

# “ENCUESTA A EMPRESAS DE LA COMUNIDAD DE MADRID”

## PANORAMA LABORAL 2011

Universidad Alcalá de Henares

<b>I</b>	<b>Introducción.....</b>	<b>3</b>
<b>II</b>	<b>Resultados.....</b>	<b>6</b>
1.	Descripción del tipo de empresas participantes.....	6
2.	Estructura ocupacional de las empresas de la CM.....	10
3.	Situación real de las ocupaciones.....	16
4.	Situación potencial de las ocupaciones.....	35
<b>III</b>	<b>Conclusiones.....</b>	<b>47</b>
<b>IV</b>	<b>Anexo i: distribución muestral / ficha técnica.....</b>	<b>51</b>
<b>V</b>	<b>Anexo ii: grupos sectoriales.....</b>	<b>55</b>
<b>VI</b>	<b>Índice de tablas.....</b>	<b>57</b>
<b>VII</b>	<b>Índice de gráficos.....</b>	<b>60</b>



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](http://www.madrid.org/publicamadrid)**  
**[culpubli@madrid.org](mailto:culpubli@madrid.org)**



El proyecto “Panorama Laboral”, surge de la necesidad de realizar un análisis detallado del mercado de trabajo en la Comunidad de Madrid en su desarrollo participan el conjunto de las seis universidades públicas madrileñas, siendo la Universidad de Alcalá la encargada de la realización de los estudios de campo “ESTUDIO CUANTITATIVO DE LAS OCUPACIONES DE LA CM” y “ESTUDIO CUALITATIVO DE LAS CUALIFICACIONES PROFESIONALES DE LA CM” en los que se recoge la opinión de las entidades y empresarios respecto a la situación de las ocupaciones y las cualificaciones profesionales. En este documento se presenta el informe de resultados del “Estudio Cuantitativo de las Ocupaciones de la CM”.

## I INTRODUCCIÓN

El estudio plantea como objetivo principal el análisis de las Ocupaciones/Puestos de Trabajo para conocer cómo es su situación y determinar dónde existen desajustes o dónde sería necesario incidir en formación.

Para llevar a cabo el estudio se ha realizado una encuesta a 1002 empresas de más de 5 trabajadores de las actividades económicas más representativas en la CM, entendidas como aquellas que tienen más de 5000 trabajadores. La descripción y ficha técnica de cómo se ha llevado a cabo la selección muestral para este estudio puede verse en el Anexo I.

Como objetivos específicos para este estudio se plantean los siguientes: determinar los Grupos Primarios de Ocupación que presentan necesidades específicas; reflexionar sobre las causas que provocan estas necesidades; identificar las actuaciones a realizar para cubrir estas necesidades y conocer en profundidad los procesos de contratación activa, las necesidades de formación externa (trabajadores del mercado laboral) e interna (trabajadores de la empresa) que se identifican en los Grupos Primarios de Ocupación donde existen desajustes.

El estudio analiza diversos indicadores que están relacionados con los trabajadores reales y los trabajadores potenciales, entendiendo como:

- ❖ **Trabajadores reales** son aquellos que están presentes en las empresas. Para su análisis se han definido los siguientes indicadores:
  - ❖ **Estructura ocupacional:** entendida con los grupos primarios de ocupación donde se sitúan los trabajadores y su peso ocupacional.
  - ❖ **Evolución de la demanda:** variaciones en el número de trabajadores de la ocupación que se han producido tanto en el pasado (durante los dos últimos años) como las que están previstas en el futuro (próximos dos), en una escala de valores comprendidos entre -4 y 4.

- ❖ **Cambio de perfil:** Recoge las situaciones en la que se manifiesta la existencia de algún tipo de cambio en el contenido de la ocupación, de manera que requiera una modificación, bien en la persona que la ocupa, bien en la organización de la empresa. El indicador valora este cambio en una escala de 0 a 4 e identifica las causas que los provocan, como pueden ser: ocupación nueva dentro de la empresa, existencia de cambios organizativos, aparición de nueva tecnología para desarrollar las tareas propias de la ocupación, aparición de cambios en las demandas del mercado, cambios en la actividad de la empresa o incorporación de nuevas tareas en la ocupación.
- ❖ **Grado de satisfacción de la cobertura interna:** se analiza el nivel de satisfacción del empresario sobre el modo en que los trabajadores de la propia empresa desempeñan la correspondiente ocupación. Este indicador es valorado en una escala entre 0 y 4. Indaga también sobre las causas que pueden provocar esta insatisfacción: falta de experiencia del trabajador, carencias en la formación base del trabajador, falta de competencias, tanto técnicas como transversales.
- ❖ **Permanencia en la ocupación/Retención en la ocupación:** tiempo medio de permanencia en el empleo de los trabajadores de la ocupación en años.
- ❖ **Promoción en el empleo:** porcentaje de trabajadores de la ocupación que promocionan dentro de la empresa a otras ocupaciones o niveles profesionales.
- ❖ ***Necesidades de formación internas:*** grupos primario de ocupación en los que los empresarios demandan formación. Incluyen las soluciones formativas identificadas como **especialidades formativas** (cursos de formación) que pueden corregir las carencias de los trabajadores presentes.
- ❖ **Trabajadores potenciales:** son aquellos que están en el mercado y pueden acceder a un puesto de trabajo. Se analizan, entre otros aspectos, la contratación activa, el grado de satisfacción de la cobertura externa y las necesidades de formación externas.
  - Contratación activa: recoge los grupos primarios de ocupación en los que se estaban realizando contrataciones en el momento de la realización de la entrevista.
  - **Grado de satisfacción de la cobertura externa:** recoge el nivel de satisfacción de la empresa con los trabajadores que se ofertan en el mercado en el caso de una posible incorporación en los diferentes Grupos Primarios de Ocupación presentes en las empresas. Este indicador es valorado en una escala entre 0 y 4. Recoge también información sobre diferentes causas de insatisfacción como: falta de experiencia del trabajador, carencias en la formación base del trabajador, falta de competencias, tanto

técnicas como transversales (competencias sociales, lingüísticas, informáticas, artísticas, entre otras).

- **Necesidades de formación externas:** grupos primario de ocupación en los que los empresarios creen que es necesario incidir en la formación de los trabajadores del mercado. Incluyen las soluciones formativas identificadas como **especialidades formativas** (cursos de formación) que pueden corregir las carencias de los trabajadores potenciales.

## II RESULTADOS

Teniendo en cuenta el diseño muestral y de los indicadores incluidos en este estudio, se han organizado los resultados bajo tres epígrafes, “descripción del tipo de empresas participantes” donde se realiza un breve análisis descriptivo del tipo de empresas que han participado en el estudio, “estructura ocupacional”, “situación real de las ocupaciones” que presenta el análisis de los trabajadores reales y “situación potencial de las ocupaciones” que muestra cómo es la situación de los trabajadores potenciales. Además en los diferentes apartados se presenta para cada una de estas situaciones una breve explicación de la información que contienen con el objeto de facilitar su lectura y comprensión.

### 1. Descripción del tipo de empresas participantes

Las empresas participantes en el estudio han sido clasificadas atendiendo a dos criterios:

- el tamaño de empresa (número de trabajadores) que ha sido agrupado en tres categorías: “hasta 50 trabajadores”, “de 50 a 100 trabajadores” y “más de 100 trabajadores”
- el grupo sectorial al que pertenecen según su actividad económica. Se han agrupado las diferentes actividades económicas en los siguientes 10 grupos sectoriales que están descritos en el anexo 2.

GS1: INDUSTRIAS METÁLICAS Y DE LA AUTOMOCIÓN
GS 2: INDUSTRIA DE LA ALIMENTACIÓN Y BEBIDAS
GS 3: PAPEL, EDICIÓN Y ARTES GRÁFICAS
GS 4: OTRAS INDUSTRIAS (textil, confección, cuero, calzado, madera, química)
GS 5: CONSTRUCCIÓN, OBRAS, MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN, ENERGÍA EN GENERAL
GS 6: DISTRIBUCIÓN, COMERCIO Y REPARACIÓN
GS 7: HOSTELERÍA
GS 8: TRASPORTE ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES
GS 9: SERVICIOS FINANCIEROS Y SERVICIOS A LAS EMPRESAS
GS 10: ADMINISTRACIÓN, EDUCACIÓN, SERVICIOS SANITARIOS, SOCIALES, PERSONALES Y CULTURALES

Tabla 1. Grupos sectoriales

En la selección muestral las empresas estaban identificadas según fuentes oficiales según su número de trabajadores y actividad económica, sin embargo, tras la finalización del campo se han producido algunas ligeras variaciones por lo que a continuación se presentan dos gráficos

con que describen las empresas que han participado en la encuesta en función del tamaño de empresa y el grupo sectorial.

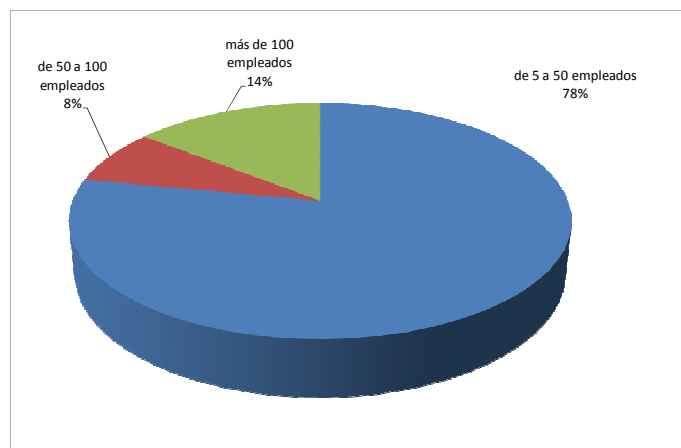


Gráfico 1. Distribución de empresas participantes en función del tamaño de empresa

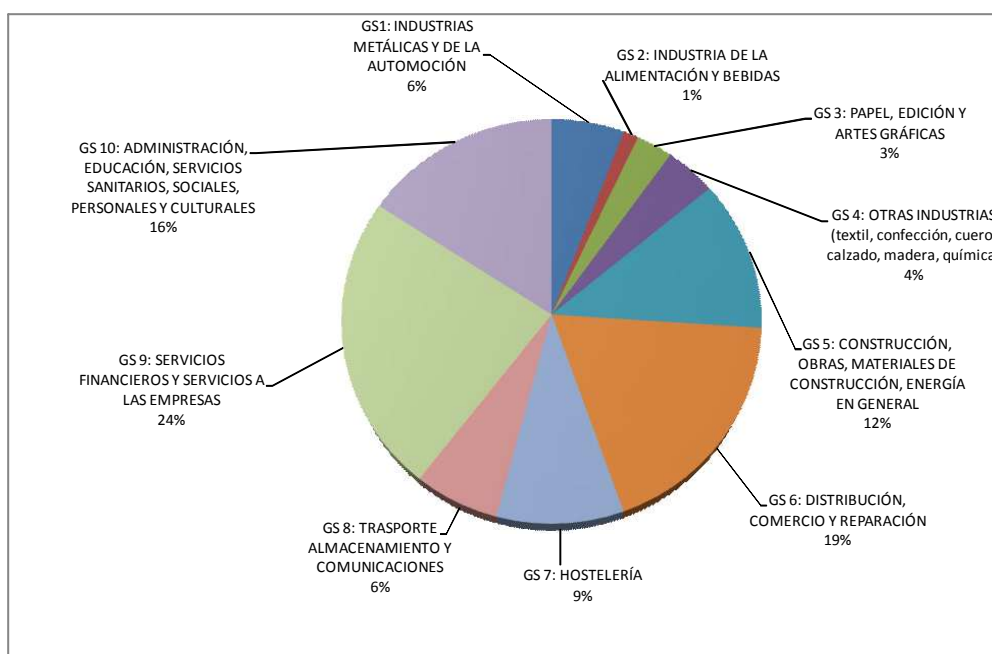


Gráfico 2. Distribución de empresas participantes por grupo sectorial

Un dato que recoge la encuesta es el ámbito de negocio de la empresa; si es local, regional, estatal o internacional que permite categorizarlas y puede ser útil como posterior criterio de análisis (Gráfico 3).

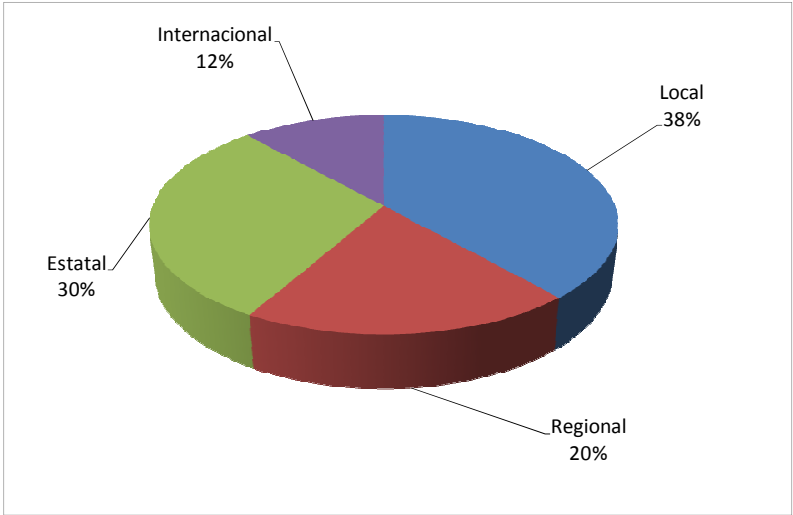


Gráfico 3. Distribución de empresas participantes por ámbito de negocio

Tamaño de empresa	ÁMBITO DE NEGOCIO			
	Local	Regional	Estatal	Internacional
de 5 a 49 empleados	43,9%	20,5%	28,4%	7,3%
de 50 a 99 empleados	28,9%	19,7%	25,0%	26,3%
más de 99 empleados	14,6%	15,3%	43,1%	27,1%
Total	38,5%	19,7%	30,2%	11,6%

Tabla 2. Distribución de las empresas participantes en función del trabajo de empresa y el ámbito de negocio

Según la tabla anterior, las empresas de menor tamaño tienen un ámbito de negocio local o regional, siendo las de mayor tamaño las que se sitúan principalmente en in mercado estatal o internacional.

Por grupo sectorial son los grupos 7 “HOSTELERÍA”, 2 “INDUSTRIA DE LA ALIMENTACIÓN Y BEBIDAS” y 10 “ADMINISTRACIÓN, EDUCACIÓN, SERVICIOS SANITARIOS, SOCIALES, PERSONALES Y CULTURALES” los que presentan un mayor porcentaje de empresas con un ámbito de negocio local. Las empresas con un ámbito de negocio más internacional se sitúan en los grupos sectoriales 3 “PAPEL, EDICIÓN Y ARTES GRÁFICAS”, 8 “TRANSPORTE



ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES” y 1 “INDUSTRIAS METÁLICAS Y DE LA AUTOMOCIÓN”.

Tabla 3. Distribución de las empresas participantes en función del grupo sectorial y el ámbito de negocio

GRUPO SECTORIAL	ÁMBITO DE NEGOCIO			
	Local	Regional	Estatal	Internacional
GS1: INDUSTRIAS METÁLICAS Y DE LA AUTOMOCIÓN	32,8%	20,7%	24,1%	22,4%
GS 2: INDUSTRIA DE LA ALIMENTACIÓN Y BEBIDAS	50,0%	8,3%	25,0%	16,7%
GS 3: PAPEL, EDICIÓN Y ARTES GRÁFICAS	27,6%	13,8%	34,5%	24,1%
GS 4: OTRAS INDUSTRIAS (textil, confección, cuero, calzado, madera, química)	31,7%	19,5%	36,6%	12,2%
GS 5: CONSTRUCCIÓN, OBRAS, MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN, ENERGÍA EN GENERAL	29,8%	30,6%	35,5%	4,1%
GS 6: DISTRIBUCIÓN, COMERCIO Y REPARACIÓN	41,4%	15,6%	31,7%	11,3%
GS 7: HOSTELERÍA	72,6%	14,7%	8,4%	4,2%
GS 8: TRASPORTE ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES	23,4%	12,5%	40,6%	23,4%
GS 9: SERVICIOS FINANCIEROS Y SERVICIOS A LAS EMPRESAS	21,8%	23,1%	41,2%	13,9%
GS 10: ADMINISTRACIÓN, EDUCACIÓN, SERVICIOS SANITARIOS, SOCIALES, PERSONALES Y CULTURALES	57,6%	18,4%	17,1%	7,0%
TOTAL	38,5%	19,7%	30,2%	11,6%

## 2. Estructura ocupacional de las empresas de la CM

La estructura ocupacional representa una idea básica de cómo están estructuradas las empresas de la CM en función del tipo de trabajadores. El estudio analiza por un lado para los diferentes grupos primarios de ocupación si están o no presentes en las empresas de la CM y, por otro, su peso ocupacional, es decir, el porcentaje de empleo que representan dentro de la misma. En los informes específicos global, tamaño de empresa, grupo sectorial y ámbito de negocio pueden consultarse estos resultados, si bien, para este informe se presentan los resultados agrupados en Grandes Grupos Ocupacionales.

