organismos: El Servicio Regional de Empleo, la Cámara de Comercio, la Dirección General de la Mujer y Fundación Tripartita. Los cursos ofertados son muy variados y abarcan diferentes temáticas y formatos.

En las entrevistas se ha hecho mención especial de algunos de ellos que se pueden clasificar en función de a quién van dirigidos: empleados o desempleados.

Entre los cursos dirigidos a trabajadores ocupados están los cursos específicamente dirigidos a empresarios autónomos, los cursos obligatorios y los cursos de actualización.

- **Cursos dirigidos a empresarios autónomos y a emprendedores:** La intención de estos cursos es de adaptación a las nuevas tecnologías y de puesta al día al objeto de incrementar la competitividad de los empresarios:
 - los cursos de **alfabetización informática** y de **diseño de páginas web** son los más frecuentes porque para ello los ayuntamientos cuentan con los Centros de Acceso Público a Internet.
 - Otros orientados al autoempleo: **Aprovechamiento de las nuevas tecnologías TIC en la creación, gestión y promoción de PYMES.**

- **Cursos obligatorios:** están destinados tanto a empresarios como a asalariados. Son básicamente tres: los cursos de riesgos laborales, los cursos de manipulador de alimentos y los cursos de carretillero.
 - Los cursos de **riesgos laborales** tienen carácter transversal y están destinados a cualquier actividad o cualquier sector aunque se tienen que adaptar a los requerimientos de cada actividad.
 - Los cursos de **manipulador de alimentos** están dirigidos a los empleados en la hostelería, en la industria alimentaria y en la distribución alimentaria. Son obligatorias para todos los trabajadores de estos sectores y normalmente los cursan



gente que ya está empleada pero también se dan para desempleados que pretenden trabajar en estos sectores.

- Los **cursos de carretillero** dirigidos a los trabajadores de almacenes vinculados a la pequeña industria existente en los polígonos.

- **Cursos de actualización:** Están orientados a aquellos trabajadores que precisan de un reciclado en su actividad profesional por un cambio en la reglamentación que les afecta.
 - Actualización Nuevo **plan general Contable 2008**. Dirigido a personal vinculado con actividades administrativo-contables.

Entre los cursos dirigidos a desempleados hay varias modalidades. Durante el proceso participativo se han mencionado programas mixtos formación-empleo, cursos para formar en competencias con las que se potencie la empleabilidad de los desempleados, cursos específicos para mujeres y cursos de apoyo a la búsqueda de empleo.

- **Programas mixtos formación-empleo:**

Estos programas combinan el aprendizaje de una profesión con la remuneración de los participantes. Los conocimientos se adquieren trabajando en la realización de alguna obra o servicio de interés general para el municipio (mejora del entorno urbano, rehabilitación de edificios, etc.)

Se dan en formato de escuela taller o en talleres de empleo.

Las Escuelas taller están dirigidas a jóvenes menores de 25 años que dispongan de la tarjeta de demandantes de empleo y cuyo objetivo es el de cualificar a los jóvenes mediante su formación en alternancia con la práctica profesional en la realización de un trabajo real. Se imparte una formación sólida (en torno a 600 horas de formación). Se enseñan las competencias básicas de un oficio, combinando la formación teórica en el aula, con la formación práctica en el taller y la realización de un trabajo real en la ejecución de una obra o un servicio de interés general y social.

Las Escuelas Taller operativas en el territorio de estudio son:

- La **escuela taller de cerrajería – carpintería**
- La **escuela taller de jardinería.**

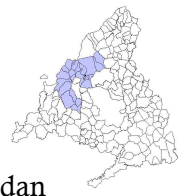
- La **escuela taller de auxiliar forestal**
 - La **escuela taller de diseño gráfico**.
- **Cursos para formar en competencias.** Son cursos de menor duración que las escuelas taller y proporcionan competencias específicas para ejercer una ocupación determinada.
 - Los más habituales son los relacionados con la actividad hostelería: cursos de **camarero de barra** (que incluyen un módulo de manipulación de alimentos) y turística: **Monitor de tiempo libre**
 - También se han hecho cursos para el cuidado de personas: **Auxiliares de geriatría, auxiliares de enfermería, auxiliares de educación y ocio (comedores y rutas) y ayuda a domicilio para atender personas con discapacidad.**
 - También se han ofertado cursos de **teleoperador**.
 - Dentro del sector de la construcción : **Electricista de edificios**
 - **Cursos específicos para mujeres:** los cursos que se han hecho para mujeres desempleadas son.
 - Curso de **auxiliares para residencia de ancianos**
 - Curso de **ayuda a domicilio**
 - Curso de **gestión y administración de pequeñas empresas**
 - Curso de **gestión de PYMES: Nóminas y seguros sociales**
 - **Cursos de apoyo a la búsqueda de empleo:** la formación que se imparte en estos cursos incluye aspectos como búsqueda de ofertas de trabajo en internet, cómo preparar un *curriculum vitae* de forma eficiente y cómo enfrentar una entrevista de trabajo.