### 2.1 Presencia

La Tabla 4 indica que los Grandes Grupos Ocupacionales con mayor presencia, al igual que en el año anterior, siguen siendo los del G1 (Dirección de las empresas...), seguido por el G3 (Técnicos y profesionales de apoyo...), encontrándose en un 83,7 % y un 62,2 % de las empresas de la CM respectivamente. Además se presenta una mayor presencia de Grupos Primarios de Ocupación de “Técnicos y profesionales científicos ...” y “Técnicos y profesionales de apoyo” en las empresas de más de 50 trabajadores

Nivel de empleo	TOTAL	Dirección de las empresas ...	Técnicos y profesionales científicos ...	Técnicos y profesionales de apoyo	Empleados de tipo administrativo	Trab. de los serv. de restauración ...	Trab. cualif. en agricultura ...	Artesanos y trabajadores cualificados ...	Operadores ...	Trabajadores no cualificados
TOTAL	1.002	83,7%	42,3%	62,2%	57,3%	30,9%	0,9%	27,4%	15,6%	35,1%
De 6 a 49 trabajadores	775	81,0%	35,6%	56,3%	52,4%	29,8%	0,4%	28,5%	15,5%	31,7%
De 50 a 99 trabajadores	60	100,0%	63,3%	81,7%	76,7%	25,0%	3,3%	28,3%	21,7%	45,0%
Más de 99 trabajadores	167	90,4%	65,9%	82,6%	73,1%	38,3%	2,4%	22,2%	13,8%	47,3%

Tabla 4. Empresas clasificadas por Nivel de Empleo según Grandes Grupos Ocupacionales

En la Tabla 5, puede observarse la influencia de la actividad económica de la empresa en la presencia de las ocupaciones, por ejemplo:

- ❖ La presencia de “directivos” es menos elevada en las empresas de los Grupos Sectoriales de HOSTELERÍA (GS7), OTRAS INDUSTRIAS (GS4) y COMERCIO Y REPARACIÓN (GS6). Por el contrario, el Grupo Sectorial de la INDUSTRIA DE LA ALIMENTACIÓN Y BEBIDAS (GS2) cuenta con una representación directiva del 100%.

- ❖ Los “técnicos y profesionales científicos”, se posicionan como sucedía en 2009 y 2010 en empresas dedicadas a la ADMINISTRACIÓN, EDUCACIÓN, SERVICIOS SANITARIOS, SOCIALES, PERSONALES Y CULTURALES (GS10) y SERVICIOS FINANCIEROS Y SERVICIOS A LAS EMPRESAS (GS9).
- ❖ Los “técnicos y profesionales de apoyo” predominan en sectores correspondientes al PAPEL, EDICIÓN Y ARTES GRÁFICAS (GS3), INDUSTRIAS METÁLICAS Y DE LA AUTOMOCIÓN (GS1) y a los SERVICIOS FINANCIEROS Y SERVICIOS A LAS EMPRESAS (GS9), desplazando éste último al TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES (GS8) que en el año anterior se encontraba en tercer puesto.
- ❖ Los “artesanos y trabajadores cualificados” se ubican en el grupo sectorial de CONSTRUCCIÓN, OBRAS, MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN, ENERGÍA EN GENERAL (GS5), INDUSTRIAS METÁLICAS Y DE LA AUTOMOCIÓN (GS1) y OTRAS INDUSTRIAS (GS4).
- ❖ Los “operadores...” se encuentran mayoritariamente en los sectores: INDUSTRIA DE LA ALIMENTACIÓN Y BEBIDAS (GS2), OTRAS INDUSTRIAS (GS4) y TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES (GS8).
- ❖ Finalmente los “trabajadores no cualificados” se sitúan en mayoritariamente en el sector de HOSTELERÍA (GS7), seguido del grupo sectorial del PAPEL, EDICIÓN Y ARTES GRÁFICAS (GS3).

Grupo sectorial	Dirección de las empresas ...	Técnicos y profesionales científicos ...	Técnicos y profesionales de apoyo	Empleados de tipo administrativo	Trab. de los serv. de restauración ...	Trab. cualif. en agricultura ...	Artesanos y trabajadores cualificados ...	Operadores ...	Trabajadores no cualificados
TOTAL	83,7%	42,3%	62,2%	57,3%	30,9%	0,9%	27,4%	15,6%	35,1%
GS1	93,1%	41,4%	74,1%	69,0%	3,4%	.	67,2%	27,6%	31,0%
GS2	100,0%	8,3%	41,7%	50,0%	58,3%	.	41,7%	50,0%	41,7%
GS3	86,2%	34,5%	75,9%	72,4%	6,9%	.	41,4%	27,6%	44,8%
GS4	80,5%	22,0%	65,9%	68,3%	7,3%	.	61,0%	46,3%	31,7%
GS5	82,6%	29,8%	61,2%	60,3%	5,8%	.	70,2%	19,0%	24,8%
GS6	81,4%	32,4%	59,6%	56,4%	44,7%	1,1%	28,7%	19,7%	36,7%
GS7	71,6%	5,3%	33,7%	28,4%	92,6%	.	8,4%	3,2%	65,3%
GS8	87,1%	32,3%	66,1%	67,7%	17,7%	.	11,3%	35,5%	25,8%
GS9	87,0%	61,9%	70,7%	64,4%	11,7%	1,3%	10,0%	4,6%	29,7%
GS10	84,1%	70,1%	62,4%	49,0%	49,7%	2,5%	10,2%	7,0%	35,0%

Tabla 5. Empresas clasificadas por el Grupo Sectorial según Grandes Grupos Ocupacionales

Si se analiza la presencia de ocupaciones en función del ámbito de negocio de las empresas (Tabla 6), se observa que las empresas de ámbito internacional tienen perfiles de trabajadores más cualificados.

Ámbito de negocio	Dirección de las empresas ...	Técnicos y profesionales científicos ...	Técnicos y profesionales de apoyo	Empleados de tipo administrativo	Trab. de los serv. de restauración ...	Trab. cualif. en agricultura ...	Artesanos y trabajadores cualificados ...	Operadores ...	Trabajadores no cualificados
TOTAL	83,7%	42,3%	62,2%	57,3%	30,9%	0,9%	27,4%	15,6%	35,1%
LOCAL	80,3%	33,2%	47,4%	42,1%	45,5%	1,1%	26,3%	12,6%	36,1%
REGIONAL	86,6%	38,8%	65,7%	59,7%	29,4%	2,0%	33,8%	20,9%	40,3%
ESTATAL	81,9%	50,0%	69,7%	67,8%	19,1%	-	27,0%	16,1%	29,9%
INTERNACIONAL	94,9%	58,5%	84,7%	75,4%	16,9%	0,8%	22,0%	15,3%	36,4%

Tabla 6. Empresas clasificadas por el ámbito de negocio según Grandes Grupos Ocupacionales

## 2.2 Peso ocupacional

Otro factor importante que indica la calidad del empleo dentro de la Comunidad de Madrid, es el peso ocupacional de los diferentes Grupos Primarios de Ocupación, puesto que representa el número de trabajadores existente en cada ocupación.

Según la Tabla 7, el mayor porcentaje de empleo, en las empresas de la CM, se concentra en puestos “Técnicos y profesionales científicos” y “Técnicos y profesionales de apoyo” que suponen el 40 % de empleo y puestos relacionados con “Trab. de los serv. de restauración....” con cerca de un 20 %. Así, en el caso de las empresas de mediano y gran tamaño uno de cada dos trabajadores ocupa un puesto con un perfil técnico, mientras que las empresas donde el peso ocupacional es mayor para el Gran Grupo “Trab. de los serv. de restauración....” son de pequeño tamaño.

Nivel de empleo	Dirección de las empresas ...	Técnicos y profesionales científicos ...	Técnicos y profesionales de apoyo	Empleados de tipo administrativo	Trab. de los serv. de restauración ...	Trab. cualif. en agricultura ...	Artesanos y trabajadores cualificados ...	Operadores ...	Trabajadores no cualificados
TOTAL	4,6%	19,6%	19,5%	11,7%	18,4%	0,3%	8,7%	3,5%	13,7%
De 6 a 49 trabajadores	6,9%	12,4%	13,9%	10,4%	23,7%	0,0%	14,3%	3,6%	14,7%
De 50 a 99 trabajadores	4,7%	33,3%	18,9%	11,3%	14,8%	0,3%	4,4%	6,6%	5,7%
Más de 99 trabajadores	2,4%	23,0%	25,2%	12,9%	14,2%	0,6%	4,4%	2,6%	14,7%

Tabla 7. Número de trabajadores clasificados por Nivel de Empleo según Grandes Grupos Ocupacionales (% de empleo)

La Tabla 8 representa la presencia de los Grandes Grupos en los distintos grupos sectoriales, en ella se observa que:

- ❖ Los “técnicos y profesionales científicos” se sitúan principalmente en los sectores de ADMINISTRACIÓN, EDUCACIÓN, SERVICIOS SANITARIOS, SOCIALES, PERSONALES Y CULTURALES (GS10), seguido por los grupos sectoriales SERVICIOS FINANCIEROS Y SERVICIOS A LAS EMPRESAS (GS9 y PAPEL, EDICIÓN Y ARTES GRÁFICAS (GS3).
- ❖ Los “técnicos y profesionales de apoyo” se encuentran mayoritariamente en los sectores de INDUSTRIA DE LA ALIMENTACIÓN Y BEBIDAS (GS2), ADMINISTRACIÓN, EDUCACIÓN, SERVICIOS SANITARIOS, SOCIALES, PERSONALES Y CULTURALES (GS10) y PAPEL, EDICIÓN Y ARTES GRÁFICAS (GS3).

Grupo sectorial	Dirección de las empresas ...	Técnicos y profesionales científicos ...	Técnicos y profesionales de apoyo	Empleados de tipo administrativo	Trab. de los serv. de restauración ...	Trab. cualif. en agricultura ...	Artesanos y trabajadores cualificados ...	Operadores ...	Trabajadores no cualificados
TOTAL	4,6%	19,6%	19,5%	11,7%	18,4%	0,3%	8,7%	3,5%	13,7%
GS1	5,9%	10,9%	16,0%	7,5%	0,1%	0,0%	49,1%	4,8%	5,7%
GS2	3,7%	0,4%	29,7%	6,6%	15,9%	0,0%	5,8%	19,6%	18,2%
GS3	7,1%	20,8%	26,2%	19,4%	0,6%	0,0%	12,8%	3,8%	9,3%
GS4	7,6%	4,1%	16,7%	14,6%	0,3%	0,0%	17,1%	19,2%	20,4%
GS5	4,6%	16,3%	14,1%	19,6%	0,3%	0,0%	26,5%	3,9%	14,7%
GS6	6,9%	6,7%	18,4%	12,2%	27,6%	0,1%	11,4%	3,3%	13,4%
GS7	3,2%	1,8%	3,2%	9,4%	67,9%	0,0%	1,2%	0,4%	12,9%
GS8	7,0%	7,6%	14,7%	16,5%	4,5%	0,0%	5,9%	19,6%	24,2%
GS9	4,6%	20,8%	19,6%	12,5%	16,0%	0,6%	4,9%	0,5%	20,3%
GS10	2,6%	36,9%	27,3%	7,0%	17,1%	0,6%	0,6%	3,4%	4,5%

Tabla 8. Número de trabajadores clasificados por Grupo Sectorial según Grandes Grupos Ocupacionales (%)

Si se analiza cómo se distribuye el peso ocupacional en función del ámbito de negocio de la empresa se observa que los trabajadores del Gran Grupo “Trab. cualif. en agricultura...” se encuentran en empresas de ámbito local o regional y aún siendo muy importante el peso de los trabajadores de los Grandes Grupos “Técnicos y profesionales científicos...” y “Técnicos y profesionales de apoyo” este es inferior en las empresas con carácter “internacional” pasando de ser aproximadamente del 40 % al 27 %.

Ámbito de negocio	Dirección de las empresas ...	Técnicos y profesionales científicos ...	Técnicos y profesionales de apoyo	Empleados de tipo administrativo	Trab. de los serv. de restauración ...	Trab. cualif. en agricultura ...	Artesanos y trabajadores cualificados ...	Operadores ...	Trabajadores no cualificados
TOTAL	4,6%	19,6%	19,5%	11,7%	18,4%	0,3%	8,7%	3,5%	13,7%
LOCAL	6,4 %	24,6 %	13,6 %	7,0 %	14,0 %	2,1 %	11,1 %	3,9 %	17,3 %
REGIONAL	4,8 %	27,0 %	11,2 %	6,8 %	25,1 %	0,1 %	8,6 %	3,1 %	13,1 %
ESTATAL	3,6 %	15,4 %	24,8 %	14,1 %	14,9 %	-	8,3 %	2,5 %	16,4 %
INTERNACIONAL	4,1 %	12,3 %	14,3 %	18,2 %	39,4 %	0,0 %	6,9 %	1,8 %	3,1 %

Tabla 9. Número de trabajadores clasificados por Ámbito de Negocio de la empresa según Grandes Grupos Ocupacionales (%)

## 2.3 Requerimiento de idiomas

En relación con si son requeridos los idiomas para los diferentes puestos de trabajo se ha encontrado que existe necesidad un requerimiento de idiomas importante en el 22,7 % de los grupos primarios de ocupación. Entendiendo como requerimiento importante si es demandado para al menos el 25 % de los trabajadores del grupo primario de ocupación. Los idiomas más requeridos son por este orden: Inglés (51 %), Francés (18 %), Alemán (10%), Chino (3 %) y otras lenguas cooficiales (2%).

Del análisis de los grandes grupos puede apreciarse donde se sitúan estos requerimientos dentro de la estructura ocupacional. En el Gráfico 4, puede verse como este requerimiento se sitúa en los puestos directivos y técnicos, destacando el Gran Grupo “Técnicos y profesionales científicos..” donde para uno de cada dos grupos primarios de ocupación se requieren idiomas de manera importante.

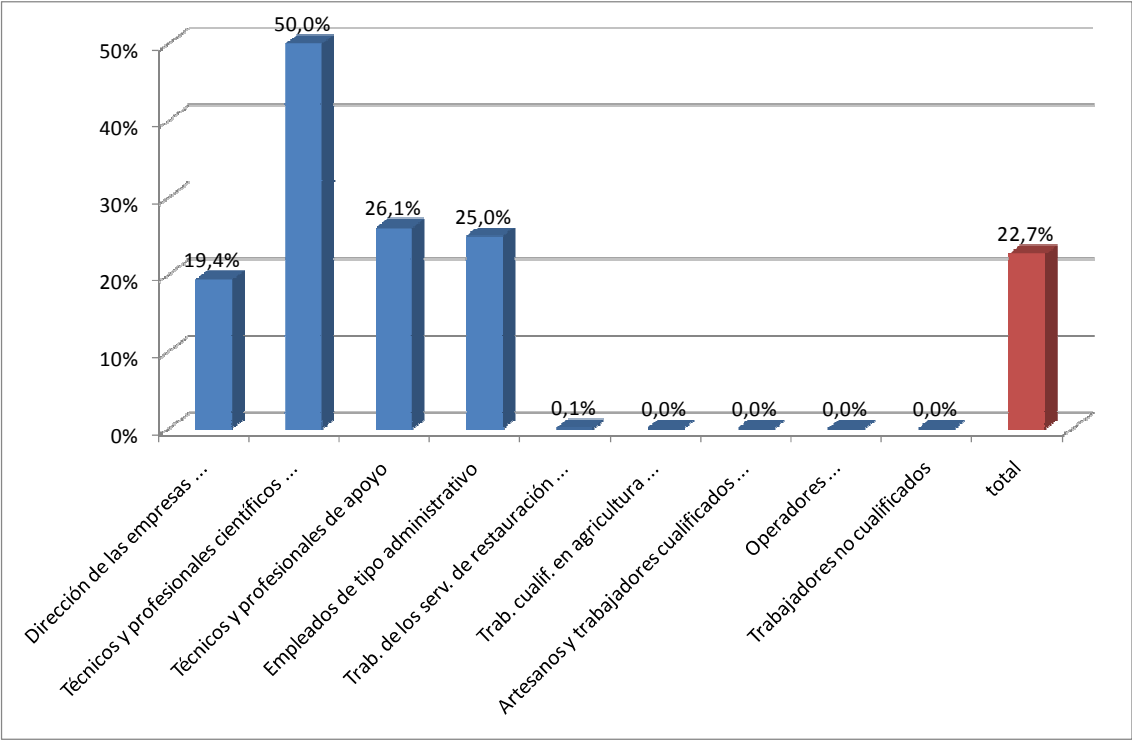


Gráfico 4. Requerimiento de idiomas importante, Gran Grupo

### 3. Situación real de las ocupaciones

En relación con análisis de la situación real de las ocupaciones el estudio ha recogido información de sobre cómo está previsto evolucione la demanda para los distintos grupos primarios de ocupación encontrados, si se están produciendo cambios en los perfiles, cómo están de satisfechas las empresas y empresarios con los trabajadores que ocupan estos grupos primarios de ocupación, las necesidades de formación de los trabajadores presentes en las empresas y su permanencia y promoción dentro de la misma.

#### 3.1 Evolución de la demanda

En el Gráfico 5, se puede observar que la evolución de la demanda en los próximos dos años tiende a la estabilidad, representándose en un porcentaje de 88,22 %. Así mismo, se encuentra que la disminución del número de trabajadores es considerablemente menor a la que se venía presentando en los últimos años (41,94 %), ya que se prevé que a futuro tal disminución será del 9,37 % de las ocupaciones.

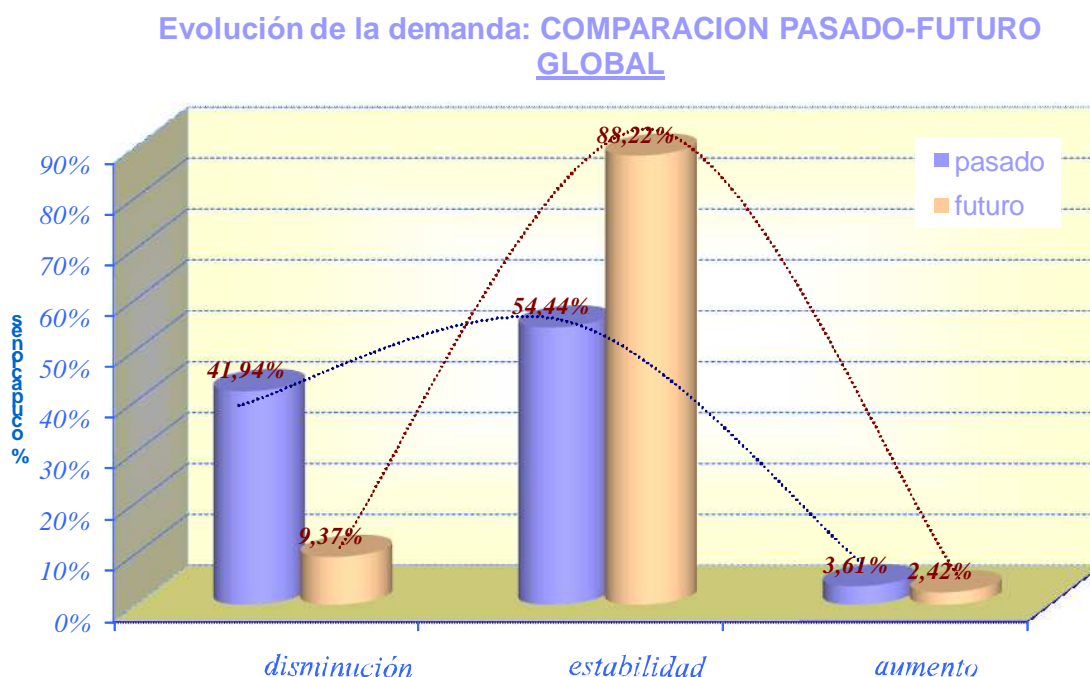


Gráfico 5. Evolución de la demanda: comparación pasado-futuro



Nivel de empleo	Evolución de la demanda			
	Pasado		Futuro	
	Disminución	Aumento	Disminución	Aumento
De 6 a 49 trabajadores	44,48%	4,73%	7,85%	3,07%
De 50 a 99 trabajadores	24,00%	5,33%	1,56%	6,25%
Más de 99 trabajadores	19,67%	2,93%	3,18%	1,82%

Tabla 10. Evolución de la demanda de ocupaciones (%). Tamaño de empresa

Respecto al análisis de la situación de las ocupaciones en función del tamaño de empresa (Tabla 10), al igual que en ediciones anteriores, siguen siendo las empresas de tamaño pequeño, las que se ven más afectadas por la disminución del número de trabajadores, en un 44,48 % de las ocupaciones en el pasado y 7,85 % en el futuro.

Grupo sectorial	Evolución de la demanda			
	Pasado		Futuro	
	Disminución	Aumento	Disminución	Aumento
GS1. Industrias metálicas y de la automoción	20,35%	5,31%	6,00%	1,00%
GS2. Industria de la alimentación y bebidas	24,32%	2,70%	0,00%	3,13%
GS3. Papel, edición y artes gráficas	33,85%	3,08%	0,00%	0,00%
GS4. Otras industrias (textil, confecc., cuero, calzado,...)	36,71%	6,33%	0,00%	3,17%
GS5. Construcción, obras, mat. de construc, energía electr.	44,64%	8,04%	3,37%	8,99%
GS6. Distribución, comercio y reparación	29,68%	3,87%	4,70%	4,03%
GS7. Hostelería	14,29%	1,79%	3,51%	0,00%
GS8. Transporte, almacenamiento y comunicaciones	39,13%	3,26%	2,44%	7,32%
GS9. Servicios financieros y servicios a empresas	33,94%	4,85%	6,08%	2,03%
GS10. Admón., Educación, S. Sanitarios, Sociales, Personales y Culturales	19,21%	2,26%	2,61%	1,31%

Tabla 11. Evolución de la demanda de ocupaciones (%). Grupos sectoriales

En referencia a la Tabla 11, y en comparación de los distintos grupos sectoriales, ha sido el sector de la CONSTRUCCIÓN, OBRAS, MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN, ENERGÍA ELÉCTRICA (GS5), el más afectado, al haber sufrido una disminución en el número de trabajadores, en un 44,64 % de sus ocupaciones, seguido del grupo sectorial 8 "Transporte, almacenamiento y comunicaciones" que se sitúa en torno al 40%.

Ámbito de negocio	Evolución de la demanda			
	Pasado		Futuro	
	Disminución	Aumento	Disminución	Aumento
LOCAL	37,10%	4,03%	6,76%	5,41%
REGIONAL	31,51%	3,65%	2,17%	1,63%
ESTATAL	31,12%	7,05%	5,53%	3,69%
INTERNACIONAL	25,27%	3,23%	4,07%	2,33%

Tabla 12. Evolución de la demanda de ocupaciones (%). Ámbito de negocio

Si se analiza como ha sido la evolución de la demanda en función del ámbito de negocio de las empresas se aprecia como las de un ámbito internacional han sufrido una menor disminución en el empleo en los últimos años (Tabla 12).

### 3.2 Cambio de perfil

A continuación se analiza si los perfiles de los diferentes grupos primarios de ocupación están experimentado cambios debidos a causas como la incorporación de nuevas tecnologías, cambios organizativos, cambios en las demandas del mercado, etc. En concreto, el 19,8 % de los trabajadores de la Comunidad de Madrid van a verse afectados por cambios de perfiles importantes en sus puestos de trabajo, se denota un aumento considerable respecto de años anteriores, donde el cambio de perfil era de un 5 % aproximadamente. Entre los grupos sectoriales que muestran un mayor cambio de perfil se destacan: CONSTRUCCIÓN, OBRAS, MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN, ENERGÍA EN GENERAL (GS5) y el sector del PAPEL, EDICIÓN Y ARTES GRÁFICAS (GS3), grupos sectoriales en los que ya se han observado estos cambios en otras ediciones del estudio (Tabla 13).

Grupo sectorial	Cambio de perfil		
	Sí	No	TOTAL
GS1. Industrias metálicas y de la automoción	4,0%	96,0%	100,0%
GS2. Industria de la alimentación y bebidas	1,4%	98,6%	100,0%
GS3. Papel, edición y artes gráficas	30,9%	69,1%	100,0%
GS4. Otras industrias (textil, confecc., cuero, calzado,...)	16,0%	84,0%	100,0%
GS5. Construcción, obras, mat. de construc, energía electr.	56,7%	43,3%	100,0%
GS6. Distribución, comercio y reparación	5,5%	94,5%	100,0%
GS7. Hostelería	1,4%	98,6%	100,0%
GS8. Transporte, almacenamiento y comunicaciones	8,4%	91,6%	100,0%
GS9. Servicios financieros y servicios a empresas	28,9%	71,1%	100,0%
GS10. Admon, Educación, S. Sanitarios, Sociales, Personales y Culturales	6,9%	93,1%	100,0%
TOTAL	19,8%	80,2%	100,0%

Tabla 13. Trabajadores afectados por un cambio de perfil importante (%). Grupos sectoriales.

Por otro lado, son las empresas de gran tamaño las que presenta un mayor porcentaje de trabajadores afectados por cambios en sus perfiles (Tabla 14).

Nivel de empleo	Cambio de perfil		
	Sí	No	TOTAL
De 6 a 49 trabajadores	15,6%	84,4%	100,0%
De 50 a 99 trabajadores	13,5%	86,5%	100,0%
Más de 99 trabajadores	25,1%	74,9%	100,0%
TOTAL	19,8%	80,2%	100,0%

Tabla 14. Trabajadores afectados por un cambio de perfil importante (%) Tamaño de empresa

El análisis en función del ámbito de negocio de las empresas muestra cómo las empresas con carácter internacional presentan mayor número de trabajadores afectados por estos cambios (Tabla 15).

Ámbito de negocio	Cambio de perfil		
	Sí	No	TOTAL
LOCAL	5,6%	94,4%	100,0%
REGIONAL	5,7%	94,3%	100,0%
ESTATAL	16,5%	83,5%	100,0%
INTERNACIONAL	42,0%	58,0%	100,0%
TOTAL	19,8%	80,2%	100,0%

Tabla 15. Trabajadores afectados por un cambio de perfil importante (%). Ámbito de negocio

En la Tabla 16 se recogen las ocupaciones con cambios de perfil más importantes.

CNO-4		Cambio de perfil	Ocupación nueva	Cambios organizativos	Aparición de nueva tecnología	Cambios en las demandas del mercado	Cambios en la actividad de la empresa	Incorporación de nuevas tareas a la ocupación
2411	Físicos y astrónomos	4,0	0,0	4,0	4,0	0,0	0,0	0,0
2821	Sociólogos, geógrafos, antropólogos, arqueólogos y afines	4,0	0,0	4,0	4,0	0,0	0,0	0,0
3141	Técnicos en ciencias biológicas (excepto en áreas sanitarias)	4,0	4,0	0,0	0,0	0,0	0,0	4,0
3814	Técnicos de la Web	4,0	4,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
5499	Vendedores no clasificados bajo otros epígrafes	4,0	0,0	0,0	4,0	0,0	0,0	0,0
7612	Lutieres y similares; afinadores de instrumentos musicales	4,0	0,0	0,0	2,0	0,0	0,0	0,0
8192	Operadores de calderas y máquinas de vapor	4,0	0,0	0,0	4,0	0,0	0,0	0,0
2464	Ingenieros técnicos aeronáuticos	4,0	0,0	4,0	4,0	0,0	0,0	0,0
2454	Ingenieros geógrafos y cartógrafos	4,0	0,0	4,0	4,0	0,0	0,0	0,0
2434	Ingenieros aeronáuticos	3,9	0,0	3,8	3,9	0,0	0,0	0,0

CNO-4		Cambio de perfil	Ocupación nueva	Cambios organizativos	Aparición de nueva tecnología	Cambios en las demandas del mercado	Cambios en la actividad de la empresa	Incorporación de nuevas tareas a la ocupación
2462	Ingenieros técnicos de obras públicas	3,9	0,0	4,0	4,0	0,0	0,0	0,0
2432	Ingenieros en construcción y obra civil	3,8	0,0	4,0	4,0	0,0	0,0	0,0
9431	Ordenanzas	3,8	0,0	4,0	4,0	0,0	0,0	0,0
3521	Mediadores y agentes de seguros	3,8	0,0	4,0	0,6	0,0	0,0	0,0
2481	Arquitectos técnicos y técnicos urbanistas	3,7	0,0	4,0	4,0	0,0	0,0	0,0
3402	Comerciales de préstamos y créditos	3,7	0,0	4,0	4,0	0,0	0,0	0,0
3129	Otros técnicos de las ciencias físicas, químicas, medioambientales y de las ingenierías	3,6	0,0	3,9	3,9	0,0	0,0	0,0
2451	Arquitectos (excepto arquitectos paisajistas y urbanistas)	3,4	0,0	4,0	4,0	0,0	0,0	0,0
7532	Instaladores y reparadores en electromedicina	3,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	4,0

Tabla 16. Grupos primarios de Ocupación con mayor Cambio de perfil

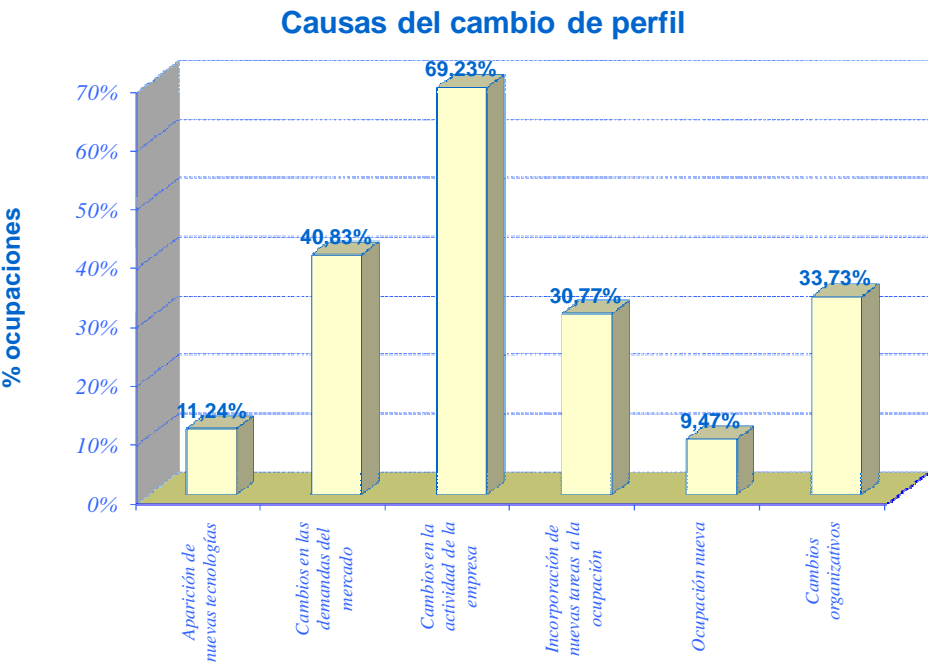


Gráfico 6. Causas de los cambios en los perfiles de las ocupaciones

En cuanto al análisis de las causas, que dan lugar a estos cambios de perfil, se puede apreciar un comportamiento diferente respecto de ediciones anteriores, siendo la causa predominante del

cambio de perfil en las ocupaciones “Los Cambios en la Actividad de la Empresa”, con un 69,23%, seguido de “Cambios en la Demanda del Mercado”, con un 40,83%. (Gráfico 6). Las empresas de ámbito internacional, en las que se ha encontrado un mayor cambio de perfil, se observa como éste se debe en mayor medida a cambios en la actividad de la empresa, en las demandas del mercado o cambios organizativos (Gráfico 7). También se puede apreciar como es menor la importancia de la causa debida a la incorporación de nuevas tareas en la ocupación.

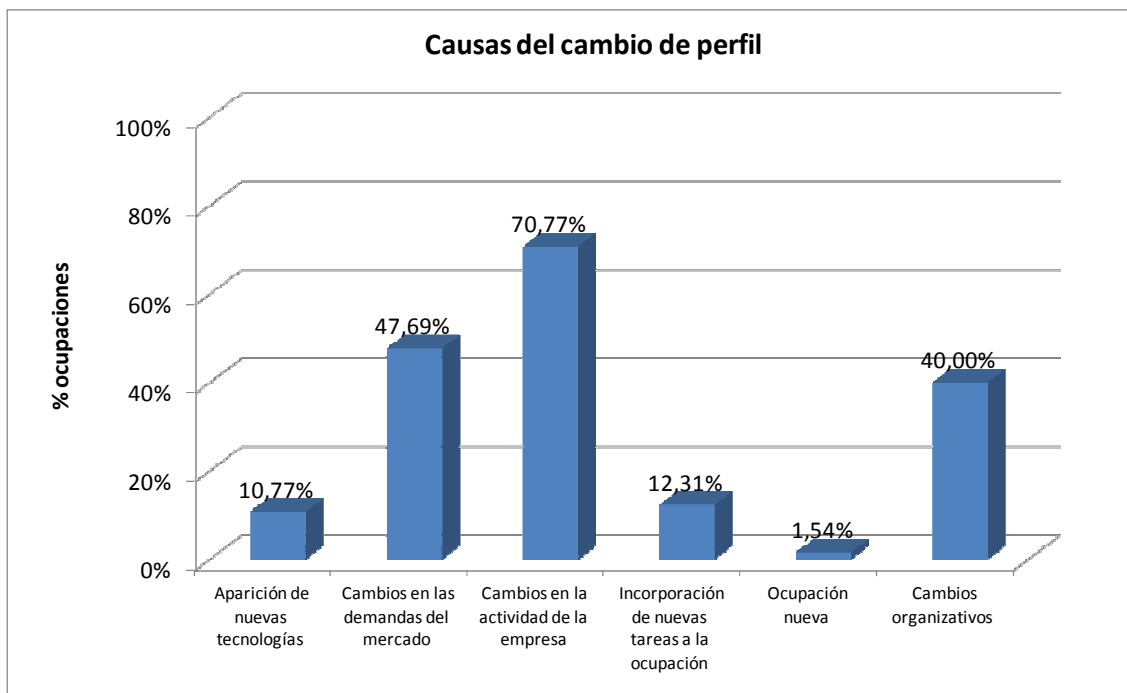


Gráfico 7. Causas de los cambios en los perfiles de las ocupaciones. Empresas de ámbito internacional

### 3.3 Grado de satisfacción de la cobertura interna

Respecto de la satisfacción del empresario con sus trabajadores, en cuanto al perfil requerido para la ocupación, se encontró que existe un alto grado de satisfacción, ya que un 83,4 % de los trabajadores de la Comunidad de Madrid, se ajusta, en opinión de los empresarios, a las necesidades del puesto de trabajo. Este porcentaje es ligeramente inferior al recogido en ediciones anteriores.