V.3.2 Adecuación de los cursos ofertados a las demandas formativas

El siguiente análisis se basa únicamente en las respuestas de los entrevistados por lo que no es un análisis exhaustivo sino que se trata de recoger las percepciones de la población

La percepción general es que los cursos ofertados se adaptan en un grado bastante aceptable a las necesidades de los empleadores.

Una de las debilidades comentadas de los cursos es la corta duración de las prácticas de los cursos de capacitación. La formación en alternancia es uno de los aspectos más valorados



por los alumnos, es la metodología con la que más aprenden, y por ello siempre demandan el mayor número posible de clases prácticas (ejemplo: curso de auxiliar de geriatría).

Otros entrevistados han incidido en el hecho que hay formación que se imparte en pocos centros de formación, que a veces quedan lejanos, y el número de plazas es insuficiente (ejemplo: Curso de auxiliar de enfermería).

También se ha insistido en la deficiencia del transporte público intracomarcal: “no puede ser que desde Hoyo de Manzanares se tarde más al Escorial que a Madrid”. Las infraestructuras en cuanto a locales donde impartir los cursos son adecuadas, la dificultad está en cómo acceder a los cursos desde un municipio distinto de aquel en el que se imparten.

V.4 Acciones e itinerarios formativos propuestos para responder a las demandas de formación detectadas.

V.4.1 Cursos de formación

A continuación se relacionan los cursos que, por considerarse que podrían tener una mayor repercusión en la empleabilidad y en la competitividad se juzgan prioritarios.

- **Cursos para empresarios y emprendedores**

Los **cursos sobre gestión y administración** son útiles para empresarios y emprendedores de cualquier sector de actividad. Estos cursos se deben potenciar al objeto de aumentar la competitividad de los empresarios. Durante la pasada época de bonanza económica muchas personas, sin apenas formación, emprendieron negocios que llegaron a tener éxito. Con la coyuntura actual muchas empresas han cerrado y se podría decir que muchas de ellas por motivos de una mala gestión y administración.

- **Cursos de hostelería**

La hostelería se confirma como el principal nicho de ocupación por lo que se debe seguir apostando por este sector al diseñar los cursos formativos. Especial prioridad debería darse a los **cursos de cocina**, pues la profesión de cocinero se ha revelado como una de las principales ocupaciones en cuanto a la empleabilidad. También se deben seguir ofreciendo

los cursos de **camarero, camareras de pisos y los cursos dirigidos a los empresarios de hostelería.**

Aunque se han dado varias ediciones de cursos de **manipulación de alimentos** continúa existiendo demanda ya que continuamente se incorporan nuevos empleados en el sector de la hostelería.

- **Cursos para el cuidado de personas**

En el sector del cuidado de personas se propone la realización de más **cursos de auxiliar de geriatría** debido a la creciente demanda y a las perspectivas de desarrollo de este sector.

- **Cursos para el sector de la construcción**

Las nuevas tendencias en construcción (bioconstrucción, aplicación del nuevo Código Técnico de Edificación, la implantación de la Tarjeta Profesional de la Construcción, etc.) y la demanda de nuevos materiales más ecológicos abren un nicho de mercado. En el sector de la construcción cambia la demanda de especialistas por lo que se requiere la formación de profesionales cualificados en las **nuevas técnicas de construcción.**

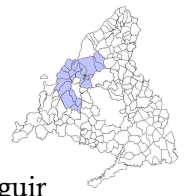
Cursos de **mecánica, electricidad y electrónica:** La capacitación industrial tiene que estar en continua renovación y reciclaje ante las innovaciones tecnológicas.