En esta ocasión son las pequeñas empresas donde encontramos una mayor satisfacción, representada en un 95,6 % de los trabajadores hecho que puede deberse a que también es en este tipo de empresa donde ha disminuido en menor medida el número de trabajadores (Tabla 17).

Nivel de empleo	Satisfacción interna		
	Sí	No	TOTAL
De 6 a 49 trabajadores	95,6%	4,4%	100,0%
De 50 a 99 trabajadores	81,6%	18,4%	100,0%
Más de 99 trabajadores	73,0%	27,0%	100,0%
TOTAL	83,4%	16,6%	100,0%

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

En general, existe un alto grado de satisfacción en los grupos sectoriales con los trabajadores presentes en las empresas (Tabla 18), sin embargo, en el sector de la “Construcción, obras, materiales de construcción, energía eléctrica...”, dicha satisfacción es bastante inferior a la media, hecho que puede estar relacionado con el alto porcentaje de trabajadores afectado por los cambios de perfil. Se aprecia también, respecto a la edición anterior que los grupos sectoriales de ADMINISTRACIÓN, EDUCACIÓN, SERVICIOS SANITARIOS, SOCIALES, PERSONALES Y CULTURALES (GS10) y el de TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES (GS8), han visto también, aunque levemente disminuida, la satisfacción de los empresarios con sus trabajadores.

Grupo sectorial	Satisfacción interna		
	Sí	No	TOTAL
GS1. Industrias metálicas y de la automoción	91,8%	8,2%	100,0%
GS2. Industria de la alimentación y bebidas	100,0%	-	100,0%
GS3. Papel, edición y artes gráficas	97,3%	2,7%	100,0%
GS4. Otras industrias (textil, confecc., cuero, calzado,...)	98,8%	1,2%	100,0%
GS5. Construcción, obras, mat. de construc, energía electr.	42,3%	57,7%	100,0%
GS6. Distribución, comercio y reparación	92,8%	7,2%	100,0%
GS7. Hostelería	90,5%	9,5%	100,0%
GS8. Transporte, almacenamiento y comunicaciones	89,8%	10,2%	100,0%
GS9. Servicios financieros y servicios a empresas	94,3%	5,7%	100,0%
GS10. Admon, Educación, S. Sanitarios, Sociales, Personales y Culturales	78,5%	21,5%	100,0%
TOTAL	83,4%	16,6%	100,0%

Tabla 18. Satisfacción interna alta: Trabajadores afectados (%). Grupos sectoriales

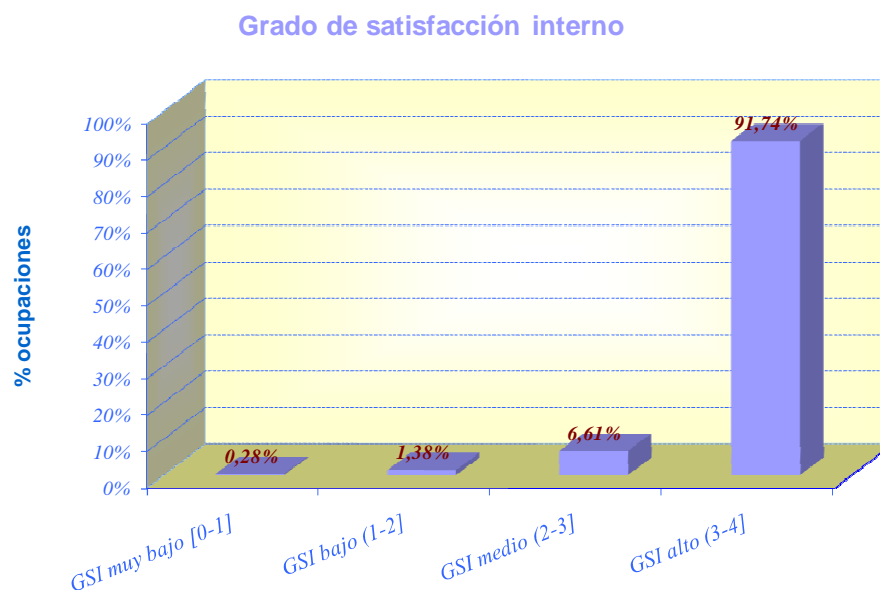


Gráfico 8. Grado de satisfacción interno. Ocupaciones afectadas (%)

El Gráfico 9 presenta el porcentaje de ocupaciones en las que los entrevistados han manifestado no estar satisfechos con los trabajadores que en estos momentos los desempeñan, encontrando un alto grado de satisfacción interna, representado con un 91,74 % en las ocupaciones en las que existe insatisfacción. Esta insatisfacción se debe a la falta de “Competencias Transversales”, representada con un 45,62 %, seguida de falta de “Experiencia”, con 43,32 % (Gráfico 9).

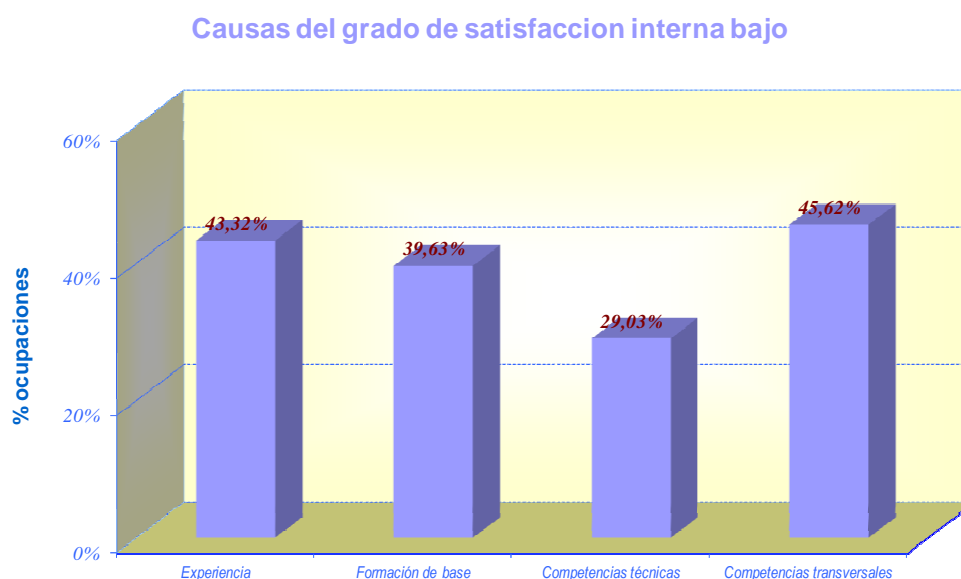


Gráfico 9. Causas de la inadecuación en los trabajadores de las empresas

En la Tabla 19, se presentan algunas de las ocupaciones con mayor grado de insatisfacción.

8192	Operadores de calderas y máquinas de vapor
2466	Ingenieros técnicos de minas, metalúrgicos y afines
3327	Ayudantes de veterinaria
3531	Representantes de aduanas
9442	Clasificadores de desechos, operarios de punto limpio y recogedores de chatarra
7321	Herreros y forjadores
8121	Operadores en instalaciones para la obtención y transformación de metales
8331	Operadores de maquinaria de movimientos de tierras y equipos similares
3325	Ayudantes fisioterapeutas
8332	Operadores de grúas, montacargas y de maquinaria similar de movimiento de materiales
5430	Expendedores de gasolineras
8420	Conductores de autobuses y tranvías
7111	Encofradores y operarios de puesta en obra de hormigón

Tabla 19. Ocupaciones Con Mayor Grado De Insatisfacción Interna

Finalmente, resulta interesante el análisis en función del ámbito de negocio de la empresa, en el que como puede apreciarse en la Tabla 20, son las empresas de carácter estatal las que están menos satisfechas con sus trabajadores. Las dos principales causas de insatisfacción para este tipo de empresas se sitúan en la formación base y las competencias transversales (Gráfico 10)

Nivel de empleo	Satisfacción interna		
	Sí	No	TOTAL
LOCAL	97,2%	2,8%	100,0%
REGIONAL	94,7%	5,3%	100,0%
ESTATAL	65,3%	34,7%	100,0%
INTERNACIONAL	91,9%	8,1%	100,0%
TOTAL	83,4%	16,6%	100,0%

Tabla 20. Satisfacción interna alta: Trabajadores afectados (%). Ámbito de negocio



### Causas del grado de satisfacción interna bajo

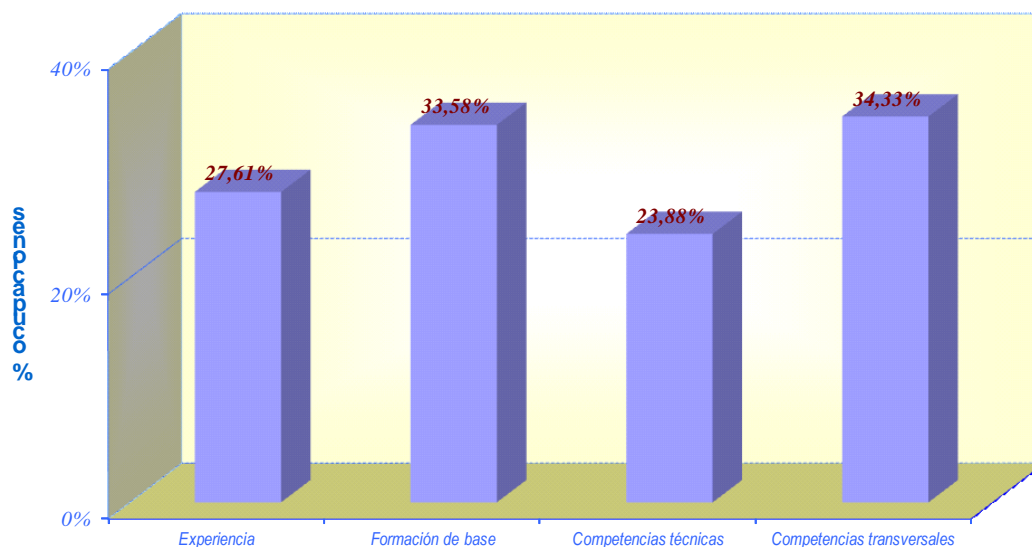


Gráfico 10. Causas de la inadecuación en los trabajadores de las empresas con ámbito de negocio estatal.

### 3.4 Necesidades de formación internas

A continuación se analiza la existencia de necesidades de formación en los trabajadores de las empresas. La necesidad de formación de dichos trabajadores se sitúa en un 23,3 %, Se ha encontrado que estas necesidades disminuyen al aumentar el tamaño de la empresa pasando del 26,7 % en las empresas de pequeño tamaño al 19,5 % en las empresas de gran tamaño (Tabla 21).

Nivel de empleo	Necesidades de formación (internas)		
	Sí	No	TOTAL
De 6 a 49 trabajadores	26,9%	73,1%	100,0%
De 50 a 99 trabajadores	25,5%	74,5%	100,0%
Más de 99 trabajadores	19,5%	80,5%	100,0%
TOTAL	23,3%	76,7%	100,0%

Tabla 21. Necesidades de formación de los trabajadores reales: Trabajadores afectados (%). Tamaño de empresa

Del análisis de las necesidades de formación de los trabajadores, en función del Grupo Sectorial en el que se sitúan (Tabla 22), hay que destacar las empresas del sector de SERVICIOS FINANCIEROS Y SERVICIOS A EMPRESAS (GS9), el cual denota un mayor índice de necesidades de formación, con un 40 %.

Grupo sectorial	Necesidades de formación (internas)		
	Sí	No	TOTAL
GS1. Industrias metálicas y de la automoción	11,7%	88,3%	100,0%
GS2. Industria de la alimentación y bebidas	-	100,0%	100,0%
GS3. Papel, edición y artes gráficas	-	100,0%	100,0%
GS4. Otras industrias (textil, confecc., cuero, calzado,...)	-	100,0%	100,0%
GS5. Construcción, obras, mat. de construc, energía electr.	11,4%	88,6%	100,0%
GS6. Distribución, comercio y reparación	11,5%	88,5%	100,0%
GS7. Hostelería	21,0%	79,0%	100,0%
GS8. Transporte, almacenamiento y comunicaciones	22,5%	77,5%	100,0%
GS9. Servicios financieros y servicios a empresas	41,1%	58,9%	100,0%
GS10. Admon, Educación, S. Sanitarios, Sociales, Personales y Culturales	21,2%	78,8%	100,0%
TOTAL	23,3%	76,7%	100,0%

Tabla 22. Necesidades de formación de los trabajadores reales: Trabajadores afectados (%). Grupos Sectoriales

Por último, resulta interesante analizar la situación de las necesidades de formación de los trabajadores en función del ámbito de negocio de la empresa (Gráfico 11) donde puede apreciarse un mayor porcentaje de trabajadores afectados en las empresas de carácter internacional.

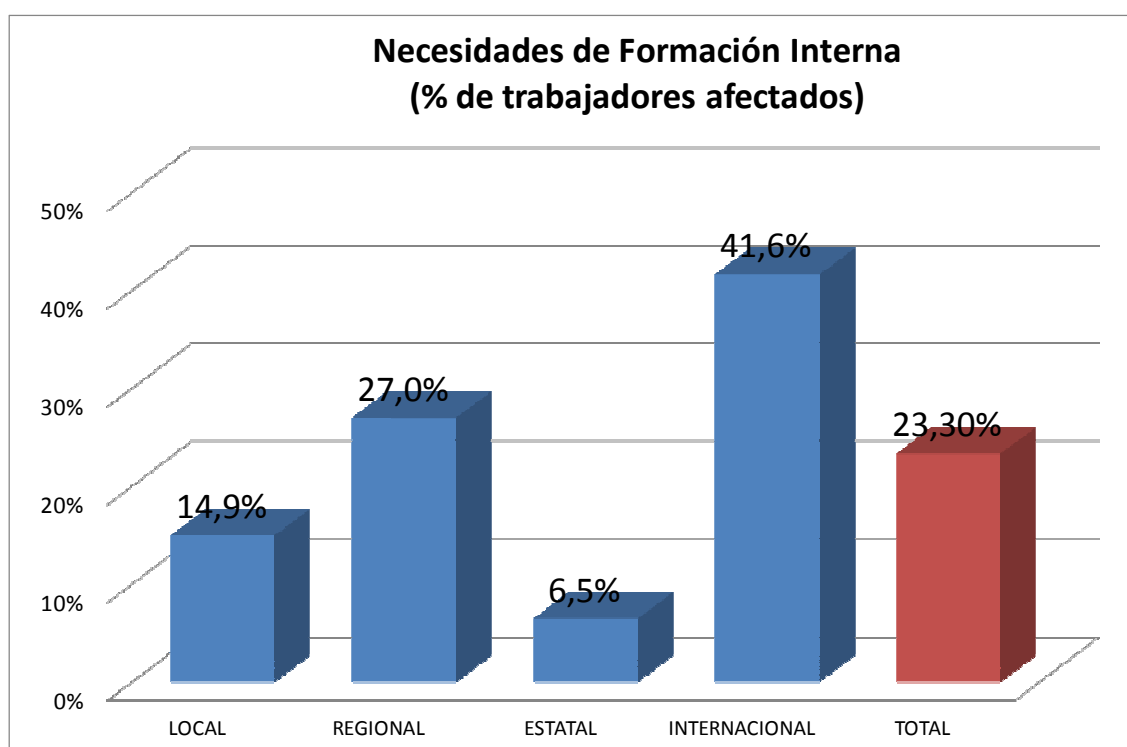


Gráfico 11. Necesidades de formación de los trabajadores reales: Trabajadores afectados (%). Ámbito de negocio.

En relación con las especialidades formativas más demandadas para los trabajadores de las empresas (Tabla 23), se encuentra que estas se sitúan en cuatro áreas principales:

- competencias transversales como dirección, orientación al cliente o trabajo en equipo,
- financiera marketing y comercio,
- informática específica, y,
- inglés específico.

Además, se han identifica como muy importante la necesidad de formación relacionada con “Prevención y Riesgos Laborales” y “Seguridad e Higiene en Trabajo” en diferentes puestos y niveles de responsabilidad.

ADGG000525	Inglés para los negocios (nivel intermedio)
ADGG000114	Inglés para administrativos/as
ADGD010228	Orientación al cliente
ADGG000524	Inglés para los negocios (nivel básico)
ADGD000852	Habilidades directivas y supervisoras
ADGD010226	Dirección de personas
COMT000327	Técnico/a comercial de empresa
SSCB000356	Informática aplicada a la documentación
COMM000138	Marketing relacional
ADGD010230	Trabajo en equipo
COMM000896	Inglés técnico medio aplicado a comercio y marketing
COMT000312	Operador/a telefónico/a de atención al cliente
COMM000699	Investigación de mercados. Trabajo de campo y análisis de datos
ADGD000300	Técnicas administrativas de gestión de personal
ADGD000020	Aprovechamiento de nuevas tecnologías tic en creación, gestión y promoción de pymes
ADGD000302	Técnicas de administración comercial en pequeñas empresas
ADGN010278	Sistema contable. Diagnóstico y análisis económico-financiero. Sistema tributario español. Análisis y fiscalidad en la empresa española
SSCG000599	Atención social en infancia y adolescencia
ADGN000349	Análisis y gestión económico - financiera de la empresa
ADGN000850	Técnicas de administración financiera
ADGD000536	Informática aplicada al análisis económico
ADGD000059	Dirección eficaz de equipos de trabajo
IFCT000836	Iniciación en informática
SSCE000532	Técnico/a especialista en aplicación de nuevas tecnologías a la formación
EOCO000758	Aplicaciones informáticas en la construcción: AUTOCAD 2D, 3D y PRESTO
ADGD000534	Asesoría, gestión y desarrollo de proyectos
IFCD000182	Técnicas de análisis y diseño de aplicaciones informáticas
EOCO000569	Técnico/a en aplicaciones informáticas a los estudios del terreno y sistemas de información geográfica
SSCG000865	Cuidado y atención de personas mayores
SSCX000901	Inglés técnico medio aplicado a servicios socioculturales y a la comunidad
ADGG000894	Inglés técnico medio aplicado a administración y gestión
EOCO000564	Planificación y optimización de proyectos y obras con Microsoft Project
ADGD000026	Auditoría de sistemas de calidad

ADGG000895	Inglés técnico superior aplicado a administración y gestión
IFCD000539	Bases de datos relacionales: diseño y programación
IFCD000692	Programación aplicaciones lamp (Linux apache mysql php)
ADGN000352	Gestión administrativa de contratos de seguros
COMM000705	Sistema de información de mercados y marketing-mix internacional
ADGG000180	Técnicas avanzadas de secretariado
ADGG010227	Comunicación
ELEM000134	Mantenimiento de equipos electromecánicos
ADGD000847	Técnicas de administración de personal
IFCD000409	Diseño gráfico para aplicaciones multimedia
SSCG010281	Asistente de geriatría

Tabla 23. Especialidades formativas más demandadas para los trabajadores de las empresas.

El estudio recogía como novedad el análisis de la necesidad de formación tanto en el pasado como en el futuro. Aunque las necesidades no son muy elevadas se ha encontrado alguna necesidad de formación en idiomas para el 49 % de los grupos primarios de ocupacional analizados en el pasado y un 57 % de ellos en el futuro. Estas necesidades se centran en ocupaciones que requieren mayor cualificación (Gráfico 12).

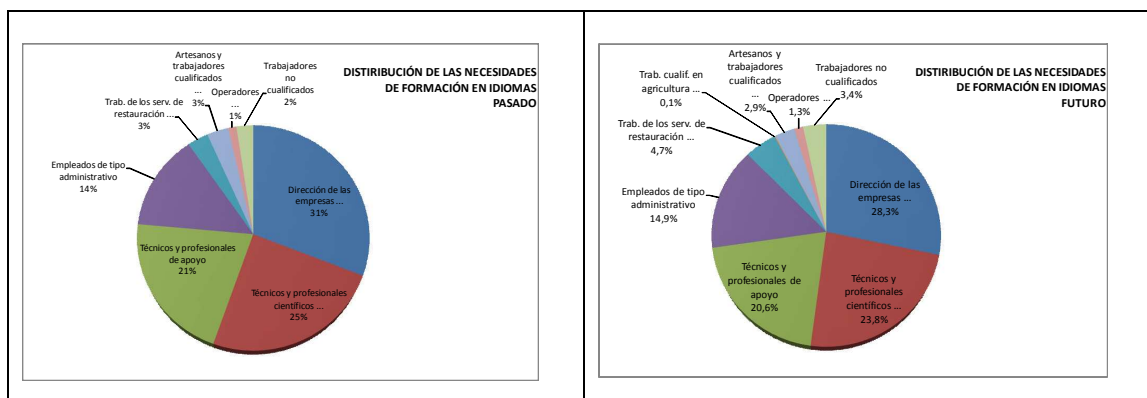


Gráfico 12. Distribución de las necesidades de formación en idiomas en función de Gran Grupo

### 3.5 Permanencia

La Permanencia o Retención de los trabajadores en el puesto de trabajo, entendida como el tiempo medio, en número de años, que un trabajador permanece en su puesto de trabajo, informa sobre la calidad del empleo en la Comunidad de Madrid.

En la Tabla 24 puede apreciarse que dicha permanencia, se venía situando generalmente por encima de los 4 años, sin existir diferencias respecto del tamaño de empresas, sin embargo en

ésta edición, se da la excepción en empresas pequeñas, donde la permanencia de sus trabajadores se sitúa en el rango de 18 meses a 4 años, es decir, en 3.

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

Tabla 24. Permanencia de los trabajadores. Tamaño de empresa

La Tabla 25 analiza la permanencia de los trabajadores en función del grupo sectorial, como puede apreciarse que los grupos sectoriales relacionados con el sector servicios (GS5. Construcción, obras, materiales de construcción, energía eléctrica, GS7. Hostelería, GS8. Transporte, almacenamiento y comunicaciones, GS9. Servicios financieros y servicios a empresas, GS10. Administración, Educación, S. Sanitarios, Sociales, Personales y Culturales) presentan una permanencia inferior entre 18 y 24 meses.

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

Tabla 25. Permanencia de los trabajadores. Grupos sectoriales

En cuanto al tipo de empresa en función de su ámbito de negocio son en las empresas con carácter internacional donde la permanencia es superior (Tabla 26).

0 = Menos de 6 meses 1 = De 6 a 12 meses 2 = De 12 a 18 meses 3 = De 18 meses a 4 años 4 = Más de 4 años	Permanencia (Valor medio)
LOCAL	3
REGIONAL	3
ESTATAL	3
INTERNACIONAL	4
TOTAL	4

Tabla 26. Permanencia de los trabajadores. Ámbito de negocio

### 3.6 Promoción

En relación con la promoción de los trabajadores en las empresas, entendida como el porcentaje de trabajadores de la ocupación que ascienden dentro de la empresa a otras ocupaciones o niveles profesionales, se ha encontrado que en cerca del 62 % de los grupos primarios ésta es muy pequeña es inferior al 5 % (Gráfico 13).

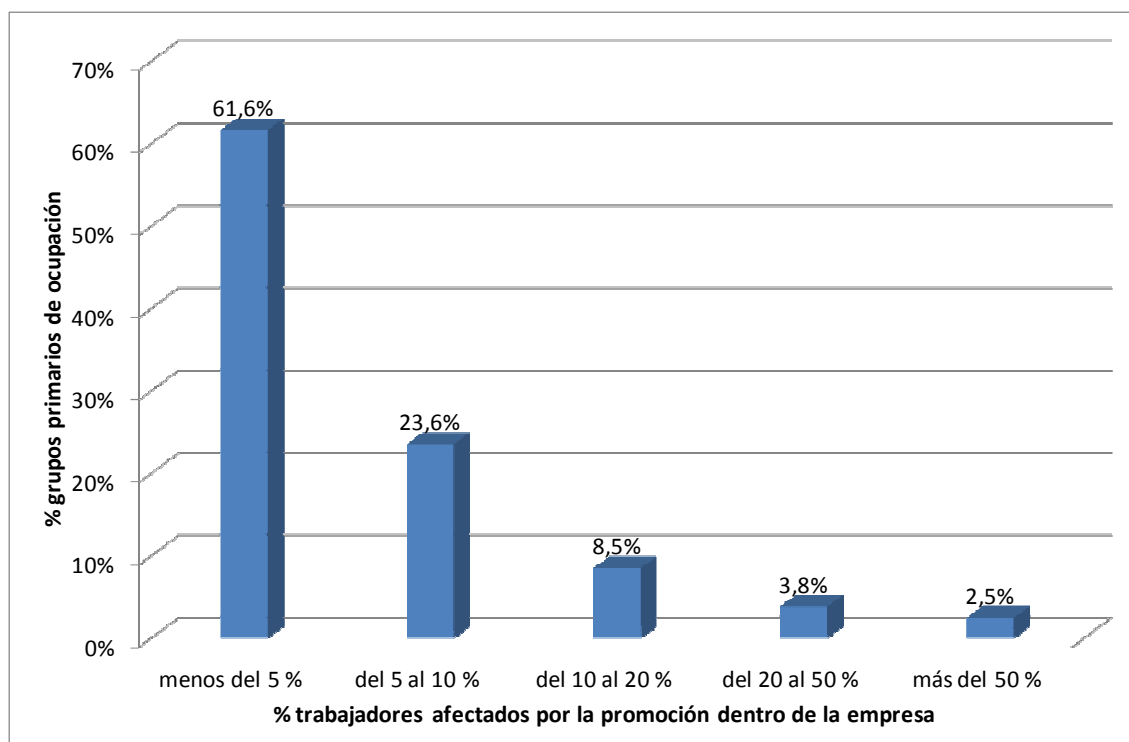


Gráfico 13. Promoción de los trabajadores

### 3.7 Ocupaciones en las que incidir en formación de los trabajadores de las empresas

Con los indicadores vistos anteriormente se construye un indicador complejo que da lugar al Indicador de Necesidades de Formación Interna que de una manera agrupada nos informa de cómo es la situación del grupo primario de ocupación en relación con la formación interna. A continuación se describe la implicación de cada uno de los indicadores utilizados, el peso que representa dentro del indicador global y cómo se realiza su cálculo. Además, se presenta una tabla con los grupos primarios de ocupación con mayor índice de necesidad de formación interna.

#### A. Indicadores utilizados

- **Presencia de la ocupación:** porcentaje de empresas que tiene la ocupación.
  - ❖ A mayor presencia mayor cantidad de acciones a realizar
- **Cambio de perfil**
  - ❖ A mayor cambio de perfil más necesidades de formación
- **Grado de satisfacción interna**
  - ❖ A menor grado de satisfacción mayores necesidades de formación
- **Necesidades de formación** de los Grupos Primarios de Ocupación
  - ❖ A mayores necesidades mayor número de acciones a realizar.
- **Permanencia en la ocupación / retención en la ocupación**
  - ❖ A mayor tiempo de permanencia en el empleo mayor número de acciones a realizar
- **Promoción en el empleo**
  - ❖ A mayor porcentaje de trabajadores que promocionan a otro puesto de trabajo o nivel profesional mayor número de acciones a realizar

#### B. Pesos específicos de cada indicador

- **Presencia (P)**
  - Menor [5, 20) 0,25 puntos
  - Importante [20, 50) 0,50 puntos
  - Muy importante [50, 100] 1 punto
- **Necesidades Indirectas Directas**
  - ❖ **Cambio de perfil (CP)**
    - Considerable [1,2) 0,25 puntos
    - Importante [2,3) 0,50 puntos
    - Muy importante [3,4] 1 punto
  - ❖ **Permanencia en la ocupación (PO)**
    - Baja [0,1) 0,00 puntos
    - Considerable [1,2) 0,25 puntos

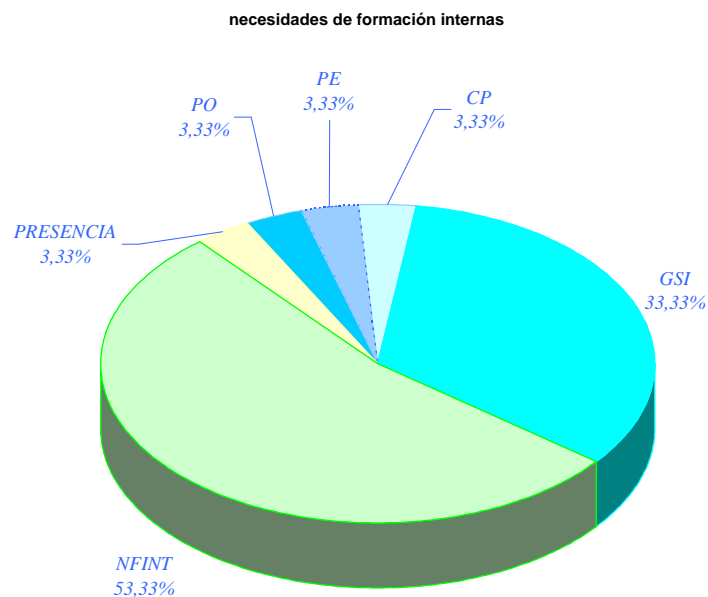
- Importante [2,3) 0,50 puntos
- Muy importante [3,4] 1 punto
- ❖ **Promoción en el empleo (PE)**
  - Baja [0,1) 0,00 puntos
  - Considerable [1,2) 0,25 puntos
  - Importante [2,3) 0,50 puntos
  - Muy importante [3,4] 1 punto
- ➔ **Necesidades Directas**
  - ❖ **Grado de satisfacción interno (GSI)**
    - **Valoración del indicador (GSI1)**
      - [3,4] 0 puntos
      - [2,3) 0,25 puntos
      - [1,2) 0,50 puntos
      - [0,1) 1 punto
    - **Causas (GSI2)**
      - 0,5 puntos por causa
  - ❖ **Necesidades de formación internas (NFI)**
    - Existencia 0,50 puntos
    - Importante 0,50 puntos

(afecta a más del 20 % de las empresas que tienen la ocupación)

### C. Puntuación total

➤  $INFnt = (0,50 P + 0,50 CP + 0,50 PO + 0,50 PE + 2,00 GSI + 4,00 NFI)/1,5$





#### **D. Ocupaciones con mayores necesidades de formación interna**

En la tabla que figura a continuación, se han seleccionado los grupos primarios de ocupación con una mayor relevancia en cuanto a las necesidades de formación de los trabajadores de las empresas.

CNO4	Número de empresas	P	CP	PO	PE	GSI	NFI	I NFInt
4309 Empleados administrativos sin tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	344	0,50	0,25	1,00	0,00	2,00	1,00	5,92
5220 Vendedores en tiendas y almacenes	76	0,25	0,00	1,00	0,50	2,00	1,00	5,92
3820 Programadores informáticos	15	0,00	0,00	1,00	0,50	2,00	1,00	5,83
4412 Recepcionistas (excepto de hoteles)	92	0,25	0,00	1,00	0,25	2,00	1,00	5,83
7401 Mecánicos y ajustadores de vehículos de motor	35	0,00	0,00	1,00	0,50	2,00	1,00	5,83
2431 Ingenieros industriales y de producción	23	0,00	0,00	1,00	0,25	2,00	1,00	5,75
2469 Ingenieros técnicos no clasificados bajo otros epígrafes	13	0,00	0,00	1,00	0,25	2,00	1,00	5,75
2711 Analistas de sistemas	53	0,25	0,00	1,00	0,00	2,00	1,00	5,75
3510 Agentes y representantes comerciales	200	0,25	0,00	1,00	0,00	2,00	1,00	5,75
3811 Técnicos en operaciones de sistemas informáticos	29	0,00	0,00	1,00	0,25	2,00	1,00	5,75
2230 Profesores de enseñanza secundaria (excepto materias específicas de formación profesional)	18	0,00	0,00	1,00	0,00	2,00	1,00	5,67
4500 Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	44	0,00	0,00	1,00	0,00	2,00	1,00	5,67

7221	Fontaneros	11	0,00	0,00	1,00	0,00	2,00	1,00	5,67
2240	Profesores de enseñanza primaria	22	0,00	0,00	0,50	0,00	2,00	1,00	5,50
2251	Maestros de educación infantil	28	0,00	0,00	0,50	0,00	2,00	1,00	5,50
2321	Especialistas en métodos didácticos y pedagógicos	13	0,00	0,00	1,00	0,50	1,50	1,00	5,17
5210	Jefes de sección de tiendas y almacenes	48	0,00	0,00	1,00	0,50	1,50	1,00	5,17
1219	Directores de políticas y planificación y de otros departamentos administrativos no clasificados bajo otros epígrafes	133	0,25	0,00	1,00	0,00	1,50	1,00	5,08
2611	Especialistas en contabilidad	47	0,00	0,00	1,00	0,25	1,50	1,00	5,08
2621	Analistas de gestión y organización	19	0,00	0,00	1,00	0,25	1,50	1,00	5,08
3122	Técnicos en construcción	17	0,00	0,00	1,00	0,25	1,50	1,00	5,08
3831	Técnicos de grabación audiovisual	13	0,00	0,00	1,00	0,25	1,50	1,00	5,08
4111	Empleados de contabilidad	127	0,25	0,00	1,00	0,00	1,50	1,00	5,08
7323	Ajustadores y operadores de máquinas-herramienta	11	0,00	0,00	1,00	0,25	1,50	1,00	5,08
1321	Directores de servicios de tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC)	34	0,00	0,00	1,00	0,00	1,50	1,00	5,00
2252	Técnicos en educación infantil	10	0,00	0,00	1,00	0,00	1,50	1,00	5,00
2461	Ingenieros técnicos industriales y de producción	15	0,00	0,00	1,00	0,00	1,50	1,00	5,00
3160	Técnicos de control de calidad de las ciencias físicas, químicas y de las ingenierías	25	0,00	0,00	1,00	0,00	1,50	1,00	5,00
4113	Empleados de oficina de servicios estadísticos, financieros y bancarios	19	0,00	0,00	1,00	0,00	1,50	1,00	5,00
4123	Empleados de logística y transporte de pasajeros y mercancías	12	0,00	0,00	1,00	0,00	1,50	1,00	5,00
5811	Peluqueros	14	0,00	0,00	1,00	0,00	1,50	1,00	5,00
8331	Operadores de maquinaria de movimientos de tierras y equipos similares	11	0,00	0,00	1,00	0,00	1,50	1,00	5,00

Tabla 27. Ocupaciones en las que incidir en formación continua

## 4. Situación potencial de las ocupaciones

En este apartado se analiza la situación de los trabajadores potenciales. Estos trabajadores están en el mercado de trabajo buscando un empleo, ya sea un nuevo empleo (porque están desempleados) o un mejor empleo (porque quieren cambiar de ocupación). Se indaga sobre: la contratación activa, entendida como la que se está realizando de manera estacional (mayo-junio 2011); el grado de satisfacción externo, es decir, el nivel de adecuación de estos trabajadores con las demandas de las empresas y, por último, las necesidades de formación externa, refiriéndose a las carencias formativas que encuentran las empresas en dichos trabajadores.