- **Cursos para el desempeño de actividades relacionadas con el Medio Ambiente.**

Se proponen nuevos cursos que capaciten para el ejercicio de actividades relacionadas con el medio ambiente para las que existe potencial en la comarca:

Un curso de **mantenimiento forestal** destinado a los retenes forestales que se contratan en temporada de verano redundaría en un mejor desempeño de su trabajo y repercutiría positivamente en el medio ambiente.

Cursos de **Ganadería.** La escasez de la oferta de empleo ha producido que trabajos que antes se rechazaban ahora se vuelvan a demandar. Uno de ellos es el trabajo en explotaciones ganaderas. Es un trabajo en el que antes se demandaba una buena predisposición al trabajo físico y a una jornada laboral larga y que ahora, con las innovaciones tecnológicas, requiere trabajadores más cualificados.



Continúa habiendo demanda para **jardineros** por lo que son cursos que se podrían seguir dando.

- **Otros cursos no clasificados anteriormente**

Cursos de **competencias de comportamiento**. Se ofertan puestos de trabajo para los que no se requieren competencias técnicas específicas pero sí una determinada actitud e iniciativa. Este es el caso de los dependientes de pequeño comercio.

Cursos de **castellano para inmigrantes** en aquellos municipios donde sean un colectivo importante. En los pueblos de la Sierra Central existe un colectivo importante de inmigrantes cuya lengua materna no es el español. Son personas adultas que tienen dificultades de comunicación. Incluso muchos de ellos que no tienen problemas para hablar y entender el castellano tienen dificultades para escribir lo cual puede ser un obstáculo para su inserción en el mundo laboral.

V.4.2 Medidas complementarias

Se hace referencia a aquellas medidas complementarias a los cursos con las que se incentiva la empleabilidad o con las que se puede mejorar la eficiencia de los cursos.

- **Se deberían de hacer unos cursos previos orientados a técnicas de estudio para los usuarios menos habituados a la formación.** Todos ello como herramientas instrumentales para luego hacer orientaciones hacia el empleo.
- **Coordinar los Centros de Acceso Público a Internet (CAPI)** para que siempre haya una sala permanente para la formación.
- **Mejorar el transporte entre municipios del territorio.** El servicio deficitario del transporte público intermunicipal es un limitante para muchos residentes que no puede acceder a un curso formativo que se imparta en un municipio próximo a su lugar de residencia.
- **Establecer mecanismos consultivos:**

Se propone realizar mesas redondas entre los diferentes agentes implicados en la acción formativa: Administración Central (INEM), Administración regional (Servicio Regional de Empleo), Administración local (Agencias de empleo) y las instituciones que imparten formación. La Administración Central tiene que acercarse muchos más a la realidad de los mercados laborales de los municipios.

Con ello se potenciaría una dinámica de colaboración y de coordinación más ágil que permitiría atender con más rapidez, rigor y pertinencia los cambios de coyuntura como ahora hemos tenido.

- **Mejorar la difusión de los cursos.** Los medios habituales de difusión de los cursos formativos, Internet y el típico tablón de anuncios en los Ayuntamientos, no siempre llegan a todas las personas que podrían necesitarlos. Se podría utilizar otros medios más accesibles para estos potenciales demandantes, muchas veces poco habituados a las nuevas tecnologías, como puedan ser las revistas, las emisoras de radio y las televisiones de ámbito local.
- **Inclusión de la oferta formativa local en ferias** que tengan el fin de potenciar el mercado empresarial de los municipios (Ferias organizadas por Asociaciones de empresarios y comerciantes). Este espacio es idóneo para dar a conocer los **cursos de formación para empresarios, emprendedores y para trabajadores.**
- **Seleccionar objetivamente del equipo docente.** Fundamental para que pueda atender correctamente a un alumnado caracterizado, muchas veces, por su multiculturalidad.
- Fomentar la **certificación tanto de los programas formativos como de los formadores**, con el fin de alcanzar un mayor grado de profesionalismo y de competencia de todas las partes implicadas en las acciones formativas.
- Favorecer la **cobertura comarcal** de las bolsas de empleo coordinando la difusión de las demandas y las ofertas entre los distintos organismos que operan a escala municipal.
- Dotar algún tipo de **acreditación** a aquellas personas que poseen experiencia en alguna actividad pero que no poseen un título que acredite esa capacidad y competencia. Y que ello les permitiera optar a cursos de formación superior.