### 4.1 Contratación activa

Bajo este epígrafe encontramos la contratación que se estaba llevando a cabo, al momento de recoger la información. Así pues, se estaban realizando contrataciones en las empresas de la CM en el 27,60 % de los Grupos Primarios de Ocupación. Este porcentaje es superior en los grandes grupos: G4 “Empleados de tipo Administrativo” y G5 “trabajadores de los servicios de restauración” y G2 “Técnicos y profesionales científicos”, como se puede observar en el Gráfico 14. Existiendo dificultades de contratación en sólo el 10 % de los grupos primarios de ocupación donde se estaban realizando contrataciones (Gráfico 15).

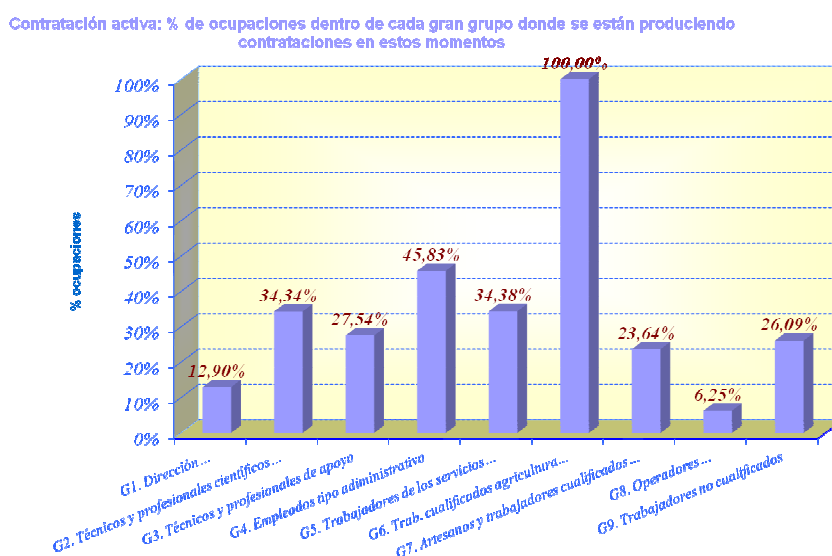


Gráfico 14. Contratación activa (% de ocupaciones). Grandes Grupos Ocupacionales



Gráfico 15. Dificultades de contratación

En la Tabla 28, se muestran los porcentajes de ocupaciones que en el momento de cumplimentar el cuestionario estaban realizando contrataciones. Este porcentaje es muy diferente dependiendo del grupo sectorial destaca el GS9. Servicios financieros y servicios a empresas como el sector donde se estaban produciendo más contrataciones. También se observa que las empresas más activas eran las que tenían un ámbito de negocio internacional (Tabla 29).

Grupo Sectorial	% de ocupaciones con contratación activa
GS1. Industrias metálicas y de la automoción	2,6%
GS2. Industria de la alimentación y bebidas	8,1%
GS3. Papel, edición y artes gráficas	1,7%
GS4. Otras industrias (textil, confecc., cuero, calzado,...)	4,8%
GS5. Construcción, obras, mat. de construc, energía electr.	12,5%
GS6. Distribución, comercio y reparación	12,9%
GS7. Hostelería	13,2%
GS8. Transporte, almacenamiento y comunicaciones	8,3%
GS9. Servicios financieros y servicios a empresas	23,7%
GS10. Admon, Educación, S. Sanitarios, Sociales, Personales y Culturales	13,8%

Tabla 28. Contratación activa (% de ocupaciones). Grupo sectorial

Ámbito de negocio	% de ocupaciones con contratación activa
LOCAL	11,4%
REGIONAL	14,9%
ESTATAL	15,7%
INTERNACIONAL	17,3%

Tabla 29. Contratación activa (% de ocupaciones). Ámbito de negocio

## 4.2 Grado de satisfacción externo

Este apartado hace referencia a la adecuación de los trabajadores que oferta el mercado laboral de la Comunidad de Madrid a las necesidades de las empresas. Aquí se observa un alto porcentaje de satisfacción, aunque un poco menor respecto al de la edición anterior, indicando que la falta de adecuación con la ocupación es de un 28,4 % de los trabajadores potenciales, porcentaje superior al del año 2009 y 2010.

En cuanto a las ocupaciones en las que se observa un grado de satisfacción bajo o muy bajo con los posibles trabajadores que podrían ocuparlas, se ha encontrado que respecto de años anteriores ha disminuido notoriamente, ya que sólo un 4,54 % de los grupos primarios de ocupación los trabajadores ofertados en el mercado, no satisfacen plenamente las exigencias o requerimientos de los empresarios de la CM (Gráfico 16).

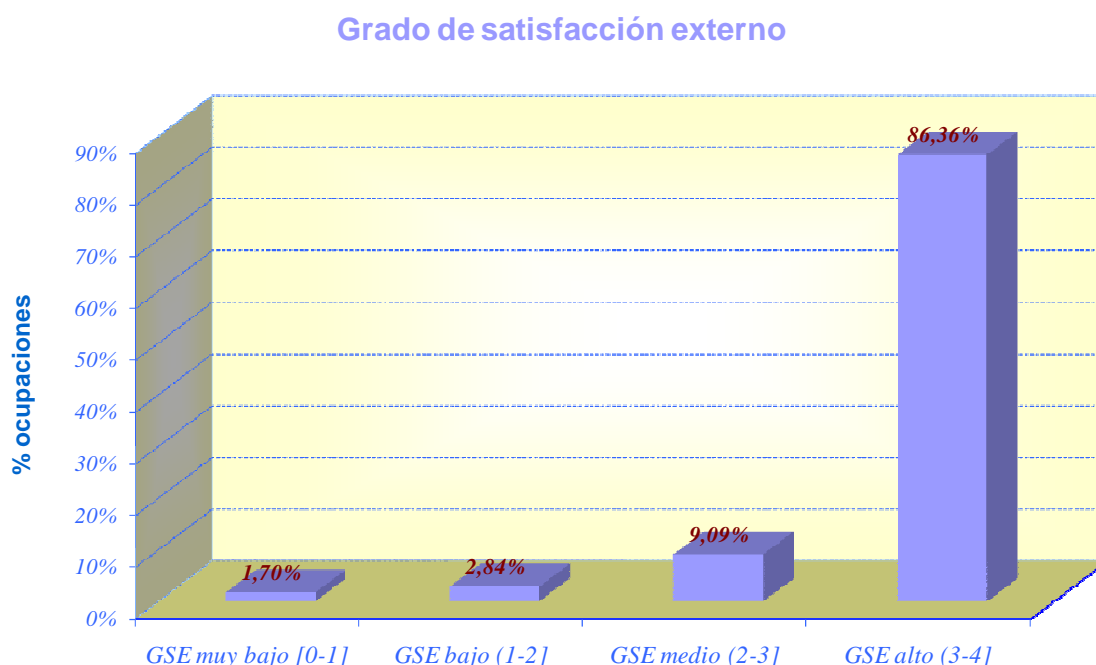


Gráfico 16. Grado de satisfacción externo. Ocupaciones afectadas (%)

La inadecuación detectada se debe principalmente a las carencias en las Competencias Transversales, así como a la Falta de experiencia, representadas con un 64,32 % y 62,31 % respectivamente (Gráfico 17).

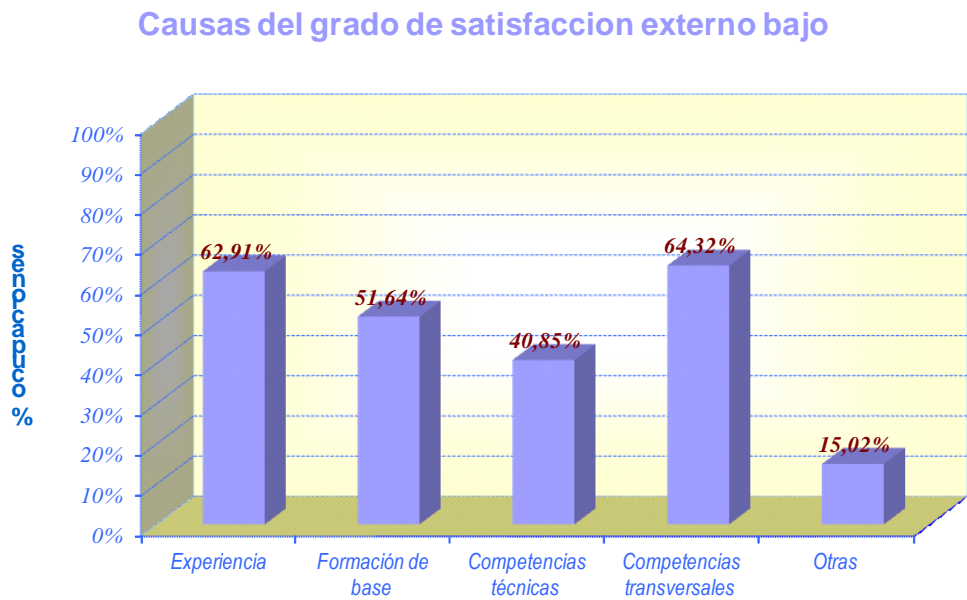


Gráfico 17. Causas de la falta de adecuación entre los trabajadores potenciales y las demandas empresariales

Nivel de empleo	Satisfacción externa		
	Sí	No	TOTAL
De 6 a 49 trabajadores	77,1%	22,9%	100,0%
De 50 a 99 trabajadores	70,8%	29,2%	100,0%
Más de 99 trabajadores	66,8%	33,2%	100,0%
TOTAL	71,6%	28,4%	100,0%

Tabla 30. Satisfacción externa alta: Trabajadores afectados (%). Tamaño de empresa

Al realizar el análisis en función del tamaño de empresa (Tabla 30), la satisfacción externa es mayor en las empresas con menor número de trabajadores, siendo del 77,1%.

Respecto de la Tabla 31, los grupos sectoriales con mayor porcentaje de trabajadores que no se ajustan a las demandas de las empresas son: CONSTRUCCIÓN, OBRAS, MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN, ENERGÍA ELÉCTRICA (GS5), HOSTELERÍA (GS7) y ADMINISTRACIÓN, EDUCACIÓN, SERVICIOS SANITARIOS, SOCIALES, PERSONALES Y CULTURALES (GS10).

Grupo sectorial	Satisfacción externa		
	Sí	No	TOTAL
GS1. Industrias metálicas y de la automoción	80,3%	19,7%	100,0%
GS2. Industria de la alimentación y bebidas	95,4%	4,6%	100,0%
GS3. Papel, edición y artes gráficas	87,3%	12,7%	100,0%
GS4. Otras industrias (textil, confecc., cuero, calzado,...)	74,1%	25,9%	100,0%
GS5. Construcción, obras, mat. de construc, energía electr.	34,3%	65,7%	100,0%
GS6. Distribución, comercio y reparación	77,2%	22,8%	100,0%
GS7. Hostelería	63,9%	36,1%	100,0%
GS8. Transporte, almacenamiento y comunicaciones	95,4%	4,6%	100,0%
GS9. Servicios financieros y servicios a empresas	85,3%	14,7%	100,0%
GS10. Admon, Educación, S. Sanitarios, Sociales, Personales y Culturales	65,0%	35,0%	100,0%
TOTAL	71,6%	28,4%	100,0%

Tabla 31. Satisfacción externa alta: Trabajadores afectados (%). Grupos Sectoriales

Por otro lado, son la satisfacción es menor para las empresas con un carácter estatal igual que sucedía con el grado de satisfacción interno (Tabla 32).

Grupo sectorial	Satisfacción externa		
	Sí	No	TOTAL
LOCAL	78,2%	21,8%	100,0%
REGIONAL	73,5%	26,5%	100,0%
ESTATAL	59,4%	40,6%	100,0%
INTERNACIONAL	86,8%	13,2%	100,0%
TOTAL	71,6%	28,4%	100,0%

Tabla 32. Satisfacción externa alta: Trabajadores afectados (%). Ámbito de negocio

### 4.3 Necesidades de formación externas

Después de analizar el grado de satisfacción que encontrarían los entrevistados para contratar a un nuevo trabajador, en este apartado se indaga sobre las necesidades de formación de estos trabajadores potenciales. Así pues, se ha encontrado que el 16,4 % de ellos no tendrían la formación adecuada para los puestos de trabajo que presentes en las empresas de la

Comunidad de Madrid. Este porcentaje es ligeramente superior al de la edición anterior, el cual alcanzó un total de 15,6 %. Las necesidades manifestadas son ligeramente inferiores en el caso de empresas de menor tamaño (Tabla 33).

Nivel de empleo	Necesidades de formación (externas)		
	Sí	No	TOTAL
De 6 a 49 trabajadores	19,5%	80,5%	100,0%
De 50 a 99 trabajadores	12,4%	87,6%	100,0%
Más de 99 trabajadores	14,7%	85,3%	100,0%
TOTAL	16,4%	83,6%	100,0%

Tabla 33. Necesidades de formación de los trabajadores potenciales: Trabajadores afectados (%). Tamaño de empresa

Las necesidades de formación son más importantes en los grupos sectoriales de SERVICIOS FINANCIEROS Y SERVICIOS A EMPRESAS (GS9) y ADMINISTRACIÓN, EDUCACIÓN, SERVICIOS SANITARIOS, SOCIALES, PERSONALES Y CULTURALES (GS10) (Tabla 34).

Grupo sectorial	Necesidades de formación (externas)		
	Sí	No	TOTAL
GS1. Industrias metálicas y de la automoción	4,0%	96,0%	100,0%
GS2. Industria de la alimentación y bebidas	-	100,0%	100,0%
GS3. Papel, edición y artes gráficas	-	100,0%	100,0%
GS4. Otras industrias (textil, confecc., cuero, calzado,...)	-	100,0%	100,0%
GS5. Construcción, obras, mat. de construc, energía electr.	5,2%	94,8%	100,0%
GS6. Distribución, comercio y reparación	6,0%	94,0%	100,0%
GS7. Hostelería	15,9%	84,1%	100,0%
GS8. Transporte, almacenamiento y comunicaciones	11,3%	88,7%	100,0%
GS9. Servicios financieros y servicios a empresas	30,2%	69,8%	100,0%
GS10. Admon, Educación, S. Sanitarios, Sociales, Personales y Culturales	17,4%	82,6%	100,0%
TOTAL	16,4%	83,6%	100,0%

Tabla 34. Necesidades de formación de los trabajadores potenciales: Trabajadores afectados (%). Grupos sectoriales

Al igual que sucedía con los trabajadores reales, son las empresas de carácter internacional las que detectan una mayor necesidad de formación en los trabajadores potenciales, que afectaría a cerca del 40% de los trabajadores (Tabla 35)

Ámbito de negocio	Necesidades de formación (externas)		
	Sí	No	TOTAL
LOCAL	8,4%	91,6%	100,0%
REGIONAL	17,8%	82,2%	100,0%
ESTATAL	6,5%	93,5%	100,0%
INTERNACIONAL	37,2%	62,8%	100,0%
TOTAL	16,4%	83,6%	100,0%

Tabla 35. Necesidades de formación de los trabajadores potenciales: Trabajadores afectados (%). Ámbito de negocio



Las empresas consideran que los trabajadores deberían de formarse en aspectos relacionados con competencias transversales como dirección, orientación al cliente o trabajo en equipo,.. o idiomas como muestra la Tabla 36 que presenta las especialidades formativas más demandadas para los trabajadores del mercado las empresas. Además, hay que destacar que los entrevistados siguen considerando necesaria la formación en aspectos relacionado con “Prevención y Riesgos Laborales” y “Seguridad e Higiene en Trabajo” en diferentes puestos y niveles de responsabilidad.

ADGG000525	Inglés para los negocios (nivel intermedio)
IFCT000910	Herramientas básicas de informática
ADGG000114	Inglés para administrativos/as
ADGD000852	Habilidades directivas y supervisoras
ADGD010226	Dirección de personas
ADGD010228	Orientación al cliente
ADGD010230	Trabajo en equipo
SSCB000356	Informática aplicada a la documentación
ADGG000524	Inglés para los negocios (nivel básico)
COMM000699	Investigación de mercados. Trabajo de campo y análisis de datos
ADGN000850	Técnicas de administración financiera
ADGD000534	Asesoría, gestión y desarrollo de proyectos
COMM000896	Inglés técnico medio aplicado a comercio y marketing
SSCG000865	Cuidado y atención de personas mayores
EOCO000569	Técnico/a en aplicaciones informáticas a los estudios del terreno y sistemas de información geográfica
EOCO000564	Planificación y optimización de proyectos y obras con microsoft project
ADGD000059	Dirección eficaz de equipos de trabajo
COMT000312	Operador/a telefónico/a de atención al cliente
SSCG000599	Atención social en infancia y adolescencia
IFCD000692	Programación aplicaciones lamp (linux apache mysql php)
ADGN010278	Sistema contable. Diagnóstico y análisis económico-financiero. Sistema tributario español. Análisis y fiscalidad en la empresa española
COMT000327	Técnico/a comercial de empresa
COMM000138	Marketing relacional
EOCO000758	Aplicaciones informáticas en la construcción: autocad 2d, 3d y presto
ADGG010227	Comunicación
SSCG010281	Asistente de geriatría
ADGN000349	Análisis y gestión económico - financiera de la empresa
IFCD000409	Diseño gráfico para aplicaciones multimedia
ADGD000300	Técnicas administrativas de gestión de personal

Tabla 36. Especialidades formativas con mayores necesidades de formación externa

#### 4.4 Ocupaciones sobre las que incidir en formación para trabajadores reales

Para determinar los Grupos Primarios de Ocupación, sobre los que hay que incidir en la Formación Ocupacional, se ha revisado el indicador mixto que se venía utilizando desde 2004 que tiene en cuenta diversos factores como son: el grado de satisfacción externo, las

necesidades de formación externas, los cambios de perfil, la evolución de la demanda o la contratación activa. Esta revisión incluye todas aquellas modificaciones que tienen relación con la formación y la situación del mercado laboral actual.

El indicador mixto construido contempla dos tipos de factores estructurales y de formación. Los primeros incluyen: “Presencia,” “Evolución de la demanda”, “Contratación a corto plazo” y “Cambio de perfil”; y los segundos: “Grado de satisfacción externo” y “Necesidades de Formación Externas”

### **A. Indicadores utilizados**

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

### **B. Pesos específicos de cada indicador**

- **Evolución de la demanda (ED)**
  - ❖ **Flujo de crecimiento-disminución en los últimos dos años (ED1)**
    - Aumento rápido [2,4] 1 punto

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

❖ **Flujo de crecimiento-disminución en los próximos dos años (ED2)**

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

Disminución [-4,0) 0 puntos

➤  $ED = ED_1 + 2ED_2$

• **Presencia (P)**

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

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

❖ **Existencia (CCP1)**

➤	0,50 puntos
---	-------------

❖ **Grado de dificultad (CCP2)**

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

➤  $CCP = CCP_1 + CCP_2$

• **Necesidades indirectas**

❖ **Cambio de perfil (CP)**

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

• **Necesidades Directas**

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

▪ **Valoración del indicador (GSE1)**

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

▪ **Causas (GSE2)**

➤	0,5 puntos por causa
---	----------------------

➤  $GSE = 2GSE_1 + GSE_2$

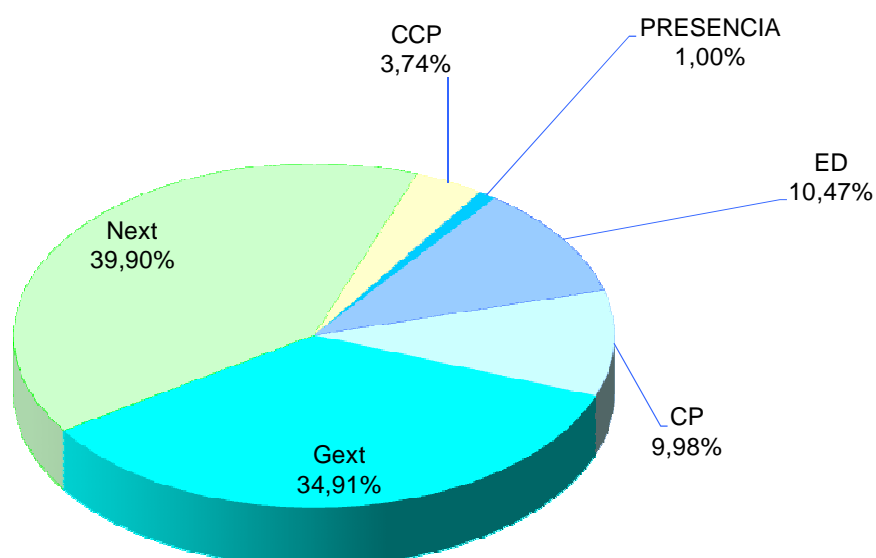
❖ **Necesidades de formación externa (NFE)**

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

➤ NFE

### C. Puntuación total

➤  $INF_{ext} = (0,35ED + 0,10 P + 0,25 CCP + CP + 1 GSE + 4 NFE)/1,03$



### D. Ocupaciones con mayores necesidades de formación externa

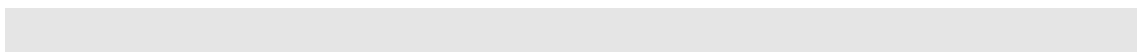
En la tabla que aparece a continuación figuran los grupos primarios de ocupación que han alcanzado un mayor valor en el indicador mixto de necesidades de formación externa.

CNO4	Numero de empresas	P	ED	CCP	CP	GSE	NFE	INFext
3820 Programadores informáticos	15	0,00	1,00	1,50	0,00	2,00	1,00	6,71
1120 Directores generales y presidentes ejecutivos	630	1,00	0,50	1,50	0,00	2,00	1,00	6,63
2251 Maestros de educación infantil	28	0,00	0,50	1,50	0,00	2,00	1,00	6,53
3110 Delineantes y dibujantes técnicos	23	0,00	0,50	1,50	0,00	2,00	1,00	6,53

1219	Directores de políticas y planificación y de otros departamentos administrativos no clasificados bajo otros epígrafes	133	0,25	0,50	0,75	0,00	2,00	1,00	6,37
5120	Camareros asalariados	92	0,25	0,50	0,75	0,00	2,00	1,00	6,37
2640	Profesionales de ventas técnicas y médicas (excepto las TIC)	19	0,00	0,50	0,50	0,00	2,00	1,00	6,28
9700	Peones de las industrias manufactureras	25	0,00	0,50	0,50	0,00	2,00	1,00	6,28
4121	Empleados de control de abastecimientos e inventario	29	0,00	0,00	0,75	0,00	2,00	1,00	6,17
4309	Empleados administrativos sin tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	344	0,50	0,50	0,75	0,25	1,50	1,00	6,15
5110	Cocineros asalariados	103	0,25	0,00	0,50	0,00	2,00	1,00	6,13
4113	Empleados de oficina de servicios estadísticos, financieros y bancarios	19	0,00	0,00	0,50	0,00	2,00	1,00	6,11
5210	Jefes de sección de tiendas y almacenes	48	0,00	0,00	0,50	0,00	2,00	1,00	6,11
7401	Mecánicos y ajustadores de vehículos de motor	35	0,00	0,00	0,50	0,00	2,00	1,00	6,11
2431	Ingenieros industriales y de producción	23	0,00	0,50	1,50	0,00	1,50	1,00	6,03
1212	Directores de recursos humanos	140	0,25	0,00	0,00	0,00	2,00	1,00	6,01
1316	Directores de empresas de construcción	19	0,00	0,00	0,00	0,00	2,00	1,00	5,99
3129	Otros técnicos de las ciencias físicas, químicas, medioambientales y de las ingenierías	20	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00	1,00	5,99
3326	Técnicos en prevención de riesgos laborales y salud ambiental	20	0,00	0,00	1,00	0,25	1,50	1,00	5,99
4411	Empleados de información al usuario	26	0,00	0,00	0,00	0,00	2,00	1,00	5,99
2711	Analistas de sistemas	53	0,25	0,50	1,00	0,00	1,50	1,00	5,94
3811	Técnicos en operaciones de sistemas informáticos	29	0,00	0,50	1,00	0,00	1,50	1,00	5,91
1211	Directores financieros	195	0,25	0,50	0,75	0,00	1,50	1,00	5,87
3510	Agentes y representantes comerciales	200	0,25	0,50	0,75	0,00	1,50	1,00	5,87
4112	Empleados de control de personal y nóminas	28	0,00	0,00	0,75	0,00	1,50	1,00	5,67
2621	Analistas de gestión y organización	19	0,00	0,00	0,50	0,00	1,50	1,00	5,61
1222	Directores de publicidad y relaciones públicas	22	0,00	0,00	0,00	0,00	1,50	1,00	5,49
1315	Directores de empresas de abastecimiento, transporte, distribución y afines	38	0,00	0,00	0,00	0,00	1,50	1,00	5,49
2511	Abogados	33	0,00	0,00	0,00	0,00	1,50	1,00	5,49
3734	Chefs	22	0,00	0,00	0,00	0,00	1,50	1,00	5,49
3812	Técnicos en asistencia al usuario de tecnologías de la información	21	0,00	0,00	0,00	0,00	1,50	1,00	5,49
5500	Cajeros y taquilleros (excepto bancos)	17	0,00	0,00	0,00	0,00	1,50	1,00	5,49
7191	Mantenedores de edificios	21	0,00	0,00	0,00	0,00	1,50	1,00	5,49
7403	Mecánicos y ajustadores de maquinaria agrícola e industrial	24	0,00	0,00	0,00	0,00	1,50	1,00	5,49
4500	Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	44	0,00	0,50	1,00	0,00	1,00	1,00	5,41
1221	Directores comerciales y de ventas	150	0,25	0,50	0,75	0,00	1,00	1,00	5,37
4111	Empleados de contabilidad	127	0,25	0,50	0,75	0,00	1,00	1,00	5,37
2230	Profesores de enseñanza secundaria (excepto materias específicas de formación profesional)	18	0,00	0,00	1,50	0,00	1,00	1,00	5,36
2613	Analistas financieros	16	0,00	0,00	1,50	0,00	1,00	1,00	5,36
9811	Peones del transporte de mercancías y descargadores	90	0,25	0,50	0,50	0,00	1,00	1,00	5,31
2484	Diseñadores gráficos y multimedia	17	0,00	0,50	0,50	0,00	1,00	1,00	5,29

2651	Profesionales de la publicidad y la comercialización	31	0,00	0,50	0,00	0,00	1,00	1,00	5,16
7313	Chapistas y caldereros	17	0,00	0,50	0,00	0,00	1,00	1,00	5,16
2624	Especialistas en políticas y servicios de personal y afines	84	0,25	0,00	0,50	0,00	1,00	1,00	5,14
2240	Profesores de enseñanza primaria	22	0,00	0,00	0,50	0,00	1,00	1,00	5,11
7510	Electricistas de la construcción y afines	19	0,00	0,00	0,50	0,00	1,00	1,00	5,11

Tabla 37. Grupos Primarios de Ocupación sobre los que incidir en formación ocupacional



### III CONCLUSIONES

- ❖ Las **estructura ocupacional** de las empresas de la CM, incluyen gran variedad de puestos, siendo muy importante la presencia de puestos “Técnicos y profesionales científicos” y “Técnicos y profesionales de apoyo” que suponen el 40 % de empleo.
- ❖ En las empresas de mediano y gran tamaño uno de cada dos trabajadores ocupa un puesto con un perfil técnico, mientras que las empresas pequeñas se sitúan principalmente en puestos relacionados con los servicios de restauración.
- ❖ En las empresas de los grupos sectoriales ADMINISTRACIÓN, EDUCACIÓN, SERVICIOS SANITARIOS, SOCIALES, PERSONALES Y CULTURALES (GS10) y PAPEL, EDICIÓN Y ARTES GRÁFICAS (GS3) son muy importantes la presencia de . “técnicos y profesionales científicos” y “técnicos y profesionales de apoyo”.
- ❖ Las empresas de carácter internacional tienen una mayor variedad de puestos en sus empresas lo que hace que sus estructuras ocupacionales sean más complejas y en la distribución del empleo según gran grupo varíe.
- ❖ Existe una demanda de idiomas importante en algo más de uno de cada cuatro grupos primarios de ocupación siendo idiomas más requeridos por este orden: Inglés (51 %), Francés (18 %), Alemán (10%), Chino (3 %) y otras lenguas cooficiales (2%). Esta demanda se centra principalmente en puestos que requieren más cualificación destacando el Gran Grupo “Técnicos y profesionales científicos...” que es requerido para uno de cada dos grupos primarios de ocupación.
- ❖ En relación con la **evolución del empleo** en los próximos dos años, existe una perspectiva positiva, ya que según manifiestan los empresarios se prevé una mejora estabilidad laboral, así como de una reducción de trabajadores considerablemente menor de la que se venía produciendo en los últimos años.
- ❖ En cuatro de cada diez grupos primarios de ocupación se ha producido una disminución de trabajadores. Esta ha afectado en mayor medida a las empresas de tamaño pequeño y a empresas de los grupos sectoriales de CONSTRUCCIÓN, OBRAS, MATERIALES DE

CONSTRUCCIÓN, ENERGÍA ELÉCTRICA (GS5), Transporte, almacenamiento y comunicaciones (GS9).

- ❖ El carácter ámbito internacional de las empresas ha implicado una menor disminución en el empleo en los años.
- ❖ Uno de cada cinco trabajadores de la Comunidad de Madrid va a verse afectados por un **cambio de perfiles** importante en su puestos de trabajo debido a Cambios en la Actividad de la Empresa o Cambios en la Demanda del Mercado, principalmente. Estos cambios de perfil continúan siendo muy importantes en las empresas de los grupos sectoriales: CONSTRUCCIÓN, OBRAS, MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN, ENERGÍA EN GENERAL (GS5) y PAPEL, EDICIÓN Y ARTES GRÁFICAS (GS3)
- ❖ Al aumentar el tamaño de empresa aumenta el porcentaje de trabajadores en puestos con cambios de perfil. Los mismo ocurre con el ámbito de negocio las empresas de carácter internacional presentan mayor número de trabajadores afectados debidos a las demandas del mercado o cambios organizativos, principalmente.
- ❖ Existe un alto grado de **satisfacción con los trabajadores presentes en las empresas** de la CM (83,4 %). Estas pequeñas insatisfacción se deben principalmente a carencias en las “Competencias Transversales” y la falta de “Experiencia”, con 43,32 %.
- ❖ Al disminuir el tamaño de la empresa aumenta el grado de satisfacción con los trabajadores reales.
- ❖ El grupo sectorial “Construcción, obras, materiales de construcción, energía eléctrica...”, presenta un grado satisfacción es bastante inferior a la media, hecho que puede estar relacionado con el alto porcentaje de trabajadores afectado por los cambios de perfil.
- ❖ Las empresas de carácter estatal son las menos satisfechas con sus trabajadores esta insatisfacción se debe a carencias en la formación base y las competencias transversales.
- ❖ Existen **necesidades de formación interna**, en opinión de los empresarios, en uno de cada cuatro trabajadores de la CM. Siendo superior en las empresas del grupo sectorial SERVICIOS FINANCIEROS Y SERVICIOS A EMPRESAS (GS9).



- ❖ Las necesidades de formación disminuyen al aumentar el tamaño de la empresa y se concentra en las empresas con ámbito de negocio internacional donde el uno de cada dos trabajadores está afectado por una necesidad de formación interna.
- ❖ Las áreas de formación más requeridas son: competencias transversales (dirección, orientación al cliente o trabajo en equipo), financiera marketing y comercio, informática específica, e, inglés específico. Además de la alta demanda de formación en “Prevención y Riesgos Laborales” y “Seguridad e Higiene en Trabajo”.
- ❖ Por último, en uno de cada dos grupos primarios de ocupacional se han realizado alguna acción de formación relacionada con idiomas y, en opinión de los entrevistados, continuará siendo así en un futuro.
- ❖ La **permanencia** de los trabajadores en las empresas de la CM en su mayoría es superior a 4 años, a excepción de las pequeñas empresas que se sitúa en un rango entre 18 meses a 4 años. Según ámbito de negocio en las empresas con carácter internacional la permanencia de los trabajadores es superior al resto.
- ❖ En el momento de la recogida de información se estaban produciendo contrataciones (**contratación activa**) en uno de cada tres los Grupos Primarios de Ocupación de centrados en puestos de tipo Administrativo, relacionados con servicios de restauración y “Técnicos y profesionales científicos”. Estas contrataciones era mayores en las empresas de Servicios financieros y servicios a empresas y se centraban en empresas ámbito de negocio internacional.
- ❖ Si un empresario tuviera que contratar un nuevo trabajador (**grado de satisfacción interno**) sólo se mostraría insatisfecho con el 28,4 % de los trabajadores potenciales, esta insatisfacción se concentra en un pequeño porcentaje de los grupos primarios de ocupación (4,54 %). Las principales carencias se centran en Competencias Transversales y la Falta de experiencia.
- ❖ La satisfacción con los trabajadores potenciales disminuye al aumentar el número de trabajadores de la empresa. Son las empresas de los grupos sectoriales CONSTRUCCIÓN, OBRAS, MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN, ENERGÍA ELÉCTRICA (GS5), HOSTELERÍA

(GS7) y ADMINISTRACIÓN, EDUCACIÓN, SERVICIOS SANITARIOS, SOCIALES, PERSONALES Y CULTURALES (GS10) muestran una mayor insatisfacción.

- ❖ Al igual que sucede con la satisfacción interna, las empresas con un carácter estatal igual muestran un mayor grado de insatisfacción con los trabajadores potenciales.
- ❖ En opinión de los entrevistados aproximadamente uno de cada cinco trabajadores del mercado tendría **necesidades de de formación externas** más importantes siendo más importantes en las empresas de los grupos sectoriales de SERVICIOS FINANCIEROS Y SERVICIOS A EMPRESAS (GS9) y ADMINISTRACIÓN, EDUCACIÓN, SERVICIOS SANITARIOS, SOCIALES, PERSONALES Y CULTURALES (GS10) y las empresas de carácter internacional, según las cuales afectaría a cerca del 40% de los trabajadores.
- ❖ Las empresas consideran que los trabajadores deberían de formarse en aspectos relacionados con competencias transversales como dirección, orientación al cliente o trabajo en equipo,.. o idiomas hay que destacar que los entrevistados siguen considerando necesaria la formación en aspectos relacionado con “Prevención y Riesgos Laborales” y “Seguridad e Higiene en Trabajo” en diferentes puestos y niveles de responsabilidad.

## IV ANEXO I: DISTRIBUCIÓN MUESTRAL / FICHA TÉCNICA

### A. *Diseño muestral*

Como en años anteriores la metodología empleada, para llevar a cabo esta fase, es la técnica cuantitativa de la encuesta aplicada a través de **entrevistas telefónicas o personales** realizadas por encuestadores previamente formados en el marco conceptual del proyecto y en la técnica de la entrevista.

La población objetivo está formada por el conjunto de todas las empresas de la CM con más de 5 asalariados. La población investigada incluye las actividades económicas más representativas en la CM, teniendo en cuenta como relevantes aquellas actividades económicas que están representadas en la CM con más de 5000 trabajadores.

La unidad a investigar es la empresa. En cuanto al marco del que se seleccionarán las unidades muestrales, se utilizará el Fichero de Cuentas de Cotización a la Seguridad Social o el DUE de la CM que proporcionan datos actualizados de identificación, localización, actividad y tamaño para las empresas con asalariados ubicadas en el territorio nacional y en particular en la Comunidad de Madrid. Serán aportados por la Dirección General de Empleo de la CM.

Para la Selección de la muestra, se utilizó muestreo aleatorio estratificado, considerando como variables de estratificación el grupo sectorial, la actividad económica y el tamaño de la empresa (número de trabajadores).

El tamaño de la muestra contendrá un total de 1002 unidades. Las unidades muestrales se distribuyeron entre los estratos teniendo en cuenta el número de empresas y la varianza del número de trabajadores.

Tabla 38. Distribución muestral por actividad económica según el nivel de empleo

	Nivel de empleo						TOTAL	
	De 6 a 49		De 50 a 99		Más de 99		Nh	nh
	Nh	nh	Nh	nh	Nh	nh		
TOTAL	36.303	775	2.721	60	2.521	167	41.545	1.002
15	385	9	41	1	23	2	449	12
18	270	7	7	1	6	1	283	9
21	99	3	13	1	8	1	120	5
22	899	19	72	2	66	3	1.037	24
24	136	4	29	1	53	2	218	7
25	153	4	17	1	10	1	180	6
26	194	5	21	1	21	1	236	7
28	918	20	42	1	18	1	978	22
29	377	8	26	1	25	2	428	11
31	144	4	17	1	17	1	178	6
32	68	2	7	1	10	1	85	4
33	145	4	12	1	7	1	164	6
34	57	2	7	1	13	2	77	5
35	37	2	7	1	8	1	52	4
36	459	10	28	1	9	1	496	12
40	50	2	5	1	14	1	69	4
45	4.980	101	330	4	235	12	5.545	117
50	1.261	27	90	2	75	3	1.426	32
51	3.242	65	201	3	170	6	3.613	74
52	3.413	70	129	2	132	10	3.674	82
55	4.061	85	118	2	120	8	4.299	95
60	898	19	77	2	49	4	1.024	25
62	52	2	8	1	11	2	71	5
63	437	10	26	1	52	6	515	17
64	448	10	45	1	47	4	540	15
65	173	4	28	1	62	5	263	10
66	91	3	28	1	49	2	168	6
67	301	7	32	1	31	3	364	11
70	1.072	23	42	1	27	1	1.141	25
71	231	6	15	1	19	1	265	8
72	888	19	115	2	126	8	1.129	29
73	80	3	13	1	16	2	109	6
74	4.846	101	428	5	484	38	5.758	144
80	1.648	33	364	5	171	11	2.183	49
85	1.395	30	133	2	169	9	1.697	41
90	65	2	9	1	22	2	96	5
91	597	13	42	1	31	2	670	16
92	1.002	21	78	2	100	5	1.180	28
93	731	16	19	1	15	1	765	18

**B. Ficha técnica**

DISEÑO			
Universo			
Empresas con más de 5 asalariados situadas en actividades económicas más representativas en la CM, con más de 5000 trabajadores.			
Marco de referencia		Directorio Central de Empresas (DIRCE) depurado con fuentes de información propias	
Total empresas		N=41.545	
Muestra			
Unidad muestral		Empresa	
Error	< 0,07	Nivel de confianza	95 %
Tipo de muestreo		Estratificado con selección aleatoria simple sin reemplazamiento	
Variables de estratificación		Tamaño de empresa Actividad económica	
Criterios para la distribución de las unidades muestrales		Número de empresas en el estrato Varianza del número de trabajadores	
Número de empresas totales		1.006 + 10 autorrepresentadas (con características específicas) (ver anexo II)	
Entrevistas			
Número de entrevistas totales		n=1.002	
Telefónicas	Criterio de selección: empresas con menos de 50 trabajadores Número de empresas: 775		
Presenciales	Criterio de selección: empresas con más de 50 trabajadores Número de empresas: 227		
Protocolo de la entrevista			
Presentación del estudio			
Envío de cartas a todas las empresas incluidas en la muestra.			
Objetivo	Presentar el estudio y realizar el primer contacto		
Observaciones	Existe un porcentaje de cartas devueltas por direcciones incorrectas que fueron revisados localizando, en su caso, la nueva dirección de la empresa. En el caso de que la empresa hubiera cesado su actividad en este periodo se sustituyó por una de las mismas características que fue seleccionada con los mismos criterios que el titular.		

Primer contacto	
Llamada telefónica a todas las empresas	
Objetivos	Confirmar recepción de la carta introductoria y datos identificativos de la empresa (razón social, dirección, actividad económica, número de trabajadores, etc.) Identificar la persona de contacto.
Observaciones	Este primer contacto puede requerir entre una y diez llamadas telefónicas dependiendo del tamaño de la empresa y sus localizaciones.
Segundo contacto	
Llamada telefónica a las personas identificadas en el apartado anterior	
Objetivos	Presentar los objetivos del estudio Aclarar dudas al entrevistado sobre el trabajo a realizar Concertar una cita para la realización de la entrevista presencial o telefónica Identificar a otros posibles entrevistados (en el caso de las grandes empresas o empresas con multidelegaciones que tienen centralizados la información en diferentes departamentos)
Observaciones	Este segundo contacto puede requerir entre una y diez llamadas telefónicas dependiendo del tamaño de la empresa y sus localizaciones. En él se identifica si la entrevista será presencial o telefónica y el nombre del entrevistado o entrevistados. Se concreta la forma en que se va a realizar la entrevista, algunas empresas con entrevista presencial prefieren realizarla de manera telefónica debido a causas como la desagregación de la información en la empresa ya que en la mayoría de los casos son multidelegaciones o por falta de tiempo del entrevistado.
Tercer contacto	
Realización de la entrevista	
Objetivos	Recoger la información y cumplimentar la entrevista
Observaciones	Este tercer contacto puede requerir entre una y cinco llamadas telefónicas si la entrevista es telefónica. Tanto para las entrevistas telefónicas como las presenciales en algunos casos se realizaron llamadas telefónicas posteriores para completar la información recogida en la entrevista
Seguimiento del trabajo	
Llamada telefónica a una selección de empresas	
Objetivo	Confirmar que la entrevista se ha realizado
Observaciones	Se realizó a través de un procedimiento por el que se comprobaba el trabajo realizado por todos los entrevistadores en diferentes periodos del desarrollo del trabajo de campo.
Validación de la información recogida	
Llamada telefónica a una selección de empresas	
Objetivo	Validar la información recogida en la encuesta
Observaciones	Se realizó a través de un procedimiento por el que se validaba la información recogida por todos los entrevistadores al comienzo de la realización del trabajo de campo para comprobar si era correcto y durante el proceso de análisis.

## V ANEXO II: GRUPOS SECTORIALES

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

ae 51	Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas
ae 52	Comercio al por menor, excepto el comercio de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotores; reparación de efectos personales y enseres domésticos
GS 7: HOSTELERÍA	
ae 55	Hostelería
GS 8: TRASPORTE ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES	
ae 60	Transporte terrestre; transporte por tuberías
ae 62	Transporte aéreo y espacial
ae 63	Actividades anexas a los transportes; actividades de agencias de viaje
ae 64	Correos y telecomunicaciones
GS 9: SERVICIOS FINANCIEROS Y SERVICIOS A LAS EMPRESAS	
ae 65	Intermediación financiera, excepto seguros y planes de pensiones
ae 66	Seguros y planes de pensiones, excepto seguridad social obligatoria
ae 67	Actividades auxiliares a la intermediación financiera
ae 70	Actividades inmobiliarias
ae 71	Alquiler de maquinaria y equipo sin operario, de efectos personales y enseres domésticos
ae 72	Actividades informáticas
ae 73	Investigación y desarrollo
ae 74	Otras actividades empresariales
GS 10: ADMINISTRACIÓN, EDUCACIÓN, SERVICIOS SANITARIOS, SOCIALES, PERSONALES Y CULTURALES	
ae 80	Educación
ae 85	Actividades sanitarias y veterinarias, servicio social
ae 90	Actividades de saneamiento público
ae 91	Actividades asociativas
ae 92	Actividades recreativas, culturales y deportivas
ae 93	Actividades diversas de servicios personales



## VI ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Grupos sectoriales .....	6
Tabla 2. Distribución de las empresas participantes en función del trabajo de empresa y el ámbito de negocio.....	8
Tabla 3. Distribución de las empresas participantes en función del grupo sectorial y el ámbito de negocio.....	9
Tabla 4. Empresas clasificadas por Nivel de Empleo según Grandes Grupos Ocupacionales....	10
Tabla 5. Empresas clasificadas por el Grupo Sectorial según Grandes Grupos Ocupacionales .	11
Tabla 6. Empresas clasificadas por el ámbito de negocio según Grandes Grupos Ocupacionales .....	12
Tabla 7. Número de trabajadores clasificados por Nivel de Empleo según Grandes Grupos Ocupacionales (% de empleo) .....	12
Tabla 8. Número de trabajadores clasificados por Grupo Sectorial según Grandes Grupos Ocupacionales (%).....	13
Tabla 9. Número de trabajadores clasificados por Ámbito de Negocio de la empresa según Grandes Grupos Ocupacionales (%).....	14
Tabla 10. Evolución de la demanda de ocupaciones (%). Tamaño de empresa .....	17
Tabla 11. Evolución de la demanda de ocupaciones (%). Grupos sectoriales.....	17
Tabla 12. Evolución de la demanda de ocupaciones (%). Ámbito de negocio.....	18
Tabla 13. Trabajadores afectados por un cambio de perfil importante (%). Grupos sectoriales..	18
Tabla 14. Trabajadores afectados por un cambio de perfil importante (%) Tamaño de empresa	19
Tabla 15. Trabajadores afectados por un cambio de perfil importante (%). Ámbito de negocio ..	19
Tabla 16. Grupos primarios de Ocupación con mayor Cambio de perfil .....	20
Tabla 17. Satisfacción interna alta: Trabajadores afectados (%). Tamaño de empresa .....	22

Tabla 18. Satisfacción interna alta: Trabajadores afectados (%). Grupos sectoriales .....	22
Tabla 19. Ocupaciones Con Mayor Grado De Insatisfacción Interna .....	24
Tabla 20. Satisfacción interna alta: Trabajadores afectados (%). Ámbito de negocio .....	24
Tabla 21. Necesidades de formación de los trabajadores reales: Trabajadores afectados (%). Tamaño de empresa .....	25
Tabla 22. Necesidades de formación de los trabajadores reales: Trabajadores afectados (%). Grupos Sectoriales.....	26
Tabla 23. Especialidades formativas más demandadas para los trabajadores de las empresas.	28
Tabla 24. Permanencia de los trabajadores. Tamaño de empresa.....	29
Tabla 25. Permanencia de los trabajadores. Grupos sectoriales.....	29
Tabla 26. Permanencia de los trabajadores. Ámbito de negocio .....	30
Tabla 27. Ocupaciones en las que incidir en formación continua .....	34
Tabla 28. Contratación activa (% de ocupaciones). Grupo sectorial.....	36
Tabla 29. Contratación activa (% de ocupaciones). Ámbito de negocio .....	37
Tabla 30. Satisfacción externa alta: Trabajadores afectados (%). Tamaño de empresa .....	38
Tabla 31. Satisfacción externa alta: Trabajadores afectados (%). Grupos Sectoriales.....	39
Tabla 32. Satisfacción externa alta: Trabajadores afectados (%). Ámbito de negocio .....	39
Tabla 33. Necesidades de formación de los trabajadores potenciales: Trabajadores afectados (%). Tamaño de empresa.....	40
Tabla 34. Necesidades de formación de los trabajadores potenciales: Trabajadores afectados (%). Grupos sectoriales.....	40
Tabla 35. Necesidades de formación de los trabajadores potenciales: Trabajadores afectados (%). Ámbito de negocio .....	40
Tabla 36. Especialidades formativas con mayores necesidades de formación externa .....	41
Tabla 37. Grupos Primarios de Ocupación sobre los que incidir en formación ocupacional.....	46

Tabla 38. Distribución muestral por actividad económica según el nivel de empleo.....	52
---	----

## VII ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Distribución de empresas participantes en función del tamaño de empresa .....	7
Gráfico 2. Distribución de empresas participantes por grupo sectorial .....	7
Gráfico 3. Distribución de empresas participantes por ámbito de negocio.....	8
Gráfico 4. Requerimiento de idiomas importante, Gran Grupo .....	15
Gráfico 5. Evolución de la demanda: comparación pasado-futuro.....	16
Gráfico 6. Causas de los cambios en los perfiles de las ocupaciones.....	20
Gráfico 7. Causas de los cambios en los perfiles de las ocupaciones. Empresas de ámbito internacional.....	21
Gráfico 8. Grado de satisfacción interno. Ocupaciones afectadas (%) .....	23
Gráfico 9. Causas de la inadecuación en los trabajadores de las empresas .....	23
Gráfico 10. Causas de la inadecuación en los trabajadores de las empresas con ámbito de negocio estatal. ....	25
Gráfico 11. Necesidades de formación de los trabajadores reales: Trabajadores afectados (%). Ámbito de negocio. ....	26
Gráfico 12. Distribución de las necesidades de formación en idiomas en función de Gran Grupo .....	28
Gráfico 13. Promoción de los trabajadores.....	30
Gráfico 14. Contratación activa (% de ocupaciones). Grandes Grupos Ocupacionales .....	36
Gráfico 15. Dificultades de contratación .....	36
Gráfico 16. Grado de satisfacción externo. Ocupaciones afectadas (%) .....	37
Gráfico 17. Causas de la falta de adecuación entre los trabajadores potenciales y las demandas empresariales.....	38